

## Remissvar (A2021/01332)

### En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17)

Saco har beretts möjlighet att yttra sig över departementspromemorian En reformerad arbetsrätt (Ds 2020:17).

Saco har följande synpunkter på utredningen förslag.

#### Övergripande synpunkter

##### *En helhet*

Bakgrunden till promemorian är principöverenskommelsen om trygghet, omställning och anställningsskydd som Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK träffade hösten 2020 och som Industrifacket IF Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet och Vision senare anslutit sig till.

Parternas avsikt har varit att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Parterna har gemensamt begärt att regeringen tar fram lagförslag för att reformera arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen. Tre bokstavsutredningar tillsattes och har nu lagt fram förslag i tre departementspromemorior. Ds 2021:16 och Ds 2021:18 behandlas i egna remissvar.

Saco står bakom parternas överenskommelse. Det är för Saco avgörande att alla tre delar genomförs. Om någon del bryts ut eller ändras riskeras den balans som överenskommelsen utgör.

##### *Förutsägbarhet*

De synpunkter som vi lämnar innebär inte synpunkter i sak på de förslag som följer av principöverenskommelsen. Saco anser dock att det finns vissa lagtekniska oklarheter och motsägelser i utredningen som kan leda till bristande förutsägbarhet, vilket i sin tur kan föra med sig onödiga tvister. Vi önskar på flera punkter mer vägledning i förarbetena. Sacos synpunkter i dessa avseenden framgår nedan under respektive avsnitt.

### *Den offentliga sektorn*

I utredningens uppdrag har ingått att säkerställa att de författningsförslag som lämnas fungerar både på privat och offentlig sektor. Genomförandet av principöverenskommelsen kommer dock att skilja sig åt i genomslag på privat respektive offentlig sektor. Genomslaget skiljer sig även åt inom den offentliga sektorn.

Balansen och den modernisering av arbetsrätten som reformen syftar till uppnås inte fullt ut på offentlig sektor. Utredningen har endast undantagsvis beaktat den offentliga sektorn i sina överväganden. Saco anser att utredningen inte har uppfyllt uppdraget i denna del.

Ett återkommande problem vid genomförandet av principöverenskommelsen är att de förbättringar för anställda som avser bland annat visstidsanställning, företrädesrätt och uthyrd arbetskraft inte får fullt genomslag på den statliga sektorn. Det beror på att det där finns särregleringar för anställda, som har företräde framför LAS.

Saco har sedan länge i samband med arbetsrättsliga reformer påtalat behovet av att se över de särregler om tidsbegränsade anställningar som finns på offentlig sektor, bland annat inom universitet och högskola och inom hälso- och sjukvården. Genom de förslagna förändringarna i LAS ökar skillnaderna på arbetsmarknaden. En modernisering av arbetsrätten borde komma alla anställda till del, även de på offentlig sektor.

Utredningen har inte funnit att det ingår i uppdraget att se över dessa regler. En konsekvens av det är att det inte i enlighet med uppdraget går att säkerställa att de författningsförslag som lämnas fullt ut fungerar både på privat och på offentlig sektor.

Det är viktigt att regeringen i det fortsatta lagstiftningsarbetet bättre beaktar offentlig sektor genom att göra en sammantagen genomgång och analys av förslagen i relation till särreglering på offentlig sektor, framför allt på statens område.

Men tanke på den förskjutning som över tid skett mot större skillnader på arbetsmarknaden bör regeringen framöver överväga en mer genomgripande översyn av dessa skillnader och den särreglering som tar över de förändringar som successivt genomförs i LAS.

### *Befintliga kollektivavtal*

I utredningens uppdrag ingår också att redogöra för hur lagförslagen påverkar befintliga kollektivavtal i olika sektorer. I konsekvensanalysen finns endast ett kort stycke om påverkan på kollektivavtalen och som innehåller en mycket översiktlig analys.

I övervägandena berör utredningen i några delar kollektivavtalsreglering, men nöjer sig där med att konstatera att parterna fortsättningsvis har möjlighet att träffa och att anpassa befintliga kollektivavtal.

I konsekvensanalysen konstaterar utredningen att övergångsbestämmelserna är utformade så att de föreslagna lagändringarna inte kommer att göra kollektivavtalsregleringar ogiltiga. Det är självklart bra. Men utredningen tar inte upp att lagstiftningen kan påverka balansen i avtalen på olika sätt. Många gånger kompletterar också lagen kollektivavtalen och om lagstiftningen ändras läggs nya lagregler till avtalsvillkoren. Ett exempel på det är turordningsundantaget, där både avtalsreglering om turordning och det lagstadgade undantaget kan komma att gälla.

Saco anser att det i det fortsatta lagstiftningsarbetet behövs en bättre analys av hur lagförslagen påverkar befintliga kollektivavtal och balansen mellan kollektivavtalande parter, inte minst på kommunal/regional sektor.

Saco anser inte att utredningens uppdrag är uppfyllt i denna del.

