

## En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)

### Allmänt

Naturvetarna lämnar härmed sitt yttrande på delar av En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30). Naturvetarna har i förhandlingarna om anställningsskydd, omställning och a-kassa på arbetsmarknaden representerats av PTK. Därmed har också Naturvetarna en överenskommelse med Svenskt Näringsliv, inom ramen för PTK.

Om regeringen går vidare med förändringar i det lagstadgade anställningsskyddet ska den göra det med överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv om trygghet, omställning och anställningsskydd som grund, inte utredningens förslag. Förutom de synpunkter som uttrycks i bifogat remissvar ställer sig Naturvetarna också, i egenskap av ett fackförbund inom Saco-federationen, bakom Saco:s remissvar.

### Naturvetarnas allmänna syn på arbetsrätten

Naturvetarna har utgångspunkten att arbetsrätten är under ständig modernisering och att detta sker genom att praxis förändras och nya kollektivavtalslösningar kommer till stånd.

Det sker företrädesvis genom att använda den speciella form för partsrelationer, lönebildning och delvis kollektivavtalsbestämda arbetsmarknadsregleringar som har vuxit fram i Sverige under drygt 100 år. Utredningens förslag inskränker tvärtom den svenska modellen där arbetsmarknadens parter själva utvecklar de villkor som ska gälla. Utredningens förslag riskerar därför att slå sönder ett väl fungerande system.

Mot bakgrund av att det som sagt nu träffats en överenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan PTK och Svenskt Näringsliv avstyrker Naturvetarna utredningens förslag som helhet. Om regeringen trots detta skulle välja att gå vidare med delar av utredningens förslag, något som Naturvetarna som sagt motsätter sig till förmån för överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv, lämnar förbundet ändå i följande remissvar synpunkter på delar av En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30).

### Förbundet anser att syftet bakom de föreslagna förändringarna är feltänkt

En förändring med försämrat anställningsskydd så som anges i utredningen ser inte Naturvetarna som en anpassning av LAS till de normer som gäller på arbetsmarknaden. Syftet bakom den föreslagna förändringen av anställningsskyddet, att generera en ökad sysselsättning, ser förbundet som osannolikt att det kommer uppnås med de föreslagna förändringarna. Naturvetarna delar inte utredningens slutsats rörande anställningsskyddet att *ett starkt skydd innebär att det vid uppsägning innebär (relativt med ett svagare skydd) ökade svårigheter att få ett nytt jobb*. Den slutsatsen ser Naturvetarna som enbart induktiv.

Rent generellt kan sägas att en reglering av en arbetsmarknad där individen håller sig anställningsbar och kompetens är lönsam för både arbetsgivare och arbetstagare är att föredra framför en lagstiftning som leder till lönedumpning, åldersfixering och att svaga grupper ställs mot varandra. Utredningen visar på att gällande rätt har en viss påverkan på

arbetsmarknaden vid konjunktursvängningar, vilket måste ses som något positivt. Förslaget kan inte komma att lösa problematiken för de branscher som saknar arbetstagare med särskild kompetens.

### **Naturvetarna saknar en bredare analys av hur ett försvagat anställningsskydd slår**

Det Naturvetarna saknar i utredningen är också en analys av hur ett försvagat anställningsskydd påverkar den svarta arbetsmarknad som redan idag undandrar samhället miljardbelopp i skatteintäkter.

En rörlig arbetsmarknad är självklart något positivt. Det Sverige genom förslaget erhåller är en försämrad anställningstrygghet, oberoende av känslan av detsamma, utan för den skull få en avreglering av finansinstitutens låsning kring tillsvidareanställningen för att erhålla bostadskrediter (och kanske nyföretagarkrediter) eller hyresvärdarnas önskan om samma anställningsform för att hyra ut en bostadslägenhet. Idag står det fritt för hyresvärdar och finansinstitut att kräva tillsvidareanställning för att upplåta hyresrätt eller för att bevilja en kredit. Även om det finns kapitalkrav för finansinstituten kan varje finansiellt institut som idag ägnar sig åt kreditgivning göra sin egen kreditbedömning.

Regelmässigt innebär detta att en visstidsanställning innebär en högre risk än en tillsvidareanställning med högre kreditkostnader som följd. En rörligare arbetsmarknad – om det nu ska skapas genom ett försämrat anställningsskydd – kräver att andra samhälleliga nyttigheter jämställer anställningsformerna, vid äventyr om en obalans i reformerna med en strikt bostads- eller kreditbedömning men en uppluckring av anställningsskyddet. Utan en sådan harmonisering ser Naturvetarna att bostadsmarknaden och konsumtionen kommer att påverkas negativt av utredningens förslag.

### **Om Naturvetarna**

Naturvetarna är fackförbundet för akademiker inom naturvetenskap. Våra 33 300 medlemmar arbetar inom livsvetenskaperna, miljö, jord, skog, de fysiska vetenskaperna, matematik och informationsteknologi. Av dessa arbetar närmare 4 300 med vetenskaplig forskning och utveckling. Omkring 4 500 är anställda och 1 900 studerar inom universitet och högskola. Drygt en fjärdedel av medlemmarna har disputerat. Naturvetarna är kontaktförbund för Karolinska Institutet och Sveriges lantbruksuniversitet samt de flesta statliga forskningsfinansiärer.

