

En reformerad arbetsrätt för fler jobb

juni
2018

ALMEGA

Almega – juni 2018
Rapportförfattare: David Wästberg

En reformerad arbetsrätt för fler jobb

Inledning.....	3
Almegas förslag i korthet.....	4
Introduktion - Arbetsrätt är svårt, LAS är krångligt	5
Företagens kompetensbehov	7
Turordningslistor och avsteg från sist in först ut	10
LAS riskerar att motverka kompetensinvesteringar	12
Sammanlagda turordningskretsar förstör fungerande team	12
Uppsägning på grund av personliga skäl.....	13
Långa tvister dyra för arbetsgivaren	17
Olämpligt beteende på fritiden	19
Utgångspunkter för en reformerad arbetsrätt.....	20
Kompetensförsörjning.....	21
Uppsägningstvister.....	22

Inledning

Sverige befinner sig just nu i brinnande högkonjunktur och många företag uppger att de har problem att hitta arbetskraft med rätt kompetens. Inom tjänstesektorn uppger en stor del av företagen att just kompetensbristen är det största hindret för dem att expandera. Det kan tyckas att det är märkligt att i det läget prata om behovet av en reformerad arbetsrätt. Men den svenska arbetsrätten utgör ett hinder för många företag när det gäller att attrahera, behålla och utveckla rätt medarbetare samt att snabbt hantera förändringar i vilka tjänster och varor som efterfrågas.

Den svenska Lagen om anställningsskydd är, med några mindre förändringar, från 1974. Sedan dess har så väl arbetslivet som företagens marknad och konkurrenssituation förändrats i grunden. Men arbetsrätten bygger i huvudsak på samma regelverk nu som då. Svenska företag har idag möjlighet att sälja sina tjänster och varor över hela världen. Det är en utveckling som i grunden är väldigt bra för svenska företag som präglas av hög kompetens och högt kunnande. Globaliseringen har helt enkelt gjort att vi kan sälja väldigt mycket mer än vad som annars skulle ha varit fallet. För ett litet land med en begränsad hemmamarknad är detta av särskild vikt. Men det är inte bara svenska företag som numera kan sälja sina tjänster och varor globalt - det gäller även alla andra. Därför är även konkurrensen numera global på ett helt annat sätt än vad som var fallet 1974.

För att svenska företag och svensk arbetsmarknad även i framtiden ska kunna vara vinnare och dra nytta av globaliseringen krävs det att vi kontinuerligt reformerar arbetsmarknaden så att svenska företag kan ha den kompetens som krävs. Sverige har tack vare den svenska modellen där överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter till stora delar styr hur arbetsmarknaden fungerar till viss del kunnat anpassa regelverket i takt med att omvärlden och förutsättningarna förändras, men i grunden ligger den arbetsrättsliga lagstiftningen som en bottenplatta för parternas arbete vilket minskar förmågan till anpassning och modernisering.

Inom Almega kan vi dagligen bevittna hur problematiska dagens anställningsskyddsregler är för företagen inom tjänstesektorn. Lagen från 1974 är skapad för efterkrigstidens näringslivsstruktur med stora bruk och stora förvaltningar med lite arbetskraftsrörlighet och långa ledtider. Det fungerar inte för företag där medarbetaren och dennes kompetens utgör tjänsten som levereras till kund på en marknad som präglas av global konkurrens i en tid av teknik- och konsumentdriven struktumvandling. De lösningar som ges med dagens arbetsrättsliga regelverk blir helt enkelt stelbenta, otidsenliga och riskerar att leda till dåliga lösningar för såväl företag som individ. Företagen kan inte försäkra sig om att ha kvar den nyckelkompetens de behöver, och anställda riskerar att fastna för länge i ett arbete som inte passar dem bara för att de har ett starkt anställningsskydd.

På samma sätt som företagens konkurrenskraft är beroende av medarbetarnas kompetens så avgörs medarbetarnas trygghet på arbetsmarknaden av deras kompetens. Medarbetarnas trygghet och företagets konkurrenskraft är båda i stor utsträckning beroende av hur företagen kan hantera kompetensutveckling under arbetslivet. Almega har i rapporten "Turbodigitaliseringen tar jobben" presenterat förslag om hur ett kompetensavdrag skulle göra det mer gynnsamt för företag att investera i medarbetarnas kompetens. Tyvärr motverkar LAS företagets vilja att göra nödvändiga kompetensinvesteringar.

För att stärka företagens möjligheter att göra de förändringar i personalstyrkan som krävs för att kunna företaget ska kunna bibehålla rätt kompetens och sin konkurrenskraft måste arbetsrätten moderniseras för att passa dagens arbetsliv. Parterna och lagstiftaren måste se över hur anställningsskyddet fungerar i praktiken och göra nödvändiga förändringar.

Om arbetsmarknadens parter kan komma överens om ett nytt regelverk för trygghet och omställning är det att föredra. Men av erfarenhet vet vi att parterna många gånger har svårt att enas om nödvändiga förändringar om det inte finns ett starkt yttre tryck på parterna att enas. Ett sådant tryck har ofta varit politiskt. Därför krävs det att politiken är beredda att ta sitt ansvar och reformera LAS, för det fall att arbetsmarknadens parter inte kan komma överens om de reformer som krävs.

Almeegas förslag i korthet

- Utvidga det så kallade tvåundantaget i LAS till att omfatta två personer per varje 10-tal anställda i alla företag med upp till 50 anställda. Det vill säga att ett företag med upp till 50 anställda skulle få undanta 10 anställda från turordningsreglerna.
- Företag som investerar i medarbetarnas kompetens bör vid omställningssituationer få utökade möjligheter att behålla rätt kompetens.
- Anställningsskyddet bör vara utformat så att det stimulerar den enskilde till kompetensutveckling och omställning. Därför måste frågor om anställningsskydd, kompetensutveckling och omställning ses i ett sammanhang.
- För att mildra effekterna och öka förutsägbarheten för mindre företag i samband med uppsägningstvister bör längden för hur länge en anställning kan bestå under en pågående tvist om uppsägning begränsas.
- Skadestånden enligt LAS 38–39 §§ bör för företag med upp till 50 anställda begränsas till en tredjedel av dagens nivåer.
- På sikt bör hela principen om turordning utifrån anställningstid ersättas med ett kompetensbegrepp där bättre kompetens ger medarbetare företräde till fortsatt anställning.
- Ta bort möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning om endast brott mot omplaceringsskyldigheten föreligger.

Introduktion - Arbetsrätt är svårt, LAS är krångligt

När man i praktisk verksamhet behöver hitta svaret på en arbetsrättslig fråga är första steget att ta reda på om frågan är reglerad i lag. Om den är reglerad i en tvingande lagregel är det den regeln som ska tillämpas. Men frågan kan också vara reglerad i en lagregel som får ersättas med andra regler i ett kollektivavtal. Då måste det undersökas om det finns en gällande kollektivavtalsregel som ersätter lagregeln. Man måste då också ta reda på vilket kollektivavtal som gäller då frågor regleras på olika sätt i olika kollektivavtal. Om det finns en sådan regel i kollektivavtalet ska den användas, inte lagregeln. På en och samma arbetsplats finns det ofta olika kollektivavtal som gäller för olika yrkesgrupper. Gäller frågan en individuell arbetstagares rättigheter och skyldigheter måste man även undersöka vilket utrymme kollektivavtalsregeln ger för att träffa enskilda avtal och om något sådant avtal finns i det aktuella fallet. Men för att kunna komma till en korrekt slutsats räcker det inte alltid att läsa lagarna och kollektivavtalen, ofta krävs det även att rättspraxis undersöks.

Om en arbetsrättslig fråga inte är reglerad i vare sig lag, kollektivavtal, enskilda avtal eller i en företagspolicy får man ofta titta på om det finns en sedvänja i branschen eller på arbetsplatsen som kan tillämpas.

För ett mindre företag som inte har resurser att anställa en arbetsrättsjurist blir naturligtvis de här processerna väldigt omständliga och tidskrävande. Föga förvånande blir det ofta fel även när arbetsgivare haft alla intentioner att följa de regler som finns.

LAS i synnerhet är alldeles för krångligt för att hantera för framförallt små och medelstora företag. Att kunna avgöra i vilka frågor närmaste chef och medarbetare kan träffa överenskommelser kräver expertkunskap. Man måste oftast analysera LAS och rättspraxis. Det träffas idag ett stort antal överenskommelser där chef och medarbetare varit helt överens, till exempel när det gäller företrädesrätt eller uppdrag istället för anställning. Men i efterhand visar det sig att överenskommelsen inte är juridiskt bindande. Eventuella kostnader för att det blivit fel drabbar alltid företaget.

För att göra det hela än mer komplicerat är det så att vissa enskilda avtal endast kan ingås vid vissa tidpunkter, inte vid andra. Till exempel går det att förhandla bort den så kallade företrädesrätten (som ger den anställde företräde till ny anställning inom nio månader från sista anställningsdag i fall att företag ska nyanställa). Men det går endast att avtala bort företrädesrätt när den erhållits (eller egentligen först när den aktualiserats) i samband med att en anställning avslutas eller därefter. Gör man en sådan överenskommelse i samband med att anställningen påbörjas är den ogiltig, även om båda parter accepterat den. Arbetsgivaren kan bli skadeståndsskyldig.



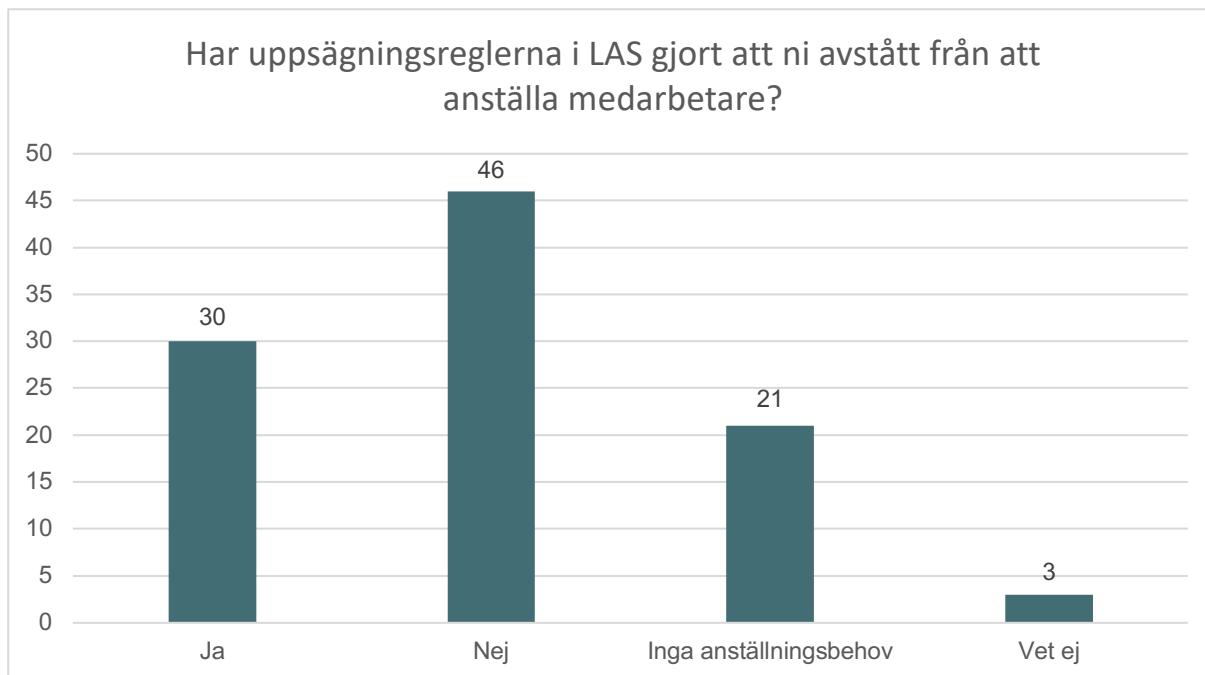
Exempel

Ett företag har en controller som går i pension i samband med att hen fyller 65 år. Två månader senare är det dags för företaget att göra sitt bokslut. Då företaget inte har rekryterat en efterträdare frågar man sin numera pensionerade controller om hen kan hjälpa till med bokslutet. Controllern anställs med en visstidsanställning för tiden det tar att göra bokslutet. När bokslutet är klart återgår kontrollern till att vara pensionär och så väl företag som den anställde är nöjda med situationen.

Ett par veckor senare har företaget hittat en ny person som de vill anställa som controller och personen vill börja på företaget. Man kommer överens om lön och andra villkor och skriver ett anställningskontrakt. Men i den situationen har den pensionerade controllern företrädesrätt till tjänsten, trots att hen tidigare valt att gå i pension. I och med att hen har varit visstidsanställd (när hen hjälpte till med bokslutet) och har en sammanlagd anställningstid som överstiger 12 månader de senaste 3 åren måste hen först tillfrågas innan företaget anställer någon annan. Eftersom företaget inte känner till reglerna har det inte heller underrättat på rätt sätt. Då måste kontrollern tillfrågas även om hen inte anmält anspråk på företrädesrätt. Controllern kan i den här situationen kräva skadestånd från företaget, dels för utebliven underrättelse och dels för att inte erbjudits anställningen. Det spelar ingen roll att man var överens om att anställningen var tillfällig och bara skulle vara under den tid det tog att göra bokslutet. Det går nämligen inte att skriva bort företrädesrätten i samband med att anställningen ingås.

Detta exempel visar på ett problem som kan, och faktiskt, uppstår när företag behöver hjälp med avlastning vid t ex arbetstoppar. Tidigare anställda i företaget kan vara väldigt bra att ta in i sådana situationer då de har kunskap om företagets rutiner och vet vad som förväntas. Dock är det ett problem att avtala om att återanställningsrätten inte ska gälla vilket gör att företaget kan hamna i en situation där man omedvetet bryter mot lagen. Almegas rådgivning till medlemmar i våra förbund blir därför inte sällan att, ur ett arbetsrättsligt perspektiv, låta bli att anställa tidigare medarbetare vid arbetstoppar, även om det ur verksamhets synvinkel skulle vara det bästa alternativet.

Exemplet ovan visar också att lagarna och reglerna för anställningar kan vara långt ifrån intuitiva. De komplexa regelverken kring anställningar gör att många företag drar sig från att anställa. I en undersökning som Svenskt Näringsliv gjorde i november 2017 uppgav 30 procent av de tillfrågade företagen att reglerna i LAS fått dem att avstå från att anställa. Förbunden inom Svenskt Näringsliv har tillsammans cirka 60 000 medlemsföretag. Det innebär att ca 18 000 företag har avstått från att anställa på grund av LAS.



Omkring 2 500 företagare har tillfrågats
 Källa: Sifo

Företagens kompetensbehov

Ett företag kan tvingas förändra sin organisation av många olika skäl. Större neddragningar av personalstyrkan beror ofta på att företaget måste anpassa sin affärsmodell. Det kan till exempel handla om att den tjänst, vara eller produkt som man säljer behöver moderniseras för att fortsätta vara konkurrenskraftig. Det kan handla om att företaget mött en vikande orderingång, påverkats negativt av politiska beslut eller att utvecklingen helt enkelt gjort att det framöver krävs färre anställda för att producera samma sak. De förändringar som beror på företaget och som leder till en minskning av arbetsstyrkan kallas arbetsbrist. När sådana situationer uppstår är det viktigt för företaget att kunna behålla de medarbetare som har rätt kompetens. Men Lagen om anställningsskydd (LAS) tar inte hänsyn till företagets önskemål om att behålla den som är mest lämpad för verksamheten, vilket kan äventyra hela företagets fortsatta utveckling då lönsamheten ofta är beroende av medarbetarnas kompetens och prestationer.

Arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning. Det är arbetsgivaren som i kraft av sin arbetsledningsrätt bestämmer om, var och när det råder arbetsbrist, men inte vem som ska bli uppsagd vid arbetsbrist. Det regleras istället i lagen (LAS 22 §). Arbetsgivaren kan med andra ord fritt besluta om att det måste göras neddragningar i verksamheten men kan inte bestämma vilka individer som behöver vara kvar eller behöver lämna sina anställningar i samband med neddragningar som följer av en arbetsbrist.

Om ett företag behöver minska sin personalstyrka på grund av arbetsbrist, och det inte finns några andra lediga arbeten att erbjuda inom företaget, ska turordningen bland de fast anställda slås fast. Det sker genom att en så kallad turordningslista upprättas, som bygger på hur länge medarbetarna varit anställda i företaget. All anställning räknas då med, oberoende

av ledigheter, sjukdom, anställningsform eller kollektivavtalsområde, heltids- eller deltidsarbete.

Turordningen är inte absolut. För att en arbetstagare ska ha rätt till fortsatt anställning i enlighet med turordningslistan krävs det att arbetstagaren uppfyller kraven på tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete. Om en industri till exempel behöver kompetensväxla och ersätta 100 industriarbetare med 20 civilingenjörer kan bara de som är civilingenjörer göra anspråk på de lediga tjänsterna. Som kvalifikationer räknas inte bara formell utbildning utan även yrkeserfarenhet, personliga egenskaper (utifrån arbetsuppgifternas natur). De senare är med LAS utformning och med hänsyn till rättspraxis svårare för arbetsgivaren att bevisa. Det räcker att arbetstagaren har de allmänna kvalifikationerna som normalt krävs av den som söker en sådan anställning som det är fråga om. Arbetsgivaren får inte ställa krav som är obefogade eller överdrivna för de aktuella tjänsterna. Till detta ska läggas att om det kan antas att arbetstagaren med en rimlig upplärningstid kan komma upp i de krav som ställs så skall det anses som att arbetstagaren besitter tillräckliga kvalifikationer ur ett turordningshänseende.

Bestämmelserna leder till att de personer som har kortast anställningstid bland dem som uppfyller kraven på tillräckliga kvalifikationer är de som ska sägas upp först.

Det är just bedömningen av vad som är tillräckliga kvalifikationer som leder till oenighet mellan fack och arbetsgivare vid situationer där företag tvingas säga upp personal med hänvisning till arbetsbrist.

Vad som är tillräckliga kvalifikationer har prövats ett flertal gånger av Arbetsdomstolen. Begreppet tillräckliga kvalifikationer är ett problem för arbetsgivarna. Det handlar som nämnts inte om arbetstagaren är den mest lämpade utan just om huruvida han eller hon är tillräckligt bra. Om ett företag måste minska antalet säljare är det den med kortast tid som får sluta först, oavsett om det är den säljare som säljer bäst och är särskilt viktig för företagets fortsatta lönsamhet och överlevnad, så länge som de övriga säljarna bedöms ha (efter rimliga upplärningstid) de allmänna kvalifikationerna som normalt krävs för anställning som säljare.

För en arbetsgivare är det naturligtvis stor skillnad mellan att behålla den mest lämpade personalen eller de som har tillräckliga kvalifikationer. Framför allt för mindre företag kan det innebära förlorad kompetens, vilket ibland kan äventyra hela verksamheten.

I en tid där det allt mer är medarbetarnas kompetens som är det som företagen i allt större utsträckning säljer och konkurrerar med blir begreppet tillräckliga kvalifikationer otillräckligt. Även om ett företag har medarbetare som i lagens mening når upp till kravet på tillräckliga kvalifikationer är det inte säkert att kunderna nöjer sig med tillräckliga kvalifikationer om de kan vända sig till en konkurrent som har än mer kvalificerade medarbetare.



Arbetsdomstolen

AD 1993 nr 197

Arbetsdomstolens avgjorde ett fall där en ritare vid ett mindre företag som blev uppsagd pga arbetsbrist i samband med en omorganisation. Företaget ansåg inte att han ensam kunde ansvara för kvalificerat ritningsarbete. Han arbetade enligt företaget för långsamt och hans CAD-utbildning (Computer-aided design) var inte tillräcklig. Tidigare hade han kunnat få hjälp av kollegorna men detta var inte möjligt efter en omorganisation. AD ansåg inte att företaget kunde åberopa avsaknad tillräckliga kvalifikationer trots att det rörde sig om en medarbetare som enligt arbetsgivaren inte kunde utföra sina arbetsuppgifter utan hjälp från sina kollegor.



Arbetsdomstolen

AD 2011 nr 5

Vid en omorganisation ansåg SVT att en fotograf/redigerare inte hade tillräckliga kvalifikationer för en tjänst som videoreporter. Tjänsten som videoreporter innebar i stor utsträckning reporterarbete vilket den anställde inte hade erfarenhet av.

Arbetsdomstolen menade att en arbetsgivare kan, för att turordningsreglerna ska efterlevas, vara tvungen att acceptera en tillfällig sänkning av kvalitén på arbetet. Av detta följer att en arbetsgivare inte kan tillsätta ett arbete utifrån sin mer eller mindre välgrundade uppfattning om vem som bäst skulle kunna fullgöra uppgifterna i befattningen.

Arbetsdomstolen kom fram till att arbetsgivaren inte hade styrkt att den anställde saknat, i anställningsskyddslagens mening, tillräckliga kvalifikationer för arbetet som videojournalist. Utan att mycket i stället tydde på att bolaget som valt att ge andra anställda, med kortare anställningstid, företräde till arbete, haft som en utgångspunkt att dessa hade bäst förutsättningar att klara arbetet. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren inte har frihet att göra sådana överväganden om vem som är bäst lämpad. En sådan tillämpning är nämligen inte förenlig med lagens turordningsregler.



Exempel

Teknikföretagen visar i rapporten "Konsekvenser av LAS" att det i samband med finanskrisen 2008–2010 krävdes neddragningar och omfattande uppsägningar. Reglerna om uppsägning på grund av arbetsbrist tillämpades därmed i stor skala. Efter krisen kunde företagen se konsekvenserna av hur LAS-reglerna tillämpades i form av att personalsammansättningen med en lämplig blandning av personer av olika kön, etnicitet och i olika åldersgrupper hade försämrats.

Flera av de stora svenska industri- och teknikföretag hade under början av 2000-talet arbetat hårt och medvetet för att öka mångfalden bland de anställda i monteringen och produktionen. Flera hade kommit upp i och, i vissa fall passerat, nivåer på 25 till 30 procent kvinnor vilket var en stor ökning, om än från låga nivåer.