## **Uppsägning från arbetsgivarens sida**

### *Sakliga skäl för uppsägningen*

#### Utredningens förslag

Kravet på att en uppsägning ska vara sakligt grundad i 7 § LAS byts ut till ett krav på sakliga skäl. Omplaceringsskyldigheten kvarstår, dock ska i normalfallet skyldigheten vara uppfylld efter att arbetsgivaren genomfört eller erbjudit omplacering en gång. En sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3 stycket (huvudorganisation eller förhandlingskartell) ska kunna avvika från 7 § LAS genom avtal (huvudavtal).

### Sacos synpunkter

#### *Sakliga skäl*

Utredningen föreslår att det nu gällande begreppet "saklig grund" i 7 § LAS ska bytas ut till "sakliga skäl". Denna förändring innebär materiella förändringar i såväl lagtext som i förarbeten. Samtidigt klargörs det i principöverenskommelsen att det ska vara så förutsägbara förarbetsuttalanden som möjligt, för att undvika att regleringen blir tvistedrivande. Vidare beskrivs att ingen förändring avses utifrån idag gällande praxis i fråga om vilka beteenden, handlanden och omständigheter som ska anses utgöra brott mot anställningsavtalet. För att förändringarna ska vara förutsägbara är det därför av yttersta vikt att det i förarbetena bättre klargörs vilka delar av de tilltänkta reglerna som utgör ett förtydligande av gällande rätt och vilka delar som utgör en förändring av gällande rätt.

Av förslagen framgår att det inte längre ska göras en prognos av om arbetstagaren kan antas återfalla i ett beteende eller handlande som måste anses utgöra ett brott mot dennes skyldigheter enligt anställningsavtalet. Fokus ska i stället ligga på om det som skett är ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet för att kunna utgöra sakliga skäl för uppsägning. Detta utgör en viss materiell förändring jämfört med gällande rätt, vilket också framgår av utredningen. Det hade dock varit önskvärt med mer vägledning om förändringens innebörd.

Somliga företeelser låter sig inte enkelt kategoriseras som enskilda avtalsbrott, till exempel mellanmänskliga konflikter som är ett resultat av en mängd olika faktorer. Det kan handla om ett stort antal mindre allvarliga händelser eller beteenden av mer irriterande inslag som visserligen går ut över trivseln eller den sociala arbetsmiljön på en arbetsplats, men där den eller de arbetstagare som uppträder på detta sätt inte missköter sina arbetsuppgifter. För att undvika att reglerna får en tvistedrivande effekt när det handlar om mer komplexa samarbetsproblem, är det viktigt att förarbetena ger vägledning om hur bedömningen av allvaret i avtalsbrottet ska göras.

Det är också av stor vikt att arbetstagare även fortsatt ska kunna framföra sin åsikt och ge kritik i syfte att utveckla verksamheten utan att det ska bedömas utgöra samarbetsproblem. För akademiker är det angeläget att de kan bibehålla sin professionella integritet. För att inte någon sådan

förskjutning av anställningsskyddet ska ske, är det viktigt att det tydliggörs i förarbetena.

Även om ingen prognos om framtida beteende ska göras är det ofrånkomligt att man i en helhetsbedömning måste väga in om det avtalsbrott som påstås ha inträffat förefaller vara en engångsföreteelse eller är ett led i ett mönster eller något som inträffat på grund av en särpräglad situation. Engångsföreteelser och händelser som uppstått i särpräglade situationer ska rimligen inte anses vara lika allvarliga avtalsbrott som om motsvarande företeelser upprepats flera gånger eller om de bildar ett mönster.

I bedömningen av allvaret i avtalsbrottet är det vidare viktigt att beakta huruvida arbetsgivarens fullgjort sitt arbetsmiljöansvar och därigenom kunnat undvika eller begränsa avtalsbrottet. Detta gäller särskilt vid samarbetsproblem, som kan ha sin bakgrund i hög arbetsbelastning eller otydlig arbetsledning. Även här är det önskvärt med mer vägledande förarbeten.

Enligt principöverenskommelsen ska vid helhetsbedömningen vidare beaktas om den anställde "insett eller bort inse" att denne allvarligt brutit mot anställningsavtalet. I utredningens överväganden och författningskommentar verkar dock ett tillägg skett i jämförelse med principöverenskommelsen. Tillägget består av orden "där frågan om den anställdes insikt är relevant". Någon förklaring av varför detta tillägg gjorts eller vad innebörden av det är finns inte i utredningen. Här behövs en förklarande vägledning.

I och med att utredningen lägger ett tydligt fokus på graden av allvar i ett brott mot anställningsavtalet vid bedömning av sakliga skäl för uppsägning, är det även önskvärt att i förarbetena ge vägledning om var gränsen går mellan sakliga skäl för uppsägning och laga grund för avsked.

#### *Omplaceringsskyldigheten*

I nu gällande lagtext står det att en uppsägning inte är sakligt grundad "om det är skäligt att kräva" att arbetsgivaren gör en omplacering. I den nya föreslagna lagtexten finns kravet på "skälighet" