

Ärendenummer / Referens  
A2021/01332

Vår referens  
Emilia Wikström Melin

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

E-post  
emilia.wikstrom-melin@seko.se

Telefon  
072- 553 17 41

## **Sekos yttrande över ”Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden”**

I Ds 2021:17 föreslås ändringar i arbetsrätten som på ett ingripande sätt kommer att påverka arbetstagarna på svensk arbetsmarknad. Förslagen grundar sig på den principöverenskommelse som Svenskt Näringsliv och PTK slöt och som senare Kommunal och IF Metall anslöt sig till. Seko och majoritet av LO-förbunden har dock sagt nej till överenskommelsen då vi menar att den sammantaget kommer att minska tryggheten för våra medlemmar och ökar arbetsgivarnas makt. Att regeringen trots detta väljer att gå vidare med förslagen är synnerligen anmärkningsvärt. Dessutom vill Seko påpeka att den offentliga sidan av svensk arbetsmarknad har hållits utanför förhandlingarna och har inte ens haft möjlighet att påverka innehållet.

Seko anser att de förslag som presenteras i Ds 2021:17 inte är nära att lösa de gigantiska problem vi ser på dagens arbetsmarknad. Vi kan dock se att förslaget innehåller en del justeringar som skulle gynna våra medlemmar men priset vi skulle få betala för dessa justeringar i form av kraftigt försämrad trygghet för våra medlemmar är alldeles för högt. Sekos grundinställning är att det vore mycket bättre att driva dessa frågor i en traditionell avtalsrörelse, utan fredsplikt, i stället för som nu genom lagstiftning. Sekos medlemmar behöver mer trygghet på arbetsmarknaden, inte mindre.

Ett av syftena med att reformera arbetsrätten sägs vara att skapa en större förutsägbarhet på arbetsmarknaden, både för arbetstagare och för arbetsgivare. Seko ställer sig tveksamma till att det kommer bli så. Praxis som har utarbetats under årtionden sopas undan och vilken betydelse ett huvudavtal ska ha på lagstiftningen framöver är synnerligen oklart. Att gömma de försämringar som föreslås för våra medlemmar bakom argument om att det leder till ökad förutsebarhet håller inte. Vi ser dessutom en överhängande risk att tvister som inte kommer kunna lösas på lokal eller central nivå och därför går till Arbetsdomstolen kommer att öka.

Nedan följer Sekos åsikter kring några av förslagen i Ds 2021:17 samt en kortare kommentar om de förslag som lyfts i Ds 2021:16 och 2021:18 kring omställning i arbetslivet.

### **Saklig grund avskaffas och ersätts med sakliga skäl**

I promemorian motiveras förändringarna som görs med att det ska bli mer förutsägbart vad som krävs för en giltig uppsägning. Förutsägbarheten ska bland annat uppnås genom att det inte ska göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att behålla anställningen. Inte heller ska det göras någon prognos om huruvida hen i framtiden kan tänkas komma att på nytt göra sig skyldig till ett åsidosättande av skyldigheterna i anställningen. Brottet mot anställningsavtalet är det avgörande och helt överskuggande. På punkt efter punkt försämras möjligheten

### **Seko, Service- och kommunikationsfacket**

Box 1105, 111 81 Stockholm  
Besök: Hagagatan 2  
Hemsida: [www.seko.se](http://www.seko.se)

Telefon: 08-791 41 00  
Telefax: 08-21 89 53  
E-post: [seko@seko.se](mailto:seko@seko.se)

Organisationsnummer: 802004-5509  
Plusgironummer: 58-8

att ta hänsyn till den anställdes situation vilket riskerar att leda till orimliga konsekvenser för våra medlemmar. En anställd som arbetat fläckfritt under 20 år men som är med om en traumatisk händelse och under en kort period inte kan sköta sitt arbete kan vi hjälpa idag men troligtvis inte imorgon. Det vi ser är att förslaget innebär ett systemskifte där anställningsskyddet försvagas för de som behöver skyddet som mest.

Trots att förändringarna motiveras med större förutsägbarhet ska samma regler inte gälla alla. Reglerna blir tvingande för statligt anställda men görs dispositiva på den privata sidan. Därmed riskerar rättsläget att bli mindre förutsägbart istället för mer förutsägbart. Seko anser att det saknas skäl för att göra 7 § LAS dispositiv och anser att vi bör behålla nuvarande skyddslagstiftning om saklig grund.

### **Utökade möjligheter till undantag från turordningen**

Seko menar att fler undantag från turordningen riskerar att skapa tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar. Det klassiska begreppet "sist in först ut" tappar i betydelse när antalet undantag från turordningen ökar och vi får en arbetsmarknad som präglas av rädsla och oro. Det slår hårt mot många anställda inom våra branscher där företagen ofta är små. Trygghet genom hela arbetslivet gynnar också arbetsgivaren. En ändrad turordning öppnar upp för den mycket kortsiktiga och rent ut sagt dumma kvartalskapitalismen där exempelvis en välförtjänt lön efter 35 år i tjänst ses som en kostnad som måste kapas. Att elda på den utvecklingen, genom att ge en part på arbetsmarknaden ett obalanserat kraftigt verktyg, riskerar att på sikt skada hela det svenska näringslivet och dessutom leda till ett ökat behov av statliga interventioner på arbetsmarknaden. Risken är överhängande att trotjänarna får betala priset när deras kroppar blivit slitna och trötta. Det kan inte anses rimligt. Våra medlemmar förtjänar en lagstiftning som ger trygghet under hela arbetslivet.

