

Remissvar Las-utredningen

- ett remissvar från Seko Stockholm

Lagen om anställningsskydd (Las) är en symbol för de många förbättringar som gynnat breda löntagargrupper i Sverige under 1900-talet. Utöver vår svenska modell där löner och villkor bestäms mellan arbetsmarknadens parter har det funnits starka lagstiftningar i botten som bland annat gett oss som är anställda rätt till medbestämmande och samverkan på arbetsplatserna. Att tydliga regelverk finns för de fackliga parterna att luta sig mot vid situationer av varsel och uppsägningar är ännu ett exempel på fackförenings- och arbetarrörelsens framgångar i Sverige. Att uppsägningar enligt lag måste ha en saklig grund, det vill säga antingen arbetsbrist eller personliga skäl, och att anställda inte kan sägas upp åt höger och vänster efter arbetsgivarnas godtycke likaså.

Turordningsregler och turordningskretsar

Turordningsreglerna i Las grundar sig i principen *sist in, först ut*. Den senast anställda i ett företag är också den som får gå först då ett företag av ett eller annat skäl behöver säga upp personal eller göra neddragningar. Turordningsreglerna är semidispositiva vilket innebär att undantag lokalt kan göras från den grundläggande principen. Dock måste detta alltid föregås av en förhandling med facket. Exempelvis kan parterna komma överens om att ett antal medarbetare som är nära pensionsålder erbjuds en tidigare pension i utbyte mot en överenskommen ekonomisk ersättning. På så sätt kan arbetstillfällen för nyare och yngre anställda, längre ned i turordningen, räddas. Kan fack och arbetsgivare inte enas om någon överenskommelse lokalt finns turordningsreglerna som ett grundläggande skydd för de fackliga parterna att falla tillbaka på. En landvinning vi alltså inte ska rucka på då det öppnar upp för en helt annan arbetsmarknad där arbetsgivarna har betydligt friare tyglar.

I utredningens förslag föreslås att utöka antalet undantag från turordningen till fem oavsett antal anställda i företaget. Jämför detta med dagens två undantag för företag med max 10 anställda. Procentuellt sett är förstås två anställda en större kostnad för ett småföretag än för stora koncerner med hundratal anställda. Små och medelstora företag utgör en motor i ekonomin och står för en absolut majoritet av arbetstillfällena. Argumentet att en svag länk, det vill säga en arbetstagare som inte presterar tillräckligt, kan vara stjälpande för den här typen av företag är en sak. De utökade tre undantagen som nu föreslås är någonting helt annat. Då företagets storlek exempelvis inte spelar roll öppnar detta upp för helt andra premisser. De anställda som kan plockas bort, oavsett anställningstid, kan vara de som är obekväma, påtalar säkerhetsbrister, har arbetsskador, missbruksproblem – ja, vad helst arbetsgivaren anser vara ett legitimt skäl (om de ens anger något) för uppsägning. Anställda som behöver hjälp riskerar att istället slängas ut barhänta på gatan.

Vi kan inte gå med på att turordningsreglerna i Las blir bytesvaror. Turordningsreglerna är så grundläggande och signifikanta för Las att även om vi erbjuds andra fördelar riskerar lagen att som helhet förlora sin betydelse och bli till något annat. En mjukglass är inte längre en mjukglass om du nästan helt tömmer struten för att istället hålla i en massa färgglatt strössel i.

Det föreslås också att turordningskretsar ska kunna upprättas enbart på den aktuella driftsenheten, dvs på den enskilda arbetsplatsen. Idag är lagen utformad på så vis att en arbetsgivare med flera driftsenheter/arbetsplatser på samma ort är skyldig att upprätta en gemensam turordningskrets för dessa om den fackliga organisationen begär så. Detta kan exempelvis gälla PostNord som har många kontor utspridda i Stockholmsområdet eller Region Stockholm som innefattar många olika

vårdinrättningar i hela länet. Till skillnad mot idag då sist in, först ut-principen gäller för flera arbetsplatser inom ett visst geografiskt område ska nu istället neddragningar vid övertalighet alltså kunna begränsas till en särskild arbetsplats.

Detta ger arbetsgivarna än större inflytande och urholkar den lokala fackliga förhandlingsstyrkan. Konsekvensen blir att incitamentet för arbetstagare att gå med i facket minskar. Vad ger ett fackligt medlemskap för trygghet då vi får allt mindre inflytande? Att betala för ett fackligt medlemskap blir mindre lockande, och att vara medlem i en fackförening blir mindre betydelsefullt, för de arbetstagare som ser att arbetsgivaren kan peka med hela handen utan att de lokala facken har någon möjlighet eller rätt att förhandla

Saklig grund

I utredningen föreslås att arbetsgivare på företag med under 15 anställda ska kunna säga upp personal av personliga skäl, utan att behöva ange saklig grund. Förslaget innebär att minst en fjärdedel av arbetskraften i praktiken skulle bli närmast rättslösa och inte omfattas av de mest grundläggande arbetsrättsliga reglerna. Coronakrisen har om något visat att vi behöver mer trygghet på arbetsmarknaden, inte mindre. En stark anställningstrygghet innebär att du inte går till jobbet om du känner dig sjuk eller att du vågar påtala missförhållanden och brister i arbetsmiljön, coronarelaterade eller ej.