De som drabbades av uppsägningar var i första hand nyanställda som fick lämna sina arbeten i enlighet med turordningsreglerna i LAS och principen om sist in först ut. Som en följd av företagets aktiva och framgångsrika mångfaldsarbete var en stor andel av de nyanställda kvinnorna med kort anställningstid. Företagen beskriver själva att mycket av arbetet för att åstadkomma en mer blandad könsfördelning tillintetgjordes i samband med uppsägningarna under finanskrisen.

Turordningslistor och avsteg från sist in först ut

Det finns idag möjligheter att göra avsteg från turordningsreglerna i LAS och principen om sist in först ut genom en överenskommelse, enligt LAS 22 §, mellan arbetsgivare och facklig organisation.

En regel som inte fordrar överenskommelse är att företag med högst 10 anställda får undanta två anställda från turordningen. Det innebär just att två personer får undantas från listan. Det innebär inte att arbetsgivaren får välja vilka 2 personer som ska sluta, vilket det ibland felaktigt hävdas. Företag med fler än tio anställda får inte göra några undantag från turordningen.

För företag som är bundet av kollektivavtal finns möjlighet att tillsammans med berörda fackliga organisationer träffa en överenskommelse om annan turordning än LAS och principen sist in först ut.

För att få möjligheten att göra den här typen av turordningslistor har parterna på arbetsmarknaden kommit överens om att arbetsgivarna löpande betalar 0.3 procent av lönesumman till en så kallad omställningsförsäkring. Syftet med omställningsförsäkringen är att de anställda som blir av med sitt arbete ska få stöd och utbildning för att snabbt kunna bli anställda igen. Pengarna som arbetsgivarna betalar förvaltas av partsgemensamma organ och används till stöd för de som blivit uppsagda vid arbetsbrist. På den privata sidan är det trygghetsfonderna TRR (tjänstemän) och TSL (arbetare) som ger omställningsstöd till den som blivit uppsagd. Omställningsstödet som TRR och TSL tillhandahåller är väldigt framgångsrikt och de allra flesta som får omställningsstöd kommer snabbt ut på arbetsmarknaden igen.

Hur ofta och i vilken omfattning överenskommelser om turordning träffas skiljer sig åt mellan olika kollektivavtalsområden och fackliga motparter. I vissa branscher är det lite vanligare medan det i princip inte förekommer alls i andra. På företag där det saknas en lokal fackklubb är det generellt sett väldigt mycket svårare att nå en överenskommelse om

turordningslista än på företag där det finns en organiserad fackklubb. Detta gör att det generellt sett är betydligt svårare att nå en uppgörelse om en turordningslista på mindre företag då de fackliga organisationerna sällan lyckas organisera en lokal verksamhet på mindre företag.

Ett argument som ofta förs fram från fackligt håll när frågan om att ändra i turordningsreglerna i LAS kommer på tal är att just att det finns möjlighet att träffa särskilda överenskommelser om turordningslistor med facket. Från fackligt håll hävdas ofta att denna möjlighet gör förändringar i LAS turordningsregler onödiga.

Möjligheten till omställningsstöd för de som blir uppsagda påverkas inte av om det gjorts en turordningslista eller om man tillämpat principen om sist in först ut. Stödet utgår på samma sätt oavsett om en överenskommelse träffats eller inte. Det finns därmed inte något incitament för de fackliga organisationerna att vilja träffa överenskommelser om turordningslistor.

För att träffa en överenskommelse om turordningslista med en facklig motpart krävs det därför ofta att arbetsgivarna går med på någon form av extra ersättning, utöver den avgift man redan betalt till omställningsförsäkringarna. Det kan handla om avgångsvederlag, arbetsbefriad uppsägningstid eller en längre uppsägningstid, än vad som är reglerat i kollektivavtalen. Detta innebär ytterligare kostnader för arbetsgivarna. En arbetsbrist är ofta föranledd av en för företaget ekonomiskt pressad situation. Det blir då ytterligare svårt att behöva betala mer än vad som redan gjorts för att säkerställa att de har rätt kompetens bland medarbetarna för att kunna vända ett ekonomiskt pressat företag till att återigen bli lönsamt.

Från ett fackligt perspektiv är det naturligtvis relevant att försöka kräva så stor ersättning som möjligt åt sina medlemmar men det är knappast en bra lösning för den som vill hävda svenska företags konkurrenskraft i en allt mer globaliserad värld där mycket av värdet och konkurrenskraften sitter i kompetensen hos medarbetarna.

AlmeGas bestämda uppfattning är att arbetsgivarna inte ska behöva ge ut extra ersättning för att kunna träffa överenskommelser om avtalsturlistor då verksamhetens behov ska beaktas och ersättningar vid uppsägning redan regleras i lag och kollektivavtal.

Tyvärr visar verkligheten att det de senaste åren, bland de 11 000 medlemsföretag i förbunden inom Almega, endast träffats ett fåtal överenskommelser om avtalsturlistor utan att arbetsgivarna fått utge extra ersättning.

Enligt en partsgemensam rapport från Svenskt Näringsliv och PTK är avtalsturlistor den vanligaste formen av överenskommelser när det handlar om att tillämpa turordningsreglerna. Det är dock värt att konstatera att i nio av tio fall var avtalsturlistan kombinerat med någon typ av förmån utöver lag och avtal till de uppsagda arbetstagarna, där förlängd/arbetsfri uppsägningstid var de mest frekvent förekommande.

LAS riskerar att motverka kompetensinvesteringar

Företagens konkurrenskraft bygger till stor del på medarbetarnas kompetens och medarbetarnas trygghet på arbetsmarknaden bygger på deras egen kompetens. Såväl arbetsgivare som anställda har därför ett intresse av att det sker en löpande kompetensutveckling bland företagets medarbetare.

Den tekniska utvecklingen med robotisering och digitalisering gör att vi kommer att ställas inför stora omställningsprocesser på arbetsmarknaden. Det kommer ställa stora krav på samhället i stort och företagen i synnerhet att arbeta med kompetensutveckling.

Det kan finnas en risk att regelverket med tillräckliga kvalifikationer innebär att företag kan dra sig för att satsa på kompetensutveckling. Om företag misstänker, rätt eller fel, att kompetensutveckling leder till en svårare process i samband med omställningar då fler individer skulle kunna omfattas av begreppet tillräckliga kvalifikationer skulle det kunna leda till att företag avstår från investeringar i kompetensutveckling. Risken för ett sådant agerande bör undersökas djupare och eventuellt bör regelförändringar genomföras för att undvika ett sådant agerande.

Almega har i rapporten "Turbodigitaliseringen tar jobben" lanserat idén om ett kompetensavdrag för företag. Det går i korthet ut på att företag som investerar i medarbetarnas kompetens ska få göra ett skatteavdrag för kostnaderna för kompetensinvesteringarna.

Utöver möjligheten att göra avdrag för kompetensinvesteringar bör företag som investerar i medarbetarnas kompetens få stärkta möjligheter att behålla rätt kompetens i samband med omställningar. Detta då investeringar i medarbetarnas kompetens gör dem mer attraktiva på arbetsmarknaden.

Sammanlagda turordningskretsar förstör fungerande team

Många av de problem som finns i dagens arbetsrättsliga lagstiftning drabbar små företag hårdare än stora. Men det finns även delar av arbetsrätten som är problematiska för i synnerhet lite större arbetsgivare. Ett av de problemen är när så kallade turordningskretsar slås samman.