### **Naturvetarnas synpunkter på utredningens förslag i detalj**

#### **14.10 Förändring av turordningsreglerna genom införande av 22 e § LAS – särskilt om möjligheten att undanta fem personer**

*Utredningens förslag:* Innan turordningen bestäms ska arbetsgivaren enligt en ny bestämmelse som ersätter 22 § andra stycket anställningsskyddslagen få undanta högst fem arbetstagare. Om arbetsgivaren har tagit undan en eller flera arbetstagare med stöd av bestämmelsen, ska inga ytterligare undantag få göras vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Utredningens bedömning är också att undantagsmöjligheten bör alltså gälla oavsett antalet turordningskretsar.

*Naturvetarna* anser att en utökning från idag två till nu föreslagna fem undantag, oavsett turordningskretsar med möjlighet till nya uppsägningar inom tre månader efter turordningen fastställts, kommer att leda till att arbetsgivaren i ett mindre företag godtyckligt kan omkullkasta principen om "sist in – först ut". Att å ena sidan göra ett sådant undantag för arbetstagare *med särskild betydelse för den fortsatta verksamheten* och i allt övrigt ha anställningstid som grund för anställningen kan inte ses som annat än en eftergift till förenklade teoretiska idéer kring arbetsmarknadens mekanismer.

Kollektivavtalslösningar som redan idag skyddar exempelvis ackordsledare, projektledare eller andra arbetstagare med reell kompetens är en mer smakfull lösning och borde kunna vara möjligt att lagstifta kring, dvs att det sker en definition av personer som kan undantas.

Företrädesrätt till anställning kan ses som en "bromskloss" till att försvåra för att arbetsgivaren ska kunna anställa andra än de uppsagda efter en arbetsbrist. Men denna funktion är i praktiken verkningslös när arbetsgivaren under sagda tid kan ta in underkonsulter (se AD 2003 nr 4). Av det skälet bör återanställningar äga företräde framför underkonsulter eller bemanningsanställda.

#### **14.9.2 Förändring av turordningsreglerna genom införande av 22 d § LAS - särskilt om att ålder ersätts med arbetsgivarens beslut vid lika lång anställningstid**

*Utredningens förslag:* I dag gäller att en arbetstagare med högre levnadsålder har företräde till fortsatt anställning i förhållande till en yngre arbetstagare i fall där båda har samma anställningstid. Enligt utredningens uppfattning kan ifrågasättas om ålder som objektivt kriterium är lämpligt i denna situation. En regel vars tillämpning i en viss situation innebär att en person gynnas i förhållande till en annan enbart utifrån kriteriet ålder skulle till och med kunna uppfattas som diskriminerande.

I fall där två eller flera arbetstagare har samma anställningstid – en situation som sannolikt inte uppkommer så ofta – bör enligt utredningens uppfattning i stället arbetsgivaren kunna välja vilken eller vilka arbetstagare som ska ha företräde framför en annan i turordningshänseende. En sådan förändring skulle ge arbetsgivare en i viss utsträckning ökad flexibilitet i arbetsbristsituationer. Den inskränkningen gäller dock att arbetsgivarens val inte får vara diskriminerande eller strida mot något annat förbud mot missgynnande behandling. I övrigt bör arbetsgivarens beslut inte kunna prövas rättsligt.

*Naturvetarna* anser att en reglering som innebär att arbetsgivaren fritt kan bestämma vem som omfattas av arbetsbristen kan ge ett incitament för arbetsgivaren att vid nyanställningar söka genomföra dessa samma dag för att sedan fritt – inom denna grupp och inom begräsningarna i övrigt – avgöra vem som ska ges företräde. Enligt förbundet föreligger således en uppenbar risk för att detta kan missbrukas av arbetsgivare. En ordning som idag, med ålder som regel, är heller inte tillfredsställande men begränsar ändå arbetsgivarens planering med de konsekvenser som anges ovan.

#### **14.9.3 Förändring av turordningsreglerna – särskilt om att arbetstagaren för att ha rätt att omplaceras för fortsatt anställning bara om han eller hon vid omplaceringstillfället, utan upplärning och utbildning, har kvalifikationer för det fortsatta arbetet**

*Utredningens förslag:* Den nuvarande regleringen i 22 § fjärde stycket ändras på så sätt att en arbetstagare som endast efter omplacering kan beredas fortsatt anställning hos arbetsgivaren vid omplaceringstillfället utan upplärning och utbildning ska kunna klara det fortsatta arbetet. För att än tydligare återspegla ändringen, och för att klargöra att det rör sig om ett i någon mån annat begrepp än ”tillräckliga kvalifikationer” i den mening som avses i exempelvis 25 § anställningsskyddslagen, bör begreppet ”kvalifikationer” användas i det nya sammanhanget som ett uttryck för vilka krav som kan ställas på arbetstagaren (nu utan upplärningstid, tidigare efter upplärningstid).