Om dessa arbetsgivare inte behöver hänvisa till saklig grund vid uppsägning av personliga skäl får de i princip fri sparkningsrätt. Anställda kommer att bli livrädda för att förlora jobbet och inte våga uttala sig om missförhållanden. Fackligt stridbara, och på vissa håll till och med den som vill gå med i en fackförening, riskerar sin anställning. Möjligheten till att teckna lokala avtal minskar. Facket tappar i styrka, förhandlingspositionen försvagas. Facken riskerar att totalt raderas på mindre företag.

Utredningen föreslår dessutom att den nya huvudregeln ska vara att en anställning inte består under tvistetiden på samtliga företag, oavsett storlek. Detta innebär att arbetsgivaren inte ska vara skyldig att betala lön under pågående tvist om uppsägning, vilket de är skyldiga att göra med nuvarande lagstiftning. En annan skillnad som föreslås i utredningen är att det på företag med fler än 15 anställda fortfarande ska vara rättsligt möjligt att återfå sin anställning om arbetstagaren vinner tvisten, medan det på mindre företag bara ska vara möjligt att erhålla skadestånd om man får rätt. Ännu en tydlig maktförskjutning, fördel arbetsgivarsidan.

Den äldre arbetskraften och kompetensutveckling

Efter att de två nuvarande undantagen från turordningsreglerna på småföretag med max 10 anställda infördes 2001 har effekten blivit att de äldre medarbetarna är de som oftare riskerar bli uppsagda. Då Las klubbades igenom syftade lagen just till att skydda äldre arbetstagare. De dryga fyra decennier som löpt sedan dess har vi istället sätt hur Las urholkats på punkt efter punkt och i motsats till ambitionen från början är det kanske den äldre arbetskraften som drabbats hårdast.

Den som varit anställd länge på en arbetsplats ska trots att den på grund av stigande ålder löper större risk att drabbas av krämpor och sjukdomar inte kunna plockas bort i en handvändning av sin arbetsgivare. Även här är turordningsreglerna ett skydd för den äldre arbetstagaren som kanske inte kan arbeta lika snabbt och effektivt för att fortsatt kunna ha kvar sin trygga anställning. Likaså har turordningsreglerna skyddat äldre arbetstagare vid situationer då ny teknik införts på arbetsplatser.

Arbetsgivaren har fått stå för utbildning av nya maskiner för mångåriga anställda istället för att ersätta dem med någon annan utifrån som redan har kompetensen.

Utredningen föreslår också att arbetsgivaren väljer vem som får gå vid arbetsbrist mellan dem som jobbat lika länge. Ålder ska inte längre vara en faktor. De anställda som inte orkar jobba lika snabbt på grund av arbetsskador eller stigande ålder blir sannolikt även här de som ytterligare drabbas.

I kombination med förändrade turordningsregler föreslås att arbetsgivarna ska ansvara för "skälig kompetensutveckling under anställningen", men med försämrade anställningstrygghet är inte risken snarare att incitamentet för arbetsgivarna att utbilda personal minskar? Varför lägga resurser på att utbilda när man kan säga upp och ta in ny? De nya reglerna gällande omplacering som föreslås baseras dessutom på att en äldre arbetstagare i princip redan vid omplaceringstillfället ska ha de kvalifikationer som krävs för den nya tjänsten för att tränga undan en yngre arbetstagare, vilket i många fall inte kommer vara möjligt.

Trygga anställningsformer

I utredningen argumenteras för att en större balans mellan olika former av anställningar ska främjas, vilket i klarspråk handlar om att tillsvidareanställdas trygghet ska försämrats för att minska glappet gentemot de villkor som råder för otryggt anställda.

Tillsvidareanställning måste fortsätta utgöra grunden på svensk arbetsmarknad. Vi behöver mer anställningstrygghet inom de branscher där otryggheten är utbredd. Det kan bara uppnås genom åtgärder som att allmän visstid avskaffas, vilket medför att alla tidsbegränsade anställningar måste vara motiverade. Utredningen föreslår att rätten till förtur vid anställning ska sänkas från nuvarande 12 månader till 9 månader vid visstidsanställning. Detta är förstås en positiv komponent i utredningen, men kompenserar inte en bråkdel av alla de försämringar och eftergifter som föreslås för den fackliga sidan. De otrygga anställningsformer som går ut på att du exempelvis snabbt ska svara på ett sms från arbetsgivaren för att få komma in för att jobba några enstaka timmar är idag mycket utbredda. Betydligt större åtgärder behövs för att stoppa dessa inhumana och usla villkor som framför allt drabbar yngre arbetstagare. Många av dessa personer syns inte ens i statistiken.

I 73-punktsprogrammet står skrivet att balansen ska upprätthållas mellan arbetsmarknadens parter då Las reformeras. Med ovan nämnda förslag kan vi krasst konstatera att någon balans mellan parterna definitivt inte kommer upprätthållas om utredningens förslag går igenom.

Seko Stockholm föreslår:

- Låt nuvarande regelverk gällande turordningsreglerna förbli orört.
- Bibehåll saklig grund-begreppet
- Befäst trygga anställningsformer som norm
- Såklart ska arbetsgivaren betala ut lön om en tvist inte är avgjord