

Stockholm den 26 oktober 2020

Refnr: A2020/01395/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## **Remissyttrande över betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)**

Teaterförbundet för scen och film är ett fackförbund inom scen- och filmområdet. Medlemmarna är yrkesverksamma upphovsmän, artister, teknisk och administrativ personal inom svensk teater, film, radio, TV och bio. Förbundet organiserar sammanlagt cirka 8700 medlemmar med olika anställningsformer.

Förbundet hör inte till de instanser till vilka Arbetsmarknadsdepartementet har remitterat utredningen, men förbundet vill ändå lämna synpunkter på betänkandet då de förväntade förändringarna kommer att ha stor betydelse för förbundets medlemmar.

Teaterförbundet för scen och film vill verkligen framhålla att parterna på arbetsmarknaden är bäst lämpade att hitta lösningar som passar de olika branscherna på arbetsmarknaden. En viktig del av den svenska partsmodellen är den avgörande roll som arbetsmarknadens parter har när det gäller att reglera löner och andra anställningsvillkor på arbetsmarknaden.

Teaterförbundet för scen och film är ett bra exempel på hur arbetsmarknadens parter kan lösa de i utredningen aktuella frågorna gällande anställningsskydd och kompetensutveckling. På vårt område har parterna haft behov av en rörlig arbetsmarknad och omställning. Vi har därför varit tidigt ute och hittat lösningar för detta i våra kollektivavtal som passat vårt branschområde. Ett utmärkt exempel är det kollektivavtal som Teaterförbundet för scen och film, Symf och Svensk Scenkonst träffade år 2015 gällande omställning och karriärväxling på scenkonstområdet. Parterna konstaterade att det inom konstnärliga yrkesgrupper finns ett behov av omställning och karriärväxling före 65 års ålder. Parterna konstruerade därför via kollektivavtal ett system som kunde främja en sådan omställning och som därmed kunde garantera en hög konstnärlig nivå inom de offentligt finansierade scenkonstinstitutionerna.

Parterna bildade en kollektivavtalsstiftelse som tar emot och förvaltar de pengar som arbetsgivare enligt det överenskomna avtalet tillskjuter. Kollektivavtalsstiftelsen har till ändamål att med sina samlade resurser och de vid varje tidpunkt gällande ekonomiska förutsättningarna främja omställnings- och karriärväxlingsåtgärder till förmån för arbetstagare som löper risk för att bli eller som har blivit arbetslösa. Detta kan ske genom aktivt och ekonomiskt omställningsstöd, understöd vid utbildning och andra åtgärder som underlättar övergången till nytt arbete.

Teaterförbundets utgångspunkt är således att både anställningsskydd och kompetensutveckling är något som parterna i första hand ska förhandla och ingå kollektivavtal om på respektive område och lagstiftning bör alltså komma i andra hand. Därtill bör påpekas att lagstiftning utan parternas aktiva medverkan och erkännande endast bör ske i yttersta undantagsfall.

## **Sammanfattning**

Teaterförbundets sammanfattande inställning till betänkandets förslag är att det som helhet innebär ett allvarligt ingrepp i och försvagning av anställningsskyddet, vilket leder till ytterligare obalans mellan arbetsmarknadens parter och vår bestämda uppfattning är att förslaget därför inte ska bli föremål för lagstiftning. De delar av utredningens förslag som stärker arbetstagarnas ställning är Teaterförbundet i och för sig positivt till, men dessa delar bör ändå inte leda till lagstiftning så länge de är i ett sammanhang där det samtidigt ingår kraftiga försvagningar av anställningsskyddet.

I kommittédirektiven anges att det finns ett behov av fler vägar in för dem som i dag står utanför arbetsmarknaden. Det finns dock inte något som talar för att utredningens förslag bidrar till att de som står längst från arbetsmarknaden kommer att få jobb. Teaterförbundets medlemmar är huvudsakligen visstidsanställda och utifrån förbundets stora erfarenhet i frågan om rörlighet på arbetsmarknaden kan Teaterförbundet konstatera att detta i övervägande del gynnar konkurrenskraftiga arbetstagare.

Teaterförbundet för scen och film har i sina kollektivavtal tillsammans med arbetsgivarorganisationerna på vårt område gjort stora begränsningar i anställningsskyddet. Våra kollektivavtal visar således med all tydlighet att det kan göras genom kollektivavtal och att det lämpligtvis görs genom kollektivavtal på ett sätt som är anpassat för varje specifikt område på arbetsmarknaden.

