

Stockholm 2021-08-18

Yttrande över remiss av promemorian En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden Ds 2021:17

Sveriges Arkitekter är fack- och branschorganisationen för alla Sveriges arkitekter, inredningsarkitekter, landskapsarkitekter och planeringsarkitekter. Förbundet har över 13.700 medlemmar och ansluter cirka 88 procent av alla yrkesverksamma arkitekter i Sverige.

Sveriges Arkitekter yttrar sig härmed över promemorian En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden Ds 2021:17 (nedan "promemorian").

Under hot från regeringen och samarbetspartierna att genomföra de försämringar av arbetsrätten som föreslogs av deras tillsatta utredning En moderniserad arbetsrätt SOU 2020:30, träffade parterna en egen överenskommelse. Baserat på denna överenskommelse föreslås nu ändringar i lagen om anställningsskydd.

Sveriges Arkitekter har ställt sig bakom parternas förslag till överenskommelse då de försämringar av anställningsskyddet som föreslås till viss del kommer att vägas upp genom ett utökat stöd vid arbetslöshet och under omställning för de arbetstagare som omfattas av kollektivavtal.

Detta yttrande utgår ifrån vilka konsekvenser som promemorians förslag kan få för de av våra medlemmar som inte omfattas av kollektivavtal.

Arkitektmarknaden och erfarenheter av de nuvarande reglerna

Arkitekterna arbetar i en bransch där den privata marknaden är föremål för återkommande konjunktursvängningar. Perioder av högt tryck på fastighetsmarknaden med stor efterfrågan på arkitekttjänster varvas med nedgångar.

Branschen består till största delen av små och medelstora företag som saknar buffert för att behålla anställda, som inte är debiterbara, under någon längre period. Det har inneburit att det finns en acceptans hos anställda arkitekter för att en sämre konjunktur innebär stor risk för uppsägning för den som inte har så lång anställningstid.

Arbetsgivarens rätt att bestämma när det är arbetsbrist, som är ett juridiskt tekniskt begrepp som kan innebära allt ifrån att det faktiskt är brist på arbete till att arbetsgivaren helt enkelt bara vill minska antalet anställda, balanseras i dagens regelverk av att arbetsgivaren ska följa den så kallade sist-in-först-ut principen. Det betyder att utgångspunkten för turordningen är att de som har kortast anställningstid ska sägas upp först.

Arbetsbristförhandlingar har oftast kunnat lösas på ett relativt bra sätt där turordningen följs och i de fall parterna har olika uppfattningar om kvalifikationerna så har de oftast hittat en gemensam lösning som accepteras av både arbetsgivare och arbetstagare, vanligen med en viss kompensation till de som sägs upp. Förhandlingslösningarna har fungerat smidigt under många år och är ett bevis för att den svenska modellen, där parterna förhandlar, kommer överens och tar ansvar, fungerar väl. Regelverket har skapat bra relationer mellan arbetsgivar- och arbetstagarparter med förståelse för varandras roller.

Syfte och mål med de föreslagna lagändringarna

Enligt promemorian syftar lagändringarna till att uppnå ett antal mål. Bland dessa är att personer utan yrkeserfarenhet med kortare utbildningar ska ha lättare att etablera sig på arbetsmarknaden, särskilt nyanlända och unga. Vidare ska den fulla potentialen i en arbetskraft med åldrande befolkning och omfattande migration tas tillvara. Målen ska bland annat uppnås genom att det blir lättare för arbetsgivare att säga upp personer. Sveriges Arkitekter anser inte att de lagändringar som föreslås kommer leda till att de angivna målen uppnås i arkitektbranschen. Behovet av personer med kortare utbildningar är litet i branschen och kommer inte att påverkas av ändrade anställningsskyddsregler.

Allmänt om det försämrade anställningsskyddet

Den föreslagna förändringen, som ger arbetsgivarna möjlighet att undanta tre anställda från turordningen och kan göra så vid flera arbetsbristförhandlingar, med tre månaders mellanrum, innebär en förskjutning av balansen som gör att den fackliga partens möjligheter att nå förhandlingslösningar minskar betydligt. Samma sak gäller förslaget att ta bort anställningens bestående under tvist om ogiltighet av uppsägning. Sveriges Arkitekters farhågor är att det blir en försvagning av arbetstagarnas och den fackliga partens ställning på ett sätt som blir svårt att förklara och motivera för medlemmarna. Det gäller i synnerhet de medlemmar som saknar kollektivavtal och som inte kompenseras för det försämrade anställningsskyddet på samma sätt som i parternas överenskommelse. Förbundet ser därmed i förlängningen också en risk för att anställda ifrågasätter nyttan av sitt fackliga medlemskap.

Här nedan kommenteras vissa av promemorians förslag särskilt.

Turordning vid uppsägning

Det vanligast skälet till arbetsbrist i arkitektföretag är behovet av att minska antalet anställda och därmed sänka lönekostnaderna som utgör en mycket stor del av företagets totala kostnadsmassa. Det är endast undantagsvis som företagen drar in tjänster i syfte att ändra personalstyrkans sammansättning på det sätt som beskrivs i promemorians inledning.

Som framgår ovan är det Sveriges Arkitekters uppfattning att de nuvarande turordningsreglerna fungerar bra och leder till få tvister. De nuvarande reglerna baseras dels på ett objektivet mätbart kriterium, anställningstid, dels på ett krav på tillräckliga kvalifikationer. Sveriges Arkitekters uppfattning är att våra medlemmar i huvudsak upplever dessa kriterier som rättssäkra och att de ger ett skydd mot godtycke. De ger även arbetstagaren en rimlig möjlighet att bedöma hur sannolikt det är att han eller hon blir uppsagd i en kommande arbetsbristsituation.

Det finns ett stort antal arkitektföretag som har färre än tio anställda. Vid arbetsbrist i dessa företag återoppar arbetsgivaren emellanåt det nuvarande undantaget i turordningsreglerna, i syfte att undanta två personer från turordningen. Den typen av undantag upplevs ofta som godtyckliga och orättvisa av arbetstagarna, särskilt i fall då arbetsgivaren inte på ett objektivet sätt kan motivera varför just dessa två arbetstagare ska undantas.

De nu föreslagna reglerna möjliggör att undanta tre personer från turordningen i alla företag, oavsett storlek. De kommer med stor sannolikhet att upplevas som godtyckliga och oförutsägbara.

Arbetstagarens upplevelse av rättvisa och likabehandling i uppsägningssituationen har stor betydelse för benägenheten att tvista. Om de nya turordningsreglerna upplevs som orättvisa kommer det troligen leda till att uppsägningarna oftare angrips på andra grunder, till exempel genom att arbetsbristen som sådan ifrågasätts eller genom att hävda diskriminering. Följden kan bli fler tvister i domstol.

Då arbetsgivaren ges möjlighet att upp till fyra gånger per år undanta tre personer från turordningen blir det ett stort antal arbetstagare som hamnar i riskzonen för att bli uppsagda. Det riskerar att skapa en utbredd känsla av otrygghet bland Sveriges Arkitekters medlemmar som i förlängningen kan komma att påverka arbetsprestation och arbetsmiljö.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

Sveriges Arkitekter är i grunden positiva till en ökad förutsägbarhet vad gäller grunderna för uppsägning av personliga skäl. Det skulle vara till gagn både för arbetsgivare och arbetstagare att veta vilka beteenden eller brister som måste tolereras i ett anställningsförhållande och vilka som kan leda till uppsägning. Många arbetsgivare i arkitektbranschen har idag felaktiga uppfattningar om vad som utgör uppsägningsgrund. Det leder till att arbetstagare kan hamna i svåra och påfrestande diskussioner med sin arbetsgivare trots att arbetstagaren agerar i enlighet med anställningsavtalets förpliktelser.

