



Vårt datum
2020-10-26

Vårt Dnr:
46.20

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Remissvar (A2020/01395/ARM)

En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)

Sveriges Ingenjörer vill inledningsvis betona att om regeringen går vidare med förändringar i det lagstadgade anställningsskyddet ska regeringen göra det med överenskommelsen mellan PTK och Svenskt Näringsliv om trygghet, omställning och anställningsskydd som grund, inte utredningens förslag.

Sveriges Ingenjörer inkommer med yttrande över betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30).

Sveriges Ingenjörer ansluter sig helt till Sacos remissvar. Utöver detta vill Sveriges Ingenjörer särskilt betona nedanstående.

Kvalifikationer vid omplacering (22 d § 2 st LAS)

Utredningens förslag

Utredningen föreslår att begreppet ”tillräckliga kvalifikationer” tas bort och ersätts av ”kvalifikationer”. Förändringen innebär att arbetstagare som endast efter omplacering kan beredas fortsatt anställning måste kunna utföra arbetsuppgifterna omedelbart utan upplärning och inskolning, något som arbetsgivaren enligt nu gällande regler måste erbjuda.

Sveriges Ingenjörers synpunkter

Enligt Sveriges Ingenjörers uppfattning kommer förslaget att leda till ett synnerligen försvagat anställningsskydd vid arbetsbrist. I praktiken kommer förslaget, mot bakgrund av att det inte längre kan ställas krav på någon upplärnings- och inskolningsperiod för i och för sig kompetenta arbetstagare, inte existera några turordningsregler annat än i de situationer där ett flertal arbetstagare utför ett och samma arbete. Sveriges Ingenjörers medlemmar

har ofta en akademisk och yrkesmässig bakgrund som är relevant i flera ingenjörsbefattningar men utför många gånger specialiserade arbetsuppgifter i sin nuvarande yrkesroll. Det objektiva kriteriet anställningstid kommer med utredningens förslag inte att få något genomslag för dessa arbetstagare. Sveriges Ingenjörer avstyrker förslaget.

Ett ansvar för kompetensutveckling i lag (21 a § LAS)

Utredningens förslag

Utredningens föreslår en lagstadgad skyldighet för arbetsgivare att i skälig utsträckning erbjuda arbetstagare möjlighet att inom ramen för anställningen vidareutveckla sin kompetens. Skyldigheten gäller endast för arbetstagare som sammanlagt varit anställd i minst sex månader. Utredningen anger en rad kriterier som särskilt ska beaktas vid bedömningen av vad som är skäligt.

Utredningen föreslår vidare att skadestånd för brott mot denna skyldighet ska kunna väckas först efter att en arbetstagare blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller efter att en tidsbegränsad anställning upphört. Utredningen föreslår ett normerande skadestånd på två månadslöner, eller tre månadslöner om anställning uppgår till minst fem år. Bestämmelsen föreslås vara semidispositiv.

Sveriges Ingenjörers uppfattning

Sveriges Ingenjörer anser att det konkreta kompetensutvecklingsansvar som det nuvarande kravet på upplärning och inskolning till nya arbetsuppgifter vid en omplacering innebär och som utredningen nu föreslår avskaffas har en större betydelse för individens möjlighet att hålla sig anställningsbara genom ett helt yrkesliv än den föreslagna rätten till viss kompetensutveckling. Det begränsade kompetensutvecklingsansvar som nu föreslås bli lag tillhandahålls dessutom redan i stor utsträckning av arbetsgivare och medför därför inte någon egentlig nivåhöjning i arbetsgivarens kompetensutvecklingsinsatser. Det blir ännu tydligare mot bakgrund av att skyldigheten att kompetensutveckla enligt förslaget inte är sanktionerat med skadeståndsansvar under pågående anställning. Skulle utredningens förslag genomföras fullt ut skulle alltså arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar inte stärkas utan i realiteten försvagas. Sveriges Ingenjörer avstyrker förslaget.