Utgångspunkten vid uppsägningar på grund av arbetsbrist är att uppsägningarna ska ske vid den driftsenhet där arbetsbristen uppkommit. Om ett företag t ex har tre äldreboenden på en ort och ett av boendena inte bär sig och måste stängas så är utgångspunkten att det är de anställda vid just det boendet som ska bli uppsagda. Detta eftersom varje äldreboende räknas som en turordningskrets. Men facket kan i sådana situationer begära att turordningskretsarna på en ort ska slås samman (22 § 3 st LAS). Om det görs kommer alla anställda på orten ingå i en och samma turordningskrets. I exemplet med äldreboendena ovan skulle då de anställda från alla tre äldreboendena placeras i en turordningslista och de med kortast anställningstid skulle bli de som tvingas lämna företaget, oavsett vid vilket boende de råkar arbeta.

För större företag med flera enheter på en och samma ort innebär detta att en på pappret relativt liten neddragning av verksamheten kan komma att få negativa effekter för hela verksamheten. Om en avdelning inom turordningskretsen måste avvecklas måste

arbetsgivaren pröva om de med lång anställningstid har tillräckliga kvalifikationer till alla andra enheter inom turordningskretsen. Följden blir många gånger att välfungerande enheter och team splittras fastän det egentligen bara är en enda enhet som behöver avvecklas.

Många företag är inte bara beroende av att medarbetarna har hög kompetens. Ofta är det minst lika viktigt att de anställda kompletterar varandra och kan samarbeta för att man som team ska kunna leverera på en sådan nivå som kunderna förväntar sig. Men att företagen ofta är beroende av framgångsrika och välfungerande team och enheter tas det inte någon särskild hänsyn till i lagen.



Exempel

Om vi tänker oss ett skolföretag med flera skolor på en och samma ort på grund av vikande elevunderlag i en skola tvingas säga upp en lärare på grund av arbetsbrist. Om den fackliga organisationen begär att turordningskretsarna (i det här fallet de olika skolorna) ska slås samman ska en turordningslista upprättas över lärarna på samtliga skolor som företaget har på orten. Om läraren på den skola med vikande elevunderlag då visar sig ha en längre total anställningstid än en lärare på en annan skola är det läraren på den andra skolan som får lämna sin anställning, i enlighet med turordningsreglerna i LAS. Det får naturligtvis konsekvenser för eleverna som tvingas byta lärare och påverkar naturligtvis även skolans prestation då ett lärarlag som är vana att arbeta tillsammans splittras.

Uppsägning på grund av personliga skäl

Ibland blir det fel när en arbetsgivare rekryterar. Trots en noggrann rekryteringsprocess kanske den person som anställs inte visar sig motsvara de förväntningar som arbetsgivaren hade. Andra gånger skär sig relationen mellan arbetsgivare och anställd och det förtroende som tidigare fanns är förbrukat. Vid sådana tillfällen är det viktigt att det går att avsluta en anställning på ett ordnat sätt, både för den anställdes skull och för arbetsgivarens skull.

En anställd kan agera, utföra handlingar eller ha ett beteende som leder till att arbetsgivaren vill säga upp honom eller henne av personliga skäl. Det kan till exempel handla om samarbetsvårigheter, låg prestation, olovlig frånvaro, stöld eller social inkompetens. För att en arbetsgivare ska kunna avsluta en anställning krävs det att det finns saklig grund (LAS 7 §) för det.

För att bedöma om det finns saklig grund för att avsluta en anställning måste flera faktorer vägas in. Först måste graden och arten av misskötsamheten fastställas. Vidare påverkas bedömningen av vilken befattning och anställningstid den anställda har, liksom eventuell tidigare misskötsamhet. Även den anställdes personliga förhållanden kan vägas in vid en bedömning av om det föreligger saklig grund för att avsluta en anställning.

Arbetsgivaren måste även förhålla sig till den så kallade tvåmånadersreglen (LAS 7 § 4 st.) som innebär att arbetsgivaren inom två månader från det att arbetsgivaren fick kännedom om misskötsamheten måste ha underrättat den anställde om detta.

För att en uppsägning av personliga skäl ska uppfylla kraven för saklig grund krävs det även att arbetsgivaren har tillrättaviserat och varnat den anställde innan en uppsägning kan genomföras. Det kan även vara så att arbetsgivaren är tvungen att vidta åtgärder, som instruktioner eller upplärning, innan man kan anses ha saklig grund för uppsägning.

Om en uppsägning kan undvikas genom att arbetstagaren blir omplacerad är arbetsgivaren skyldig att göra en sådan omplacering, om en sådan omplacering kan anses skälig (LAS 7 § 2 st.). Det innebär att om det finns en ledig tjänst på företaget så ska man först pröva en sådan omplacering. Arbetsgivaren har dock inte skyldighet att skapa en tjänst att omplacera den anställde till. En arbetsgivare med verksamhet på flera olika orter i Sverige ska därför pröva om det finns lediga tjänster någon annanstans i landet. Arbetsgivaren behöver däremot inte omplacera den anställde om det handlar om grov misskötsamhet eller om den anställde saknar de tillräckliga kvalifikationer som krävs för de lediga tjänster som finns i företaget.

Det är med andra ord en tämligen omfattande procedur för arbetsgivaren att konstatera om det finns saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren måste för att uppfylla kraven för saklig grund dokumentera misskötsamheten i flera steg, och göra vad som kan liknas vid en prognos för den anställdes möjligheter att kunna fullgöra sitt arbete framöver. För arbetsgivare i allmänhet är det väldigt svårt att avgöra om arbetsgivaren gjort tillräckligt för att denne i det enskilda fallet ska kunna anses ha saklig grund för att genomföra en uppsägning. De tvister som uppstår i samband med uppsägningar av personliga skäl handlar ofta om huruvida arbetsgivaren vidtagit alla de åtgärder som krävs innan en uppsägning får ske, men den kan ofta också handla om huruvida den misskötsamhet som arbetsgivaren hävdar kan anses vara tillräcklig för att det ska föreligga personliga skäl för uppsägning.

Om en anställd på ett grovt sätt åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren kan den anställde bli avskedad istället för uppsagd (LAS 18 §). Ett avsked betyder att den anställde, till skillnad mot vid uppsägning, inte har rätt till omplacering eller uppsägningstid, men även vid avsked gäller tvåmånadersregeln. Exempel på handlingar som kan leda till avsked är att den anställde bedriver konkurrerande verksamhet, misshandel på arbetsplatsen eller förskingring.

En arbetsgivare måste vid misskötsamhet därför först kunna avgöra om det finns saklig grund för uppsägning eller grund för avsked. Vad som anses som misskötsamhet är inte helt enkelt att för en arbetsgivare att fastställa eftersom innebörden av begreppet saklig grund inte närmare beskrivs i lagen. Som vi tagit upp i tidigare avsnitt krävs det ofta att man som arbetsgivare känner till rättspraxis, det vill säga känner till utfallet av tidigare prejudicerande domar i Arbetsdomstolen för att kunna skapa sig en bild av vad som är saklig grund för uppsägning och inte.



Arbetsdomstolen

AD 2012 nr 25

På sin öppna Facebook-sida, där han presenterat sig som rektor för den aktuella skolan, har rektorn bl.a. visat upp medlemskap i grupper som Multiple orgasms, Oskuldgruppen och Vi som är sexgalna samt visat anstötliga bilder, t.ex. en där rektorn bär en tröja med text som propagerar för analsex, vilket dock rektorn hävdade att han inte var medveten om, och en där rektorn sittande i en soffa särar på benen så att kalsongerna döljs endast av den servett han placerat över sitt könsorgan. På sin Facebook-sida hade han skrivit att han var rektor för just den aktuella skolan och angav skolans telefonnummer och hemsidesadress. Han har därmed kopplat ihop innehållet på sin Facebook med sin arbetsgivare. Rektor hade även via sin Facebook-sida, med detta innehåll, haft kontakt med några skolans elever.

Enligt arbetsgivarens uppfattning fanns saklig grund enligt lagen om anställningsskydd att säga upp rektorn från anställningen. Arbetsdomstolen delade inte arbetsgivarens uppfattning och konstaterade att det inte fanns saklig grund för att avsluta anställningen.



Arbetsdomstolen

AD 2005 nr 97

Arbetsgivaren avskedade en medarbetare på grund av stöld. Den anställde, som arbetade vid en stormarknad, anklagades av arbetsgivaren för att, vid tre tillfällen, ha tagit med sig varor hem utan att betala för dessa. Domstolen fann det ostridigt att den anställde utan att betala fört ut två Baden-Badenstativ, en högtryckstvätt, två par barnskor, en Nalle Puh-kasse och en köksblandare. Den anställde hävdade att han haft för avsikt att betala varorna senare.

Domstolen konstaterade att den anställde hade agerat på ett felaktigt sätt och i strid med arbetsgivarens interna regler för personalköp och hemlån.

Domstolen konstaterade att då det hade hunnit gå mycket kort tid (2 dagar) mellan det att den anställde förde med sig varorna hem till dess att han konfronterades med misstankarna gick det inte att utesluta att hans avsikt varit att betala för varorna senare eller lämna tillbaka dem. Därför menade domstolen inte att det gick att styrka att den anställde haft för avsikt att tillägna sig varorna och att det därmed inte gick att bevisa att den anställde gjort sig skyldig till stöld.

Arbetsdomstolen förklarade att arbetsgivaren hade avskedat den anställde utan att det ens förelåg saklig grund för uppsägning. Den anställde tilldömdes ett skadestånd som arbetsgivaren fick betala.



Arbetsdomstolen

AD 2008 nr 90

Fallet rör en behandlingsassistent anställd vid ett vid utrednings- och behandlingshem som tar emot ungdomar i ålder 13–20 år med allvarliga psykosociala problem och problem med kriminalitet och/eller missbruk.

Arbetsgivaren menar att den anställde sov, eller hade för avsikt att sova, på jobbet vid nattjänstgöring. Den anställde hade, utan arbetsgivarens medgivande, monterat upp larm vid ingångarna till den avdelning där han arbetade. När arbetsgivaren kom på oanmält besök utlöstes larmet. Den anställde kom då ut från kontoret, rufs sig i håret, och stängde av larmet. När arbetsgivaren sedan gick in på den anställdes kontor hittades en madrass och en kudde på golvet och kontoret var mörklagt och persiennerna ut mot avdelningen neddragna.

Den anställde menade att han inte alls sov på jobbet utan använde madrassen när han stretchade och att de larm han monterat upp inte var för att förvarna om oanmälda besök utan för att öka säkerheten vid behandlingshemmet. Att han var rufs sig i håret berodde på att han medvetet valt en frisyra som skulle se rufs ut.

Arbetsdomstolen menade förvisso att det om man nattetid ligger på en madrass, i ett rum med släckt belysning och neddragna persiennier finns en risk att arbetet försvåras genom att uppmärksamheten försämras. Domstolen menade också att arbetstagaren genom sitt beteende förtjänade kritik och i vart fall riskerat att äventyra säkerheten på avdelningen.

Arbetsdomstolen menade dock att man inte funnit att den anställde faktiskt sov eller hade för avsikt att sova på kontoret. Även om arbetstagaren genom sitt beteende förtjänade kritik och i vart fall riskerat att äventyra säkerheten på avdelningen var det inte tillräckligt för att säga upp den anställde.

Arbetsdomstolen ogiltigförklarade uppsägningen och dömde arbetsgivaren att betala skadestånd till den anställde.

Exemplen ovan visar att det ofta krävs väldigt omfattande misskötsamhet för att en arbetsgivare ska kunna säga upp någon på grund av personliga skäl. Även om förtroendet är förbrukat eller den anställde inte bedöms klara av att sköta sitt arbete är det ändå långt ifrån säkert att det går att skilja en anställd från dennes anställning. På framför allt arbetsplatser med få anställda kan en sådan situation påverka hela företaget väldigt negativt.

Långa tvister dyra för arbetsgivaren

Om det blir en tvist mellan en arbetsgivare och en arbetstagare kring en uppsägning så riskerar arbetsgivaren att behöva betala ut lön till den anställde under hela den tid som tvisten pågår. Eftersom det ofta dröjer hela ett eller upp till två år innan sådana frågor kommer upp för avgörande i Arbetsdomstolen tvingas många små företag av ekonomiska skäl ofta avstå från att säga upp uppenbart olämpliga eller misskötsamma personer.

En uppsägning av personliga skäl, som den anställde anser har gjorts utan att arbetsgivaren hade saklig grund för det kan, om det anställde begär så, ogiltigförklaras inom två veckor. Om den anställde begär att uppsägningen ska ogiltigförklaras består anställningen till dess att frågan antingen prövats i Arbetsdomstolen eller till dess att arbetsgivaren och den anställde kommit överens om att avsluta anställningen, då ofta efter någon form av ekonomisk kompensation till den anställde.

Tiden från det att en anställd meddelas om uppsägning av personliga skäl till dess att frågan slutgiltigt avgörs av domstolen är i genomsnitt 18 månader (SOU 2012:62, sid 70). Under den tiden består anställningen och arbetsgivaren är tvungen att betala lön, semesterförmåner, pension och andra kostnader som följer av anställningen. Oavsett om fallet avgörs till arbetsgivarens eller arbetstagarens fördel behåller arbetstagaren all den ekonomiska ersättning han eller hon fått under hela den tid som förflutit mellan uppsägning och slutligt avgörande.

Om den situation som uppkommit mellan arbetsgivare och anställd är av sådan art att arbetsgivaren bedömer att den anställde inte längre kan vara kvar på arbetsplatsen måste arbetsgivaren likväl betala lön och andra kostnader som följer av anställningen fram till dess att tvisten är avgjord.

Arbetsgivaren kan dock enligt LAS 34 § 3 st., vid domstol, yrka på ett interimistiskt beslut om att arbetstagare, som yrkat på ogiltigförklarande av uppsägning, ska anses som uppsagd till dess att tvisten är slutligt löst. Vinner ett sådant yrkande bifall innebär det att arbetstagaren inte har arbetsplikt och inte heller har rätt att uppbära lön eller andra förmåner så länge tvisten pågår. Yrkanden om interimistiska beslut vid uppsägningar vinner dock väldigt sällan bifall och används därför inte heller i någon större utsträckning av arbetsgivarna (SOU 2012:62, sid 73).

De långa processerna, och det ofta svårbedömda utfallet av tvister i samband med uppsägningar på grund av personliga skäl, gör att många företag ofta drar sig från att avsluta anställningar för personer som inte uppfyller arbetsgivarens krav och förväntningar. I många fall låter man istället anställningen fortgå även om det påverkar företaget negativt. I andra fall tvingas man lösa ut den anställde från sin tjänst till en inte sällan hög kostnad för arbetsgivaren. Risken för att hamna i den typen av situationer påverkar självklart arbetsgivarens agerande vid anställningar. Många arbetsgivare drar sig därför för att anställa medarbetare tillsvidare och väljer istället andra lösningar med visstidsanställningar eller inhyrning från konsult- och bemanningsföretag.



Exempel

En arbetsgivare säger upp en medarbetare på grund av personliga förhållanden på grund av omfattande misskötsamhet.