Lagändringen innebär att arbetstagarens behov av en fortsatt anställning inte längre ska vägas in i bedömningen av sakliga skäl. Inte heller ska det göras någon prognos om arbetstagaren kan tänkas åsidosätta sina förpliktelser i framtiden eller inte. Vidare ska det i normalfallet endast krävas att omplacering sker vid ett tillfälle. Sveriges Arkitekters

uppfattning är att dessa frågor sällan har betydelse i förhandlingar om uppsägning av personliga skäl. Svårigheterna att på förhand avgöra om sakliga skäl för uppsägning föreligger kommer sannolikt att kvarstå trots de föreslagna ändringarna.

Anställningens bestående vid tvist

Det är ytterst ovanligt i arkitektbranschen att en uppsägning förklaras ogiltig och att anställningen består under tvisten. De allra flesta tvister om uppsägningar löses genom förhandlingar mellan fack och arbetsgivare innan uppsägningen äger rum. En anledning till att arbetsgivaren väljer en förhandlingslösning är risken för att uppsägningen ogiltigförklaras och att anställningen består i avvaktan på slutlig prövning. Om den möjligheten tas bort minskar troligen arbetsgivarens incitament att förhandla. Fler tvister riskerar att hamna i domstol vilket är tidskrävande och kostsamt för alla inblandade.

En uppsägning eller ett avskedande kommer även fortsättningsvis att kunna ogiltigförklaras av domstol. Anställningen återuppstår då efter att dom fallit. I företag utan kollektivavtal ska tvisten först prövas i tingsrätt och därefter i Arbetsdomstolen, vilket oftast tar mer än ett år. Med det nya förslaget är arbetstagaren inte fortsatt anställd under den tiden. Sannolikt är det få arbetstagare som kommer att vilja återgå till den tidigare anställningen efter att tvisten avgjorts eftersom arbetstagaren många gånger helt förlorar kopplingen till arbetsplatsen. Förslaget riskerar därför att i praktiken helt urholka värdet av ogiltighet och möjligheten att återgå till sin anställning efter ett felaktigt avskedande eller uppsägning.

Enligt förslaget ska arbetstagaren få arbetslöshetsersättning under tvisten i stället för att vara anställd med lön. Normalt har maximal ersättning i arbetslöshetsförsäkringen varit ca 20 000 kr per månad före skatt. För merparten av arkitekterna skulle det innebära ett inkomstbortfall med över 50% under en tvist om ogiltighet. Det innebär en kraftigt ökad ekonomisk risk för arbetstagarna jämfört med dagens regler.

Skadestånd för felaktiga uppsägningar och avskedanden

De ökningarna av de allmänna skadestånden som föreslås är marginella och kommer enligt Sveriges Arkitekters uppfattning inte att avhålla arbetsgivare från att säga upp eller avskeda arbetstagare. Det hade krävts betydligt högre skadeståndsnivåer för att verka avskräckande.

Heltid som norm, särskild visstidsanställning, omreglering till lägre sysselsättningsgrad och inhyrda arbetstagare

I arkitektbranschen är det förhållandevis ovanligt med ofrivillig deltid, visstidsanställningar, hylling och inhyrning av arbetstagare. Sveriges Arkitekter är dock positiva till promemorians förslag vad gäller heltid som norm, införandet av särskild visstidsanställning,

turordning vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad och möjlighet till anställning hos kundföretag för inhyrda arbetstagare.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis anser vi inte att promemorians förslag om ett försämrat anställningsskydd kommer att leda till att de bakomliggande målen om ökad sysselsättning uppnås. I stället riskerar förslaget att öka risken för tvister och motsättningar vid uppsägningar i arkitektbranschen och då särskilt i företag utan kollektivavtal. Det förstärkta skyddet för visstidsanställda, deltidsanställda och inhyrda arbetstagare är bra men hjälper inte den stora gruppen av tillsvidareanställda arkitekter som drabbas av försämringarna.



Tobias Olsson
Förbundsdirektör

Ulrik Östling
Förhandlingschef

Jens Andersson
Förbundsjurist