## **Kap 14 Ändrade turordningsregler**

Teaterförbundet för scen och film ifrågasätter starkt utredningens förslag att ta bort fackföreningarnas enda lagfästa möjlighet att ha ett avgörande inflytande i frågan gällande turordning, nämligen att kunna begära att det inom det egna avtalsområdet ska fastställas en gemensam turordning för arbetsgivarens samtliga driftsenheter på orten. Den så kallade "sammanläggningsregeln" innebär bland annat att arbetstagarorganisationer kan begära en gemensam turordning för flera driftsenheter för att förhindra att arbetsgivaren organiserar en övergripande driftsinskränkning på orten genom att hävda arbetsbrist på varje driftsenhet för sig, istället för en generell inskränkning som drabbar flera driftsenheter samtidigt.

Teaterförbundet för scen och film har svårt att se vilka faktiska skäl som finns för förslaget och varför denna ändring föreslås och anser därför att förslaget inte bör genomföras.

Enligt utredningen ska arbetsgivaren, vid en arbetsbristuppsägning eller då flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, där valet står mellan två arbetstagare med lika lång anställningstid, ensidigt få avgöra vem av arbetstagarna som ska ges företräde. Detta kommer få stor betydelse för de enskilda arbetstagarna som blir berörda, både när det gäller förutsägbarheten och risken för att utsättas för en godtycklig behandling av arbetsgivaren, som i värsta fall även kan vara diskriminerande. Ålder, som i dag är avgörande vid lika anställningstid, är ett objektiva och förutsägbart krav. Enligt Teaterförbundet för scen och film ska därför, vid lika anställningstid, turordningen och företrädesrätt till återanställning även fortsättningsvis bestämmas utifrån sådana kriterier.

När det gäller frågan om utredningens förslag att ta bort kravet på tillräckliga kvalifikationer och möjligheten till skälig upplärningstid vill Teaterförbundet för scen och film anföra följande. Genom principen om skälig upplärningstid har arbetsgivaren ålagts ett ansvar för arbetstagarnas omställningsförmåga. Utredningens förslag tar således bort arbetsgivarens

ansvar och incitament avseende kompetens och omställning för arbetstagaren med en utökad risk för en försämrad omställningsförmåga hos arbetstagare som följd. Ändringen innebär att det krav som i dag finns på arbetsgivare att möjliggöra omställning för arbetstagare helt skulle läggas över på andra aktörer, såsom staten och omställningsorganisationerna. Avslutningsvis kan det också anföras att det är uppenbart att förslaget kommer ge försteg för den som redan utför arbetsuppgifterna och att arbetstagare med längre anställningstid sannolikt kommer att drabbas av denna regel.

Genom utredningens förslag utökas också undantaget från turordningen i två centrala avseenden. Dels ska det nya undantaget gälla alla arbetsgivare oavsett antalet anställda, dels ska antalet arbetstagare som får undantas utökas från två till fem. Förslaget innehåller en begränsningsregel som innebär att inga ytterligare undantag får göras vid uppsägning som sker inom tre månader. Begränsningsregeln kan dock inte på något sätt anses vara tillräcklig för att begränsa möjligheterna för en arbetsgivare att överutnyttja regeln.

Teaterförbundet för scen och film anser att förslaget går för långt och innebär en mycket allvarlig försämring av anställningsskyddet för i princip alla arbetstagare och att det dessutom påtagligt ökar risken för godtyckliga uppsägningar generellt.

Teaterförbundet anser att den föreslagna *begränsningsregeln på tre månader* är allt för kort för att regeln på ett ändamålsenligt sätt ska begränsa de mycket långtgående effekter som de utökade turordningsundantagen kan få. En rimligare referensperiod skulle snarare vara ett år än tre månader.

## **Kap 15 Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling**

Enligt utredningens förslag ska arbetsgivare vara skyldig att i skäligen utsträckning erbjuda arbetstagare som har minst sex månaders sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren möjlighet att inom ramen för anställningen vidareutveckla sin kompetens.