Uppsägningstiden är sex månader. Medarbetaren förklarar via sin fackförening uppsägningen ogiltig. Efter lokala och centrala förhandlingar som är avslutade efter en månad går den uppsagde vidare och väcker talan i Arbetsdomstolen. I enlighet med huvudregeln i lagen om anställningsskydd (LAS) består anställningen under uppsägningstiden som annars skulle löpt ut efter sex månader. Fallet avgörs i domstol 18 månader efter uppsägningen.

Den anställda är tjänsteman med en lön på 35 000 kronor per månad.

Om Arbetsdomstolen finner att arbetsgivaren hade rätt att säga upp personen har lönekostnaderna under processen utöver uppsägningstiden kostat arbetsgivaren 629 712 kronor enligt följande:

Månadskostnad x 12 (=18 månader minus sex månaders uppsägningstid)

Lön: 35 000

Arbetsgivaravgifter (31,42%): 10 997

Semesterersättning (12%): 4 200

Kollektivavtalade pensioner och försäkringar (5,24%): 1 834

Löneskatt: 445

Totalt: 52 476

I 12 månader 629 712 kronor

Om Arbetsdomstolen istället finner att det rör sig om en felaktig uppsägning består anställning och det tillkommer ett allmänt skadestånd på ca 100 000 kronor. Om arbetsgivaren då bestämmer sig för att trots allt avsluta anställningen tillkommer ett skadestånd på upp till 1 471 904 (32mån x 35 000 + arbetsgivaravgifter) om den anställda varit anställd i tio år eller mer.

Den totala kostnaden kan då, om den anställda varit anställd i mer än tio år, uppgå till:

12 månadslöner under rättsprocessen (samma som ovan): 629 712

Allmänt skadestånd: 100 000

Skadestånd enligt LAS 39 §: 1 471 905

Totalt 2 201 616 kronor

Olämpligt beteende på fritiden

Ibland uppstår det situationer där en anställd genom sitt agerande utanför arbetsplatsen påverkat förtroendet mellan den anställde och arbetsgivaren, eller sina möjligheter att fungera på arbetsplatsen. För en arbetsgivare är det i dessa situationer ofta väldigt svårt att agera även om det som hänt rör sig om vad som skulle kunna benämnas som grov brottslighet.

För en arbetsgivare är det svårt och riskfyllt att säga upp uppenbart olämpliga personer som har begått grova brott på sin fritid. Om till exempel en anställd döms för ett sexualbrott på fritiden så är det stor risk att företaget skulle förlora en sådan uppsägningstvist, även om företagets övriga medarbetare både känner obehag och rädsla inför att fortsätta arbeta med den dömd/dömnda.

Som vi redogjort för i tidigare avsnitt blir dessutom ofta tiden från det att en arbetsgivare genomfört en uppsägning till dess att ett avgörande skett i arbetsdomstol väldigt lång och under tiden består anställningen. Därför blir ofta alternativet, i fall med uppenbart olämpligt eller olagligt agerande som inte direkt kan härröras till anställningen, att avsluta anställningen och betala den anställde ett avgångsvederlag för att kunna göra det, för att slippa ha kvar den anställde på arbetsplatsen under en den tid det skulle ta att avgöra en tvist med osäker utgång.

Skulle en sådan tvist istället gå hela vägen till Arbetsdomstolen kan det bli väldigt kostsamt för företaget, om det olämpliga eller olagliga agerandet inte bedöms som saklig grund för uppsägning. Om domstolen skulle finna att en uppsägning eller ett avskedande skett utan saklig grund kommer skadestånd dömas ut i enlighet med LAS 38-39 §. Skadeståndets storlek avgörs av hur länge den anställde varit anställd hos företaget. Har anställningen varat i mer än tio år är skadeståndet 32 månadslöner. Till det kommer ett allmänt skadestånd som i genomsnitt brukar uppgå till ca 100 000 kronor. Till det ska läggas den lön som utgått under tiden från uppsägning till dess att dom avkunnats, vilken i genomsnitt är 18 månader. För en arbetsgivare kan ett enda sådant fall alltså leda till kostnader om i storleksordningen 2 – 3 miljoner kronor. För ett mindre företag kan det innebära att hela företagets aktiekapital tas i anspråk.

En person anställdes den 1 november 1999 som brevbärare hos Posten. Den 25 april 2002 dömdes personen av Svea hovrätt för våldtäkt och misshandel till fängelse i två år och åtta månader. Gärningarna var begångna innan personen anställdes hos Posten. Den anställde började avtjäna straffet i anstalt den 13 september 2002. Han beräknades bli villkorligt frigiven efter omkring 21 månader. Den anställde hade även dömts för våldtäkt år 1995 till fängelse i två år, en våldtäkt som hade ägt rum i den dåvarande arbetsgivarens lokaler. Den 8 oktober 2002 sade Posten upp den anställde från hans anställning på grund av den dom som hade meddelats av Svea hovrätt.

Arbetsgivaren menade att de brott den anställde hade dömts för var mycket allvarliga och av sådan karaktär att arbetsgivarens förtroende för honom var förbrukat. Det kunde inte heller uteslutas att bolagets anseende i förhållande till kunder och personal skulle påverkas negativt om det blev känt att en person som dömts för sådan brottslighet skulle få behålla anställningen.

Fackförbundet SEKO ansåg att det inte förelåg tillräckliga skäl för att den anställde skulle sägas upp.

Arbetsdomstolen förklarade uppsägningen ogiltig.

Arbetsdomstolen har dock i ett annat fall som också rör Posten (AD 2006, nr 109) kommit fram till att det var korrekt att säga upp en person som dömts till fängelse för rån. Det är därför inte helt enkelt för en arbetsgivare att avgöra om det föreligger saklig grund för uppsägning eller avsked vid händelser som inte är direkt kopplade till arbetsplatsen. Men det står helt klart att det krävs väldigt grova förseelser för att det juridiskt sett ska kunna anses finnas saklig grund för uppsägning, om det som inträffat rör sig om händelser som ägt rum utan för arbetet. För många företag är det inte ett alternativ att ha kvar en anställd efter ett avtjänat straff för t ex våldtäkt. Det kvarstående alternativet blir då att erbjuda den anställde ett avgångsvederlag för att kunna komma överens om att avsluta anställningen.

Utgångspunkter för en reformerad arbetsrätt

Sveriges företagarstruktur domineras idag kraftigt av små företag. 98 procent av alla privata företag har idag färre än 50 anställda.

Småföretagen är inte bara många till antalet, de är också stora arbetsgivare på arbetsmarknaden. Av alla anställda i den privata sektorn i Sverige jobbar nästan varannan, 46 procent, i ett företag med färre än 50 anställda. Det är också bland växande småföretag som vi kan se ett ökande antal anställningar.

Det finns därför en stor potential att skapa förutsättningar för fler jobb om vi kan göra det lättare för små företag att anställa. Under andra kvartalet 2017 fanns det nästan 50 000 lediga jobb i Sverige, jobb som snabbt skulle kunna tillsättas om regelverk och matchning förbättrades. Genom att modernisera LAS skulle fler av dessa tjänster kunna tillsättas snabbare.

Lagen om anställningsskydd fungerar sällsynt dåligt för små företag. Lagen är anpassad efter stora organisationer som både kan hantera den overheadkostnad som en stor HR-avdelning för med sig, och de kostnader som uppkommer i samband med uppsägningstvister. För mindre företag är dock LAS många gånger svårbegriplig juridik och kostnaderna för att gå fel kan i vissa fall leda till att företagets hela aktiekapital tas i anspråk.