Ändrade regler om ogiltigförklaring (34 § LAS)

Utredningens förslag

Utredningen föreslår att det inte längre ska vara möjligt att ogiltigförklara uppsägningar och avskedanden om arbetsgivaren har upp till 15 anställda. Ogiltigförklaring ska fortsatt dock vara möjlig med stöd av annan lagstiftning än LAS, bland annat diskrimineringslagen och förtroendemannalagen. För att anställningen i sistnämnda fall fortsatt ska bestå under tvisten krävs ett interimistiskt beslut där arbetstagaren måste göra det sannolikt att uppsägningen eller avskedandet är ogiltigt. Rätt till ogiltigförklaring finns kvar om arbetsgivaren har fler än 15 anställda. För att anställningen ska bestå under uppsägningstvisten krävs ett interimistiskt beslut i domstol. Arbetstagaren måste då göra det sannolikt att uppsägningen eller avskedandet är ogiltigt. I annat fall upphör anställningen vid uppsägningstidens utgång.

Sveriges Ingenjörers synpunkter

Anställningsavtalet är för de allra flesta arbetstagare det mest betydelsefulla avtalsförhållande som ingås. En uppsägning av anställningsavtalet av personliga skäl, är en åtgärd som kan verka stigmatiserande och många gånger skapa mindre goda förutsättningar för arbetstagaren att återigen relativt snart inträda på arbetsmarknaden. Det är således av yttersta vikt att uppsägningar av personliga skäl inte vidtas lättvindigt utan som en sista utväg när andra åtgärder inte avhjälpt den problematiska situationen. Ogiltighetsinstitutet inkluderande rätten att kvarstå i anställning under tvistetiden samt de kostnader som härigenom varit förenade med felaktiga uppsägningar av personliga skäl har inneburit att arbetsgivare noga övervägt om en uppsägning av personliga skäl är genomförbar innan åtgärden verkställts. Mot bakgrund av rättshandlingens betydelse för den enskilde arbetstagaren och de effekter åtgärden får för individens möjligheter att finna ett nytt arbete är detta också en eftersträvanvärd ordning.

Utredningens förslag kring ändrade regler om ogiltigförklaring vänder upp och ner på den hittillsvarande balansen mellan parterna i uppsägningstvister. Dagens regelverk skapar, genom rätten att kvarstå i anställningen under tvistetiden, starka incitament för arbetsgivare men även arbetstagare att i uppsägningstvister skyndsamt nå förlikningsöverenskommelser till gagn för såväl de i tvisten inblandande parterna som samhället i stort. Genom utredningens förslag kommer framgent endast ett fåtal arbetstagare kvarstå i anställning under en uppsägningstvist. Förutsättningarna för att finna förhandlingslösningar kommer härigenom påverkas påfallande negativt. Enligt kommittédirektiven ska emellertid incitamenten att träffa förlikningsöverenskommelser bevaras. Förslaget leder istället, enligt Sveriges Ingenjörers

bedömning, till att betydligt flera uppsägningstvister kommer att bli föremål för domstolsprövning än vad som idag är fallet.

Av kommittédirektiven följer förvisso att utredningen ska ta fram förslag som innebär lägre och mer förutsägbara kostnader för arbetsgivare vid uppsägningar. Detta skulle emellertid kunna åstadkommas utan att förändra balansen i så långtgående utsträckning som utredningen valt att föreslå. Exempelvis skulle, i enlighet med vad Uppsägningstvistutredningen tidigare föreslog, den tid under vilken en anställning tillåts bestå under en uppsägningsvistist kunna begränsas. Sveriges Ingenjörer avstyrker förslaget.

Sammantagen bedömning av utredningens förslag i relation till utredningens uppdrag

Enligt kommittédirektiven ska arbetstagarens trygghet på arbetsmarknaden i ökad utsträckning i framtiden avgöras av individens kompetens. Därför ligger också i utredningsuppdraget att arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling ska stärkas. Utredningens förslag kommer inte att bidra till en ökad trygghet eller till en kontinuerlig kompetensutveckling av reell betydelse för arbetstagares möjligheter i arbetslivet. Utredningens förslag kring kompetensutveckling kan därför inte väga upp utredningens föreslagna försvagningar av anställningsskyddet. Sammantaget leder detta till en kraftig obalans till förmån för arbetsgivarsidan. En övergripande utgångspunkt i kommittédirektiven är att den grundläggande balansen mellan arbetsmarknadens parter ska upprätthållas. Sveriges Ingenjörer konstaterar att utredningens förslag som helhet påtagligt rubbar denna balans.

Sveriges Ingenjörer

Heléne Robson
Chefsjurist

Magnus Bäckström
Förbundsjurist