Detta är en förbättring och det är mycket positivt att förslaget gäller för såväl tillsvidareanställda som visstidsanställda. Dock hade det varit mycket bättre om arbetstagaren under bestående anställning hade kunde hävda sin rätt till kompetensutveckling. Så som förslaget nu är utformat blir det en helt tandlös reglering när talan om brott mot skyldigheten att erbjuda arbetstagaren kompetensutveckling först kan aktualiseras efter att arbetsgivaren har sagt upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist eller efter att en tidsbegränsad anställning har upphört och arbetstagaren inte har fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist. Det kommer således inte finnas någon möjlighet för arbetstagaren att inom ramen för sin anställning påtala en rätt till kompetensutveckling. Utredningens förslag är att skadestånd endast ska utgå för brottet och att denna talan om skadestånd först kan aktualiseras efter att arbetsgivaren har sagt upp arbetstagaren. Detta kommer inte att hjälpa arbetstagare att få kompetensutveckling utan endast innebära ett ökat antal tvister och därmed ökade kostnader för parterna.

Förslaget om kompetensutveckling är således inte heller en tillräcklig kompensation för de kraftiga försämringar som reglerna gällande ändrade turordningsregler och minskade kostnader vid uppsägning innebär för arbetstagarna. Förslaget är inte heller tillräckligt för att upprätthålla en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter.

## **Kap 16 Lägre och förutsägbara kostnader vid uppsägning**

Teaterförbundet för scen och film är starkt kritiskt till samtliga förslag gällande lägre och förutsägbara kostnader vid uppsägning utom vad gäller förslagen om ändring gällande uppsägning av en facklig förtroendevald då dessa förslag är nödvändiga för att ge samma skydd som i dag.

Utredningens förslag innebär att alla arbetstagare där arbetsgivaren beslutat att avsluta anställningen på grund av personliga skäl kommer att drabbas oavsett om saklig grund för uppsägningen eller laga skäl för avskedandet föreligger och oavsett om arbetsgivaren har gjort rätt eller fel, och oberoende om arbetstagaren arbetar hos en stor eller liten arbetsgivare.

Enligt utredningens förslag ska det dock fortfarande finnas en möjlighet för arbetstagare hos arbetsgivare med fler än 15 anställda, att interimistiskt begära i domstol att anställningen ska bestå. Detta kan dock bara bifallas om arbetstagaren kan visa att det finns sannolika skäl att uppsägningen saknar saklig grund. Det är ett högt ställt krav, och det är till och med högre än det som i dag gäller i interimistiska mål vid avskedande. Dessutom flyttas den faktiska bevisbördan över från arbetsgivaren till arbetstagaren att visa sannolika skäl för att saklig grund inte föreligger, vilket i sig också försvårar möjligheterna att nå framgång med talan. Det är som regel mycket svårt att bevisa att något inte föreligger.

Teaterförbundet för scen och film vill också framföra att förbundet starkt ifrågasätter bestämmelser som ger arbetstagare olika rättigheter. Enligt utredningens förslag kommer vissa arbetstagare få väsentligt sämre rättigheter, enbart utifrån hur många anställda som arbetsgivaren har på arbetsplatsen. Det skapar en orättvisa och en ännu mer tudelad arbetsmarknad än den vi har i dag. Det kan också ifrågasättas om det hjälper mindre arbetsgivare med färre än 15 anställda eftersom en sådan arbetsgivare automatiskt blir mindre attraktiv för arbetstagarna. På marknader där det råder arbetskraftsbrist kommer det att bli svårt för mindre arbetsgivare att rekrytera arbetstagare.

Möjligheten att begära att en uppsägning ska ogiltigförklaras och rätten att behålla anställningen under en ogiltighetstvist är viktiga fundament och balansregler som syftar till att regeln om saklig grund ska innebära en reell möjlighet för felaktigt uppsagda arbetstagare att behålla sin anställning. Genom rätten till att kvarstå i anställning under tvist ges arbetstagaren en trygghet under tvisten och ekonomiska förutsättningar att driva tvisten vidare om det saknas saklig grund för uppsägning. Majoriteten av arbetstagarna är beroende av sin anställning för sin försörjning och anställningen är som regel helt avgörande för om arbetstagaren ska våga och kunna ha möjlighet att få sin sak rättsligt prövad. Redan en månads avbrott i löneutbetalningarna kan försätta många arbetstagare i en akut ekonomisk kris. Reglerna om karens och avstängning i arbetslöshetsförsäkringen kan dessutom försämra arbetstagarens utgångsläge ytterligare.