Krånglet i kombination med de höga skadestånden i LAS gör att många företag drar sig för att anställa och expandera. Genom att göra en anpassning av LAS för mindre företag skulle fler jobb kunna tillsättas samtidigt som det blir lättare för företagen att behålla och attrahera rätt kompetens.

Almega anser att det i första hand bör vara arbetsmarknadens parter, fack och arbetsgivare, som kommer överens om ett nytt omställningsavtal som är bättre anpassat till dagens arbetsliv än dagens regelverk. I Sverige är ansvaret för en fungerande arbetsmarknad till stor del delegerat till parterna som sinsemellan träffar avtal om hur arbetsmarknaden ska fungera, istället för att politikerna behöver besluta om lagstiftning. Det är en bra lösning men om parterna inte förmår träffa de avtal som krävs för en fungerande arbetsmarknad med omställningsförfaranden som stärker Sveriges konkurrenskraft kan lagstiftaren inte titta åt andra hållet. Skulle det visa sig att parterna inte kan enas måste lagstiftaren, som har delegerat ansvaret för regleringen av arbetsmarknaden åt parterna, helt enkelt konstatera att det finns problem som måste lösas där parterna inte förmått leverera. Att sådana situationer uppstår är inte ovanligt i svenska arbetsmarknadens historia. Vid flera tillfällen har det visat sig att parterna kunnat enas om överenskommelser sinsemellan först när lagstiftaren visat sig vara beredd att stifta ny lag på området.

Almega föreslår ett antal förändringar som skulle bidra till att förändra Lagen om anställningsskydd så att den blir mer lätthanterad för företag. Almega är dock öppna för att det också kan finnas andra åtgärder som kan bidra till att lösa de problem som beskrivs i rapporten. Eftersom Almega förordar en förhandlingslösning mellan fack och arbetsgivare för att reformera anställningstryggheten håller vi inför en sådan förhandling förstås dörren öppen även för andra åtgärder som skulle kunna innebära att medlemsföretagen i förbunden inom Almega kan behålla rätt kompetens vid omställningssituationer.

Kompetensförsörjning

Principen om sist in först ut påverkar inte bara företagens möjlighet att behålla rätt kompetens vid neddragningar. Den leder också många gånger till att företag drar sig för att anställa nya personer. Det beror på att företag som har färre än 10 anställda, om de växer, kan förlora det så kallade "två-undantaget" om de blir fler än tio anställda, vilket kan göra det svårare för dem att behålla nyckelkompetens vid neddragningar. Även större företag påverkas negativt av dagens turordningsregler eftersom viktig kompetens kan tvingas gå hem, och flera år av medveten uppbyggnad av kompetens riskerar gå förlorad vid en omställning.

En utökning av det så kallade två-undantaget till att omfatta fler företag och fler medarbetare skulle underlätta för företagen att behålla de nyckelmedarbetare och den kompetens de behöver inom företaget i samband med omställningar och neddragningar. Vidare skulle en utökad möjlighet för företag som arbetar med kompetensutveckling att få behålla rätt kompetens främja kompetensutveckling och rusta såväl medarbetare som företag för framtiden.

- Utvidga det så kallade tvåundantaget i LAS till att omfatta två personer per varje 10-tal anställda i alla företag med upp till 50 anställda. Det vill säga att ett företag med upp till 50 anställda skulle få undanta 10 anställda från turordningsreglerna.
- Företag som investerar i medarbetarnas kompetens bör vid omställningssituationer få utökade möjligheter att behålla rätt kompetens.

- Anställningsskyddet bör vara utformat så att det stimulerar den enskilde till kompetensutveckling och omställning. Därför måste frågor om anställningsskydd, kompetensutveckling och omställning ses i ett sammanhang.
- På sikt bör hela principen om turordning utifrån anställningstid ersättas med ett kompetensbegrepp där bättre kompetens ger medarbetare företräde till fortsatt anställning.

Uppsägningstvister

Kostnaderna om en arbetsgivare begår något fel och inte lever upp till sina skyldigheter enligt LAS, eller anser sig tvungen att säga upp en person i strid med LAS, är idag ofta mycket höga. Handläggningstiderna i Arbetsdomstolen är långa och anställningen, och kostnaderna för den, består så länge tvisten pågår. Genom att begränsa längden för hur länge en anställning kan bestå under en tvist skulle förutsägbarheten öka och företaget skulle lättare kunna bedöma hur mycket en eventuell tvist om en uppsägning skulle kunna kosta. Även om otydligheten kring vad som egentligen ska anses vara saklig grund för uppsägning/avsked även i fortsättningen skulle vara påtaglig skulle en begränsning av hur länge en anställning kan bestå under det att själva tvisten pågår göra kostnaderna och de potentiella konsekvenserna av en uppsägning mer förutsägbara för en arbetsgivare.

De skadeståndsregler som finns i LAS tar inte hänsyn till om företaget omsätter flera miljarder eller bara ett par miljoner, skadeståndsnivåerna är de samma oavsett. Genom att sänka skadeståndsnivåerna för företag som har färre anställda skulle mindre företag inte behöva riskera stora delar av sitt aktiekapital vid en uppsägningstvist.

- För att mildra effekterna och öka förutsägbarheten för mindre företag i samband med uppsägningstvister bör längden för hur länge en anställning kan bestå under en pågående tvist om uppsägning begränsas.
- Skadestånden enligt LAS 38–39 §§ bör för företag med upp till 50 anställda begränsas till en tredjedel av dagens nivåer.
- Ta bort möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning om endast brott mot omplaceringsskyldigheten föreligger.

Arbetsrätt är svårt, LAS är krångligt

Sverige befinner sig just nu i brinnande högkonjunktur och många företag uppger att de har problem att hitta arbetskraft med rätt kompetens. Inom tjänstesektorn uppger en stor del av företagen att just kompetensbristen är det största hindret för dem att expandera. Det kan tyckas att det är märkligt att i det läget prata om behovet av en reformerad arbetsrätt. Men den svenska arbetsrätten utgör ett hinder för många företag när det gäller att attrahera, behålla och utveckla rätt medarbetare samt att snabbt hantera förändringar i vilka tjänster och varor som efterfrågas.

Den svenska Lagen om anställningsskydd är, med några mindre förändringar, från 1974. Sedan dess har så väl arbetslivet som företagens marknad och konkurrenssituation förändrats i grunden. Men arbetsrätten bygger i huvudsak på samma regelverk nu som då

Vi är Almega

Almega är Sveriges ledande organisation för tjänsteföretag och vår verksamhet finns i hela landet. Vi förhandlar om cirka 160 olika kollektivavtal varje avtalsperiod och hjälper tjänsteföretagare att skapa ett bra förhållande mellan arbetsgivare och anställda.

Almega hjälper till med alla personalfrågor, från anställning till uppsägning. Duktiga förhandlare och experter ger personlig och professionell rådgivning i förhandlingar, arbetsrätt, kollektivavtal, lönebildning, arbetsmiljö, jämställdhet, diskriminering, försäkringar och offentlig upphandling.

Vi driver också tillsammans med fackliga organisationer ett gemensamt arbete för att förbättra våra framtida kollektivavtal. Samtidigt jobbar vi hårt med att påverka beslutsfattare i allt från skattelagstiftning till företagens långsiktiga behov av kompetensförsörjning och upphandlingsfrågor.

Bli medlem – ett medlemskap du tjänar på.

Telefon: +4687626900

www.almega.se

ALMEGA

”Krånglet i kombination med de höga skadestånden i LAS gör att många företag drar sig för att anställa och expandera.”

3

4