Begreppet ”kvalifikationer” återspeglar – liksom hittills – vad som är godtagbart och innefattar alltså inte något krav på att arbetstagaren med längre anställningstid måste vara den bäst lämpade. En ordning som (delvis) knyter an till den rådande begreppsbildningen är också ägnad att minska antalet tvister även i ett inledande skede. Med en sådan lagtext kommer alltså kravet på kvalifikationer för att få företräde enligt turordningen genom en omplacering att få en delvis ny innebörd. Någon bedömning av upplärningstiden blir inte längre aktuell. De nya reglerna bör så utformas att arbetstagaren med den längre anställningstiden inte har rätt till omplacering, när han eller hon saknar de kvalifikationer som krävs.

*Naturvetarna* befarar att rätten till omplacering vid arbetsbrist riskerar att i praktiken försvinna och istället för att vårda och utveckla sin personal skapar förändringen en ”slit och släng” mentalitet där de som inte besitter den exakt rätta kompetensen måste lämna arbetsplatsen. Detta tänk leder till ett resursslöseri samtidigt som det underlättar för arbetsgivare att godtyckligt avgöra om kompetens finns eller saknas. Förändringen kommer vidare särskilt drabba akademiker, som ofta har mer specialiserade arbetsuppgifter.

#### **16.5 Förändring av turordningsreglerna – särskilt om att ogiltigförklaring av uppsägning inte gäller för arbetsgivare med högst 15 arbetstagare och arbetstagarens yrkanden grundas endast på att arbetsgivarens åtgärder strider mot 7 eller 18 § (saklig grund)**

*Utredningens förslag:* Om arbetsgivaren vid tidpunkten för en uppsägning har högst 15 arbetstagare som anställningsskyddslagen är tillämplig på ska det inte vara möjligt att ogiltigförklara uppsägningen när yrkandet endast grundas på att den har stått i strid med 7 § anställningsskyddslagen. Det ska i fråga om sådana arbetsgivare inte heller vara möjligt att ogiltigförklara ett avskedande enligt 18 §.

När arbetsgivaren har fler än 15 anställda ska rätten till ogiltigförklaring finnas kvar. Det ska dock läggas på arbetstagaren att ta initiativ till att anställningen består under tvistetiden genom att utverka ett interimistiskt beslut vid domstol. Ett interimistiskt beslut ska förutsätta att arbetstagaren har sannolika skäl för sin talan om ogiltigförklaring. Nuvarande regler om rätten att kvarstå i anställning under en uppsägningstvist ska gälla när uppsägningen angrips med stöd av 8 § förtroendemannalagen.

Naturvetarna tror att en begränsning av möjligheterna till ogiltigförklaring vid uppsägning på grund av personliga skäl, så som de anges i förslagen, kan bygga på föreställningen att den fackliga motparten använder instrumentet för att framtvunga en för medlemmen bättre lösning. Inget kunde vara mer felaktigt.

Förbundet är av den tydliga uppfattningen att fackliga parter har ett ansvar inte bara för medlemmen utan också ser till verksamhetens bästa. Ibland uppstår en konflikt mellan medlemmen och andra medarbetare på arbetsplatsen. Att då från fackligt håll hota med en långdragen tvist för att ensidigt skydda medlemmen är inte förenligt med det sätt Naturvetarna handlägger ärenden i uppsägningsfallen. Istället för att minimera förutsättningarna med omkastad bevisbörda i dessa fall skulle en avgränsning där uppsägningen samtidigt handläggs i en brottsutredning kunna vara ett skäl till begränsning av ogiltigförklaring. Falsk tillvitelse borde utgöra en avhållande effekt för arbetsgivare som ser mindre graverande avsteg som straffbara.

Denna förändring leder de facto till att kravet på saklig grund vid uppsägning försvinner för alla medlemmar/arbetstagare som är anställda hos en arbetsgivare med upp till 15 anställda. Det i sin tur ger att medlemmar/arbetstagare därmed heller inte kommer att vara lika inför lagen, vilket Naturvetarna anser vore en oerhört beklaglig utveckling.

### 15.6 Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling

*Utredningens förslag:* En arbetsgivare ska enligt en ny bestämmelse i anställningsskyddslagen vara skyldig att i skälig utsträckning erbjuda arbetstagare som har minst sex månaders sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren möjlighet att inom ramen för anställningen vidareutveckla sin kompetens.

Naturvetarna välkomnar att ansvaret för kompetensutveckling lagstadgas, men konstaterar samtidigt att utgångspunkten i direktiven om vikten av kontinuerlig kompetensutveckling genom hela arbetslivet inte uppfylls genom detta förslag. För att säkerställa en kontinuerlig utveckling krävs ett systematiskt arbete med kompetensutveckling på arbetsplatsen. Det kommer inte gå att komma till rätta med eventuella brister när anställningen väl upphört. Naturvetarnas uppfattning är att förslaget, tvärt emot utredningens övergripande ambitioner, kommer att leda till fler tvister och domstolsförhandlingar.

NATURVETARNA



Per Klingbjer  
Förbundsdirektör