Den med största sannolikhet främsta konsekvensen av utredningens förslag är att den uppsagda arbetstagarens förhandlingsposition gentemot arbetsgivaren försämras avsevärt. I dag löser parterna i ett tidigt skede en tvist om uppsägning. Detta förhållande framgår också i utredningen. Lösningen sker som regel genom att parterna träffar en överenskommelse om så kallat ”utköp” som normalt innebär att arbetstagaren lämnar anställningen omedelbart eller efter en viss uppsägningstid mot att arbetstagaren erbjuds en ekonomisk ersättning för tvistens lösande. Att dessa överenskommelser har kommit till stånd beror på att det funnits en maktbalans mellan parterna. Det har funnits ett incitament för båda parter att lösa tvisten innan den kommer till domstol.

I och med utredningens förslag att arbetstagaren inte kan ogiltigförklara anställningen och inte får kvarstå i anställning så har den maktbalansen rubbats. Arbetsgivarens incitament, att göra en för båda parter förmånlig överenskommelse innan tvisten kommer till domstol, har därmed starkt minskat. Utredningens förslag kommer innebära att arbetstagaren tvingas att gå till domstol för att få en skäligen ersättning när uppsägningen saknar saklig grund och det är troligen först vid risken av en domstolsprövning som arbetsgivaren kommer bli intresserad av att träffa en överenskommelse med arbetstagaren. Det är uppenbart att utredningens förslag kommer medföra att fler tvister kommer föras till domstol jämfört med i dag. Detta är en oerhört olycklig utveckling för både arbetstagare och arbetsgivare.

Det kan också komma att innebära, att även om en uppsägning saknar saklig grund, och alltså är felaktig, att en arbetstagare känner sig tvungen att gå med på en mycket ofördelaktig uppgörelse eller ingen ersättning alls eftersom den troligen inte har ekonomiska möjligheter att vänta på att få sin sak rättsligt prövad. Att inte ges reella förutsättningar att få sin sak prövad är alltså ytterligare en allvarlig konsekvens av förslaget. Den effekten kan mildras genom att inte genomföra de föreslagna ändringarna i nuvarande 34 § LAS.

När det gäller utredningens förslag om interimistiska yrkanden kan man konstatera att skillnaderna i formalia och procedurreglerna mellan en uppsägning och ett avskedande minskar och följer huvudsakligen det som i dag gäller vid avskedande. Teaterförbundet har svårt att se hur man kan motivera rimligheten i detta ur ett arbetstagarperspektiv.

Ett alternativ till de förslag som utredningen nu har valt att lägga fram är ”Uppsägningstvisteutredningens” förslag, vilket var att tidsbegränsa hur lång tid en anställning ska bestå under en tvist om ogiltighet. Det framstår som mycket märkligt att utredningen inte i grunden övervägt detta alternativ mot bakgrund av att utredningen enligt kommittédirektiven skulle beakta de förslag som lades fram av den utredningen.

Teaterförbundet för scen och film är helt övertygat om att de nu aktuella förslagen skulle komma att få omedelbara och omfattande negativa konsekvenser för enskilda arbetstagare som drabbats av en uppsägning eller ett avskedande, oberoende av om arbetsgivaren har tillräcklig rättslig grund för sin åtgärd eller inte. Förslagen om begränsning av rätten till ogiltigförklaring av en uppsägning respektive ett avskedande och att arbetstagaren alltid måste väcka ett interimistiskt yrkande och visa sannolika skäl för sin talan om ogiltighet för att kunna vara kvar i anställning tills tvisten är slutligt avgjord, avviker på ett så drastiskt sätt från uppbyggnaden av anställningsskyddet att förslagen närmast förändrar hela systemet. Arbetstagarans anställningsskydd kommer drabbas oerhört negativt och förändringen blir med största sannolikhet tvistedrivande och därmed kostsamt för parterna.