### **Omreglering till lägre sysselsättningsgrad - Hyvling**

Enlig förslagen i Ds 2021:17 ska det bli svårare för arbetsgivarna att "hyvla" tjänster. Vill en arbetsgivare sänka sysselsättningsgraden för en anställd måste detta enligt förslaget ske i enlighet med turordningsregler och den som varit anställd kortast tid ska få sina timmar kortade först. Det är i grunden bra och något som vi efterfrågat. Hyvling är omodernt och inget som hör hemma på en modern arbetsmarknad. Förslaget som presenteras i remissen kommer troligen leda till en förbättring för de som är mest utsatta på dagens arbetsmarknad.

Att endast införa en skyldighet för arbetsgivare att iaktta turordning när det handlar om enbart en sänkning av sysselsättningsgraden för arbetstagare med lika arbetsuppgifter på samma driftsenhet riskerar dock att bli en regel som aldrig eller sällan blir tillämplig. En arbetsgivare som förutom att sänka sysselsättningsgraden ändrar något i arbetsinnehållet behöver således inte tillämpa den föreslagna turordningsregeln. Seko menar att detta är ett bra exempel på när utredningen säger sig komma med förslag som gynnar arbetstagarna men som i praktiken innebär en begränsad förbättring. Resultatet blir snarare att "hyvling" legitimeras på svensk arbetsmarknad. Det kan vi inte acceptera.

**Ogiltighetsförklaring**

Enligt förslaget ska den som har sagts upp från sin anställning inte längre ha rätt att kvarstå i anställning och därmed få lön under tiden som tvist om anställningen pågår. Efter uppsägningstiden förlorar arbetstagaren såväl kontakten med sin arbetsplats och sina arbetskamrater som sin försörjning. Detta kan vi i Seko inte acceptera. Risken är stor att förslaget minskar viljan hos arbetsgivare att hitta uppgörelser i ett tidigt skede. I stället riskerar vi att skapa en situation där betydligt fler tvister måste lösas i domstol. Detta kan inte vara önskvärt för någon.

**Särskild visstidsanställning**

Förslaget om att ersätta anställningsformen allmän visstid med den nya formen särskild visstidsanställning är i grunden en förbättring. Det bör leda till färre otrygga anställningar på den svenska arbetsmarknaden. Seko ser dock en risk för att de som redan idag ses som mest utbytbara på arbetsmarknaden fortsatt kommer vara det men nu med en än högre rotation på tjänster.

**Förslagets påverkan på det statliga området**

Samma regler kommer inte att gälla för alla arbetstagare i Sverige och på det statliga området blir man påtvingade ett försämrat anställningsskydd utan att ha getts möjlighet att förhandla i andra delar. Till exempel finns det idag redan möjlighet till undantag från turordningen genom 12 § LOA. Skulle förändringen som föreslås i Ds 2021:17 genomföras kommer det finnas större möjligheter till undantag på det statliga området än på det privata. Detta är mycket anmärkningsvärt. De lagändringar som föreslås i Ds 2021:17 kan inte alla tillämpas, eller får inte fullt genomslag, på statlig sektor. Till exempel vill vi uppmärksamma regeringsformens krav på förtjänst och skicklighet har inverkan på företrädesrätten till återanställning och att de omfattande specialregleringarna gällande visstidsanställningar inom staten ger arbetsgivarsidan på statlig sektor betydligt större möjligheter än privata arbetsgivare att visstidsanställa.

Seko är kritiska till att konsekvenserna av förslagen i Ds 2021:17 gällande det statliga området inte utretts närmare. Ett partsgemensamt arbete pågår parallellt med remisstiden för Ds 2021:17 där man försöker bilda sig en uppfattning om hur lagförslaget påverkar gällande lagar och avtal på det statliga området. Från Sekos håll känner vi en oro för att lagförslaget kommer att rubba balansen mellan parterna till arbetsgivarens fördel.

**Ds 2021:16 och Ds 2021:18**

Det förslag till omställningsstudiestöd liksom omställnings- och kompetensstöd som presenteras i Ds 2021:18 och 2021:16 är bra och viktiga för många medlemmar men då dessa till största del ska finansieras av skattebetalarna är det inte rimligt att våra medlemmar dessutom ska betala med en försämrad anställningstrygghet. Särskilt med tanke på att stärkt kompetens och bättre utbildning är något som gynnar såväl arbetsgivare som samhället i stort.

Vänliga hälsningar

**Seko, Service- och kommunikationsfacket**



Gabriella Lavecchia  
Förbundsordförande

Emilia Wikström Melin  
Utredare