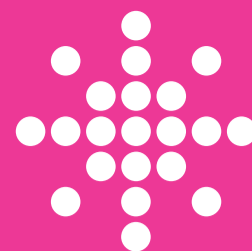


MYTMANIFESTET ELLER 14 PÅSTÅENDEN OM LAS



Sveriges Ingenjörer

1 "ANSTÄLLNINGSSKYDDET I SVERIGE ÄR EXTREMT STARKT."

Ofta upprepad myt. Arbetsgivarna upprepar att anställningsskyddet är för starkt och hämmar företagets utveckling. Det stämmer inte. När OECD jämför styrkan i anställningsskyddet hamnar Sverige långt ned på listan. Av 34 länder ligger Sverige på 25:e plats.

2 "FÖRETAGEN VÅGAR INTE ANSTÄLLA FÖR DET ÄR OMÖJLIGT ATT BLI AV MED FOLK."

Kanske är detta den vanligaste myten. Inom LAS finns utrymme att provanställa. Tidsgränsen för en provanställning är 6 månader. Vi tycker att det borde räcka för att kunna utvärdera huruvida en medarbetare uppfyller kraven eller inte.

3 "SIST-IN-FÖRST-UT-REGLERNA STYR ALLT."

Solklar myt. Det spelar det ingen roll att du har jobbat på en arbetsplats längre än någon annan om du inte har tillräckliga kvalifikationer för att klara av att utföra den personens uppgifter.

4 "TURORDNINGSREGLERNA HINDRAR FÖRETAGEN FRÅN ATT BEHÅLLA NYCKELPERSONER."

Också myt. Det är arbetsgivarna som bestämmer vilken kompetens som behövs för att ett företag ska fortsätta utvecklas och vara konkurrenskraftigt. Lagen kräver tillräckliga kvalifikationer. Är det nyckelpersonerna som har rätt kompetensnivå för att utföra företagets uppgifter, så är det nyckelpersonerna som blir kvar. Dessutom finns möjligheten att träffa avtalsturlistor där man frångår turordningsregeln. Ja, det är också att följa LAS. LAS är en flexibel lag.

5 "SMÅFÖRETAGARE VÅGAR INTE ANSTÄLLA EFTERSOM DET ÄR OMÖJLIGT ATT BLI AV MED FOLK"

Det är synd om småföretagarna uppfattar lagen så strikt. Vi tror att det bygger på missförstånd och viss okunskap. Småföretagare kan undanta två personer som anses vara av särskild vikt för företagets utveckling. Dessutom är det ur rättslig synvinkel mycket lätt att säga upp anställda på grunda av arbetsbrist.

6 "SÅ LÄNGE SOM DET FINNS FLER NYANSTÄLLDA EFTER DIG ÄN VAD ARBETSGIVAREN BEHÖVER SÄGA UPP ÄR DU SÄKER."

Nej, även detta är en myt. LAS bygger på tre principer: anställningstid, ålder och tillräckliga kvalifikationer. Allteftersom olika fall prövas i Arbetsdomstolen har det skett en förskjutning mot betydelsen av tillräckliga kvalifikationer. Faktum är att domarna gått i en mer arbetsgivarvänlig riktning. Lärdomen är att vi alla bör se till att hålla vår kompetens uppdaterad och relevant genom hela arbetslivet.

7 "ÄLDRE ARBETSTAGARE BEMÖDAR SIG INTE ATT UTVECKLAS I JOBBET."

Myt. Arbetsgivarna hävdar nu och då att äldre arbetstagare inte längre är intresserade av att utvecklas, bara för att LAS tryggar deras anställning. Ingenjörer är nyfikna av naturen och det är oftast anledningen till att de ville bli ingenjörer från början – att förstå den värld vi lever i. För våra medlemmar, särskilt de äldre, är det istället företagets konkurrensklausuler som är de verkliga inlåsningseffekterna.

8 "MISSNÖJDA ARBETSTAGARE STANNAR ÄNDÅ KVAR PÅ SIN ARBETSPLATS FÖR ATT DE ÄR RÄDDA ATT FÖRLORA SIN PLATS I TURORDNINGEN."

Nej. Även detta är en myt. Våra medlemmar har sällan problem att hitta ett nytt arbete. För ingenjörer är det snarare anställningsavtalens stränga konkurrensklausuler som hindrar dem från att gå vidare eller starta eget. En civilingenjör med specialistkompetens kan bli satt i karantän i ett år. Under denna tid förloras kontakter och kunskaper blir inaktuella. Konkurrensklausuler är verkliga inlåsningseffekter och de driver företagen själva.

9 "ANSTÄLLNINGSRISKEN LEDER TILL ATT UNGA OCH OERFARNA UTESTÄNGS FRÅN ARBETSMARKNADEN."

Nej. Detta är också en myt. Arbetsgivaren har möjligheten att anställa på ett vikariat, erbjuda en provanställning eller en visstidsanställning på upp till två år. Vi tror även att alla dessa anställningsformer räcker för att kunna utvärdera om dessa personer uppfyller kraven eller inte. Dessutom ger anställning alltid yrkeserfarenhet.

10 "LAS ÄR EN GAMMAL OCH STELBENT KVARLEVA FRÅN 1970-TALET."

Myt. LAS som den ser ut idag kom till 1982 (och den bygger på äldre lagstiftning från 1974), men lagen är medvetet skriven för att kunna utvecklas med tiden. Det är därför man behöver läsa domarna från Arbetsdomstolen för att kunna utröna vad det är som gäller. Dessutom är LAS semidispositiv, vilket innebär att parterna kan avtala bort eller ersätta delar av lagstiftningen genom kollektivavtal.

11 "DEN STELA ARBETSRÄTTEN LEDER TILL ATT FÖRETAG FLYTTAR PRODUKTIONEN UTOMLANDS."

Även detta är en myt. Forskningen visar att företag flyttar produktionen utomlands av framförallt ekonomiska skäl. Det blir helt enkelt billigare att göra nedskärningar i uppsägningarnas lågprisland Sverige.

12 "RIBBAN FÖR ATT SÄGA UPP PÅ PERSONLIGA SKÄL ÄR FÖR HÖG."

En flitigt använd myt. Vi som dagligen förhandlar uppsägningar vet att det är relativt enkelt att säga upp personer som inte sköter sitt arbete. Majoriteten av de mål som kommer upp i Arbetsdomstolen vinnas av arbetsgivarsidan. Föreställningarna är alltså högst överdrivna.

13 "LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD LEDER TILL FELREKRYTERINGAR OCH DÄRMEDE ÖKADE KOSTNADER"

En myt, förstås. Arbetsgivarna har god kontroll över hur de rekryterar. Risken att det överhuvudtaget blir felrekryteringar kan minskas genom att ta referenser, kompetens- och personlighetstester, utvärdering av inlämnade arbetsprover och genom att låta slutkandidater lösa arbetsrelaterade uppgifter. Arbetsgivaren har många verktyg för att lösa bekymret med osäkerhet.

14 "LAS ÄR ETT NÖDVÄNDIGT REGELVERK FÖR ATT BEHÅLLA BALANSEN MELLAN ARBETSGIVARE OCH ARBETSTAGARE PÅ DEN SVENSKA ARBETSMARKNADEN."

Detta är helt sant. För det behöver finnas en balans mellan risken och ansvarstagandet. Och den balansen kan bara uppnås med två jämbördiga parter.

SVERIGESINGENJORER.SE/MYTMANIFESTET