Det är uppenbart att utredningens förslag kommer innebära att merparten av uppsagda anställningar upphör i och med att uppsägningstiden löper ut. Det kommer sannolikt även innebära att det blir fler fall där uppsägningen först upphör men som sedan i efterhand ogiltigförklaras av domstol och där en rad praktiska problem kan uppstå både för arbetstagaren och arbetsgivaren enbart på grund av detta tidsuppehåll i anställningen. Det kommer också resultera i stora svårigheter för arbetstagaren att återgå i arbetet efter ett sådant uppehåll, jämfört med om man varit kvar i anställning och arbetat under tiden tvisten pågick. Det kan också för den enskilde handla om problem med arbetslöshetsförsäkrings-, avtalsförsäkrings-, socialförsäkrings-, privatförsäkrings- och bankfrågor, men även om ekonomiskt bistånd och andra bidragsfrågor. Även arbetsgivaren kan få problem om arbetsgivaren till exempel har anställt någon annan i den uppsagdes ställe.

Teaterförbundets uppfattning är att uppsägningsprocessen ska vara rättssäker men inte ta mer tid och pengar i anspråk än vad som är nödvändigt. Onödigt långa uppsägningsprocesser är inte till gagn för någon part. Det finns dock i förhållande till utredningens förslag mindre ingripande och mer balanserade alternativ för att begränsa arbetsgivares kostnader genom förändringar i ogiltighetsreglerna, till exempel i kollektivavtalslösningar. Även Uppsägningstvisteutredningens förslag är mindre ingripande och drabbande för arbetstagarna.

När det gäller utredningens förslag om något höjda skadestånd i vissa fall anser Teaterförbundet för scen och film att det är positivt men att det inte är tillräckligt för att kompensera för den balansförskjutning och de allvarliga effekter som ändringarna i ogiltighetsreglerna och borttagandet av möjligheten att kvarstå i anställning skulle innebära för arbetstagare.

## **Kap 17 Balansen i anställningsskyddet beroende på anställningsform**

Utredningens förslag innebär bland annat att arbetstagare med en allmän visstidsanställning ska ha företrädesrätt till återanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än nio månader inom en treårsperiod. Detta ska jämföras med vad som gäller i dag, det vill säga tolv månader inom samma period.

Teaterförbundet för scen och film ställer sig positiv till utredningens förslag i denna del.

Dock innebär dessa smärre ändringar av tidsfristerna i bestämmelserna om företrädesrätt endast en marginell förbättring för den som har en allmän visstidsanställning att få en tillsvidareanställning. Det kommer med största sannolikhet inte skapa någon särskilt förbättrad balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsvillkor.

På detta område hade det behövts läggas fler och mer långtgående förslag för att det skulle ha gett någon reell effekt och för att kompensera för de försämringar som lagts för arbetstagare gällande turordningsregler och minskade kostnader vid uppsägning. Det är definitivt inte tillräckligt för att uppnå det som står i Januariavtalet och utredningens direktiv om att upprätthålla en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter. Sammantaget innebär förslagen en tydlig maktförskjutning till arbetsgivarnas fördel.

## **Kap 18 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser**

Teaterförbundet för scen och film vill här framhålla att det är viktigt att särskild hänsyn tas till att det pågår en pandemi. Detta innebär osäkra och oroliga tider på arbetsmarknaden. Det finns ett stort behov av att bibehålla stabiliteten på arbetsmarknaden och i samhället under tiden som pandemin pågår. Det innebär att man måste vara än mer nogsam vid införande av nya bestämmelser. Utgångspunkten bör vara att ge arbetsmarknadens parter bästa möjliga förutsättningar, inklusive tid, att förhandla och göra nödvändiga anpassningar i gällande kollektivavtal så att de kan förhålla sig till en ändrad lagstiftning. Det ska i detta sammanhang också tilläggas att Teaterförbundet för scen och film tillsammans med arbetsgivarorganisationerna på vårt område under coronapandemin träffat ett stort antal tillfälliga tilläggsavtal till kollektivavtalen för att verksamheterna ska kunna fortgå.

De tillfälliga överenskommelserna har gällt bland annat möjligheten för arbetsgivarna att kunna säga upp visstidsanställda, minskade eller helt borttagna ersättningar samt utökad arbetsskyldighet. Enligt arbetsgivarna har dessa överenskommelser varit helt avgörande för att dessa verksamheter har kunnat fortgå. Det är således uppenbart att arbetsmarknadens parter kan göra nödvändiga anpassningar i gällande kollektivavtal utan lagstiftning.

Simon Norrthon  
Ordförande  
Teaterförbundet för scen och film

/Madeleine Wagemyr  
Förhandlingschef  
Teaterförbundet för scen och film