

Stockholm den 15 september 2021

Dnr. A2021/01332

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Remissyttrande från Fackförbundet Scen & Film rörande En reformerad arbetsrätt (Ds 2021:17)

Inledning

Fackförbundet Scen & Film (härefter Scen & Film) är ett fackförbund med medlemmar som arbetar 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 8 700 medlemmar med olika anställningsformer.

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

Scen & Film vill framhålla att parterna på arbetsmarknaden är bäst lämpade att hitta lösningar som passar de olika branscherna på arbetsmarknaden. En viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen har varit den avgörande roll som arbetsmarknadens parter har när det gäller att reglera löner och andra anställningsvillkor på arbetsmarknaden. Förbundet finner det därför olämpligt, så som nu sker, att parternas överenskommelser nu blir lagstiftning i stället för kollektivavtal. Därmed har den svenska arbetsmarknadsmodellen frångåtts, det vill säga när de olika branscherna på arbetsmarknaden får hitta lösningar som är bäst lämpade för respektive branschområde.

Scen & Film är ett bra exempel på hur arbetsmarknadens parter kan lösa de i utredningen aktuella frågorna gällande anställningsskydd och kompetensutveckling genom att träffa kollektivavtal. På vårt område har parterna haft behov av en rörlig arbetsmarknad och omställning mitt i yrkeslivet. 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 Scen & Film 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 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 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.

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

Sammanfattning

Scen & Films sammanfattande inställning till förslaget rörande ”En reformerad arbetsrätt” 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 Scen & Film i och för sig positiv 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 och en rubbning av balansen mellan arbetsmarknadens parter.

I förslaget 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 förslaget bidrar till att de som står längst från arbetsmarknaden kommer att få jobb. Scen & Films medlemmar är huvudsakligen visstidsanställda och utifrån förbundets stora erfarenhet i frågan kan Scen & Film konstatera att rörlighet på arbetsmarknaden i övervägande del gynnar redan konkurrenskraftiga arbetstagare och arbetsgivare.

Scen & Film har tillsammans med arbetsgivarorganisationerna på vårt område gjort stora begränsningar i anställningsskyddet i våra kollektivavtal. De kollektivavtal som finns på vårt område visar således med all tydlighet att anpassningar av anställningsskyddet kan göras genom kollektivavtal och att det lämpligtvis görs genom kollektivavtal på ett sätt som är anpassat för varje specifikt område på arbetsmarknaden i stället för som nu sker enligt förslaget.

Sammantaget kan konstateras att förslagen innebär en tydlig maktförskjutning till arbetsgivarnas fördel. Det är enligt Scen & Films mening djupt olyckligt och kommer att stå i vägen för konstruktiva förhandlingar i framtiden.

4.1.2 Sakliga skäl för uppsägning

Scen & Film är starkt kritiskt till förslaget. I principöverenskommelsen mellan parterna anges att den gemensamma ambitionen för parterna är att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägningen ska föreligga. De konstaterar att oklara regler som är tvistedrivande är till nackdel för både arbetstagare och arbetsgivare.

Det aktuella lagförslaget har dock endast ändrat lagregeln gällande uppsägning vid personliga skäl från att det ska föreligga saklig grund till sakliga skäl. Detta innebär inte att regeln har blivit tydligare och eventuella oklarheter har rätats ut. Förslaget saknar nämligen de vanligen mycket utförliga förarbetena. Detta kommer att orsaka att förutsägbarheten för parterna kommer minska drastiskt eftersom det kommer bli ytterst oklart hur den nya lagregeln om sakliga skäl för uppsägning på grund av personliga skäl ska tolkas. I det stora flertalet av Arbetsdomstolens domar om saklig grund finns hänvisningar till lagförarbetena.

Vad kommer då gälla framöver vid tvister gällande den nya regeln ”sakliga skäl”? Det behöver klargöras om domstolen ska titta på förarbetena till den gamla regeln gällande saklig grund eftersom det saknas nya förarbeten i det föreliggande förslaget.

