



Stockholm den 26 oktober 2020

1(3)

## Föreningen Röda Lanterna

Remissvar

Vår referens:  
Daniel Estius

Diarienummer:  
A2020/01395/ARM

Telefon:  
070-623 91 84

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

E-post:  
[rodalanternan@hotmail.se](mailto:rodalanternan@hotmail.se)

[a.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:a.remissvar@regeringskansliet.se)

[susanna.stahl@regeringskansliet.se](mailto:susanna.stahl@regeringskansliet.se)

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

### Sammanfattning

Röda Lanterna anser att utredningen *En moderniserad arbetsrätt (SOU2020:30)* inte uppfyller vare sig uppdraget givet i kommittédirektiv eller målen beskrivna i januariavtalets punkt 20. Balansen mellan arbetsmarknadens parter kommer med utredningens förslag att till arbetstagarnas nackdel påverkas på ett grundläggande sätt, något som skulle leda till en omodern arbetsmarknad. Med en sådan maktförskjutning blir demokratin på arbetsplatser, och därmed i samhället, lidande. Arbetstagarorganisationers inflytande skulle undergrävas, med uppenbar risk för sjunkande facklig organisationsgrad, och i förlängningen hotas den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utredningen öppnar för godtyckliga uppsägningar. Osäkra anställningar, även för fackligt förtroendevalda och skyddsombud, medför tysta arbetsplatser, stress och sämre arbetsmiljö, vilket får negativa konsekvenser för hälsa, säkerhet och produktion.

Röda Lanterna vill se en bredare lösning för ökad trygghet, bättre möjligheter till omställning och lärande hela arbetslivet. Det är ett uppdrag som lämpligen ska gå till arbetsmarknadens parter. För att få rätt förutsättningar för detta bör lagen om anställningsskydd stärkas och ge arbetstagarna ett ökat grundskydd, inte minskat.

### Förslagen

#### *Ändrade turordningsregler vid uppsägning*

Förslagen om ändrade turordningsregler och företrädesrätt skulle särskilt missgynna äldre arbetstagare, som ofta har svårare att komma tillbaka till arbetslivet. Alla arbetstagare riskerar emellertid godtyckliga uppsägningar genom utökade undantag från turordningsreglerna tillsammans med att arbetsgivare ges stor frihet att definiera både begreppet arbetsbrist och turordningskretsar. Kvinnor, som oftare än män tar ut föräldraledighet, och de som har större sjukfrånvaro än genomsnittet riskerar också att bli extra utsatta med förslaget, liksom alla de som protesterar mot missförhållanden på arbetsplatsen.

### *Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas kompetensutveckling*

Förslagen i utredningen ger sammantaget mindre incitament för kompetensutveckling än i dag. Att arbetstagares rätt till upplärning och omplacering tas bort samtidigt som anställningen inte består och arbetsgivaren inte behöver betala ut lön under en överklagandeprocess, där dessutom endast låga skadestånd kan dömas ut, innebär att arbetsgivare kan finna ekonomiska fördelar i att säga upp anställda i stället att utbilda dem. Efterfrågan på varor och tjänster är vad som driver företags utveckling, att stimulera tillväxt i en modern ekonomi genom flexibla arbetstagare, i stället för flexibla anställningar, borde varit ett större fokus i utredningen.

### *Arbetsgivarens informationsskyldighet*

Vi har inget att erinra under denna punkt.

### *Lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning*

Redan i dag saknas kollektivavtal på många mindre företag. Med utredningsförslaget försvinner motiv för arbetsgivare, och i viss mån även för arbetstagare, att organisera sig, särskilt hos arbetsgivare med högst 15 arbetstagare. Det innebär sannolikt att ännu färre arbetsplatser kommer att omfattas av kollektivavtal, i förlängningen även på större arbetsplatser. Att anställningen inte ska bestå under tvist om saklig grund för uppsägning eller avsked, och att uppsägningen eller avskedandet inte ens ska vara möjligt att ogiltigförklara på små företag, öppnar ytterligare för godtycke och rättsosäkerhet. Få kommer att känna till eller kunna hävda sin rätt.

### *Balansen mellan olika anställningsformer*

Den tidigare kvalificeringen för företrädesrätt till återanställning för arbetstagare med allmän visstidsanställning och tidsbegränsat anställdas rätt till kompetensutveckling ger ett i viss mån stärkt skydd, dock inte i tillräcklig utsträckning för att uppnå balans mellan olika anställningsformer. Då möjligheten kvarstår för arbetsgivare att exempelvis utnyttja på varandra följande visstidsanställningar väger förslaget heller inte på något vis upp det försvagade skydd för arbetstagarparten på arbetsmarknaden som övriga utredningsförslag innebär.

### *En i huvudsak semidispositiv reglering*

Vi instämmer i att en semidispositiv anställningsskyddslag värnar den svenska modellen och kollektivavtal. Då krävs det att lagen om anställningsskydd ger en grundläggande trygghet och balans, så främjas en väl fungerande arbetsmarknad. Med utredningens samlade förslag minskas tryggheten, balansen sätts ur spel och den modell som gett oss en långsiktig och stabil arbetsmarknad riskerar att gå förlorad.

### Övriga synpunkter och ställningstagande

En avgörande princip inom västerländsk rättssäkerhet är att den som befinner sig i beroendeställning eller på annat sätt i rättsligt underläge ska bistås i process och även erhålla den lättare bevisbördan. Detta har hittills även omfattat begreppet saklig grund för uppsägning av personliga skäl inom arbetsrätten. Denna princip inte bara förskjuts utan riskerar även att helt förkastas genom utredningens förslag. I och med att den ekonomiska utsattheten blir betydande för den arbetstagare som vill bestrida en uppsägning förrycks jämlikheten tillsammans med viktiga principer om rättssäkerhet. Genom utredningsförslagen går avgörande praxis och prejudikat förlorade då målsäganden tystas med ekonomiskt tvingande medel, vilket i sin tur äventyrar all praxis och rättssäkerhet kring begreppet saklig grund.

I dag finns ingen evidens kring att ett starkt anställningsskydd har några som helst negativa effekter vare sig på produktivitet eller sysselsättning. Vi påminner om att det i dag inte är svårt att säga upp anställda i Sverige och att anställningsskyddet redan är svagare än i de flesta andra OECD-länderna. Läger vi till vad historien lärt oss om svensk arbetsmarknad så är det snarare så att försvagad anställningstrygghet är likställt med låg produktivitet och social utsatthet. Det finns högst rimlig grund att anta att detsamma gäller även i dag då vi vänder blicken mot plattformsekonomin snabba konstruktion av utanförskap.

Röda Lanternan **avstyrker** utredningens förslag i sin helhet.

För Röda Lanternan

Daniel Estius, ordförande