Antalet domar från Arbetsdomstolen som rör uppsägning på grund av personliga skäl är otaliga och rör vitt skilda händelser som kan ske på en arbetsplats. Rättspraxis är oerhört viktig för hur LAS ska tolkas och domarna från Arbetsdomstolen är viktiga för tolkningen av arbetsrättslig lag. Det är därför av avgörande betydelse för förutsägbarheten att det i framtiden står klart hur denna rättspraxis ska bedömas i förhållande till den nya lagregeln som förslås.

Lagförslaget förklarar inte tydligt hur man ska se på den befintliga rättspraxisen från Arbetsdomstolen i förhållande till den nya regleringen.

Om ökad förutsebarhet ska förverkligas behöver ett betydande arbete ägnas åt att tydliggöra innebörden av det nya begreppet sakliga skäl. Även om det anges att den tidigare praxisen, bestående av tusentals mål alltså ska beaktas, är det som sagt högst oklart hur den ska tillämpas. Om lagstiftaren inte ger tydligt besked i den frågan kommer förutsebarheten att minska i stället för att öka.

När det gäller den föreslagna begränsningen gällande omplaceringsskyldigheten så riskerar den att få mer långtgående och oönskade effekter på vårt område där det bland annat finns flera offentliga arbetsgivare. Dessa arbetsgivare är ofta stora och omfattar många olika verksamheter och yrken. Större arbetsgivare har över lag lättare att komma till rätta med problem på ett mindre ingripande sätt än genom uppsägning. Det finns som regel goda förutsättningar att omplacera anställda som av någon anledning inte längre kan arbeta med vissa kollegor eller arbetsuppgifter. Det förekommer att arbetsgivare gör flera omplaceringsförsök, särskilt vid samarbetssvårigheter, och det har hittills fungerat bra. Vi önskar därför se att dessa stora arbetsgivare, framför allt offentliga arbetsgivare, inte ska omfattas av den föreslagna begränsningen gällande omplaceringsskyldigheten.

4.2.2 Dispositivitet för reglerna om sakliga skäl för uppsägning

Med hjälp av den föreslagna kollektivavtalsdispositiviteten kan parter i kollektivavtal avtala om vad ”sakliga skäl” ska utgöra på det egna avtalsområdet, vilket då kommer att skilja sig åt från lagparagrafens innehåll. Detta ska dock bara kunna göras genom så kallade huvudavtal. Det kommer alltså att finnas mer än en innebörd av ”sakliga skäl”. Detta är något som parterna och ytterst Arbetsdomstolen kommer att behöva beakta vid sin tillämpning/sitt dömande. Det är dock ytterst oklart vad som kommer gälla för de arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som inte ingår i någon överordnad sammanslutning som kan träffa så kallade huvudavtal. Detta behöver klargöras. Det är också högst oklart varför partsöverenskommelsen och departementspromemorian tycker att det ska krävas kollektivavtal på en högre nivå än centrala kollektivavtal även för villkor som är mer förmånliga för arbetstagarare. Detta framgår inte och skulle behöva förklaras.

5.2 Utökad möjlighet att göra undantag från turordningen

Scen & Film ifrågasätter förslaget, dels att det nya undantaget ska gälla alla arbetsgivare oavsett antalet anställda, dels att antalet arbetstagarare som får undantas ska utökas från två till tre. Syftet med de föreslagna förändringarna av turordningsreglerna är att underlätta för småföretagare att behålla nyckelpersoner men reglerna ska förvånande nog ändå gälla på hela arbetsmarknaden. Argumentet att om endast arbetsgivare under en viss storlek får en

större flexibilitet att hantera en driftsinskränkning skulle det innebära en risk för tillväxtbarriärer är omotiverat och obegripligt.

Förslaget innehåller förvisso 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.

Scen & Film anser att förslaget går för långt och innebär en allvarlig försämring av anställningsskyddet för i princip alla arbetstagare och att det dessutom påtagligt ökar risken för godtyckliga uppsägningar generellt.

Scen & Film 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.

6.1.2 Anställningen ska inte längre bestå under tvist

Förslaget 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.

Möjligheten att behålla anställningen under en ogiltighetstvist är ett viktigt fundament och balansregel som syftar till 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. Den föreslagna ändringen försämrar de ekonomiska möjligheterna för en arbetstagare att driva en tvist. Nivåerna i arbetslöshetsförsäkringen ligger många gånger långt under den lön som en arbetstagare skulle ha haft om anställningen bestått under tvisten. På vårt område finns inte heller en kompletterande inkomstförsäkring, som finns på många områden på arbetsmarknaden, vilket gör att våra medlemmar kommer drabbas ytterligare ekonomiskt av denna förändring.

Den med största sannolikhet främsta konsekvensen av förslaget är att den uppsagda arbetstagarens förhandlingsposition gentemot arbetsgivaren försämras avsevärt. I dag löser parterna i ett tidigt skede en tvist om uppsägning. 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 förslaget att arbetstagaren inte kan 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. Förslaget kommer innebära att arbetstagaren tvingas att gå till domstol för att få en skälig 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 förslaget 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, 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 denne 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.

Scen & Film är helt övertygat om att förslaget kommer 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.

Ett alternativ till det förslag som lagts fram är "Uppsägningstvisteutredningens" förslag, vilket var att tidsbegränsa hur lång tid en anställning ska bestå under en tvist om ogiltighet. Vi vill starkt framhålla att det är ett bättre förslag till förändring än den som föreslås nu.

Scen & Films sammanfattade 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 det aktuella förslaget 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.

6.1.2 Undantag för vissa fackliga förtroendemän

Scen & Film ser positivt på att det finns ett skydd för förtroendevalda av särskild betydelse. I utredningen pekas klubbordföranden ut som exempel på en facklig företrädare av särskild betydelse. Exemplet riskerar att leda till en alltför snäv tolkning av vem som kan anses vara av särskild betydelse för den fackliga verksamheten. Det är angeläget att inte låsa tillämpningen till en viss nivå. På Scen & Films område behövs en utvidgad tolkning. På vårt område finns inga heltidsanställda klubbordföranden utan den fackliga motparten är som regel en lokal förtroendevald. Det finns också ofta fler förtroendevalda än lokalavdelningsordföranden som kan anses vara av särskild betydelse för den fackliga verksamheten. Det är angeläget att skyddet för en facklig förtroendemän är lika oavsett nivå på uppdraget.

6.2.2 Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden

När det gäller förslaget om något höjda skadestånd i vissa fall anser Scen & Film att det är positivt men att det inte är tillräckligt för att kompensera för den balansförskjutning och de allvarliga effekter som de föreslagna ändringarna kommer innebära för arbetstagare.

8.2 Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

Scen & Film ställer sig positiv till förslaget i denna del.

Dessa smärre ändringar av tidsfristerna i de aktuella bestämmelserna ger dock endast en marginell förbättring för den som har en visstidsanställning att få en tillsvidareanställning.

Det kommer med största sannolikhet inte skapa någon särskilt förbättrad balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsvillkor. Det behöver framhållas

att det är vanligt förekommande på vårt område att arbetstagare istället "utlasas", det vill säga att de inte kan få fortsatt arbete hos en arbetsgivare för att den då "riskerar" att bli tillsvidareanställd eller får företrädesrätt till anställning. Med de ändringar som föreslås riskerar arbetstagare att i ett tidigare skede inte kunna få fortsatt arbete hos en arbetsgivare mot dagens regler.

Vi ser gärna att de föreslagna reglerna kompletteras för att undvika den så kallade "utlasningen" av arbetstagare då arbetsgivare är rädda för att arbetstagare ska få en tillsvidareanställning då de finner reglerna och förhandlingar gällande uppsägning på grund av arbetsbrist krångliga och tidsödande.

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 upprätthålla en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter.

Simon Norrthon
Ordförande
Fackförbundet Scen & Film

/Madeleine Wagemyr
Förhandlingschef
Fackförbundet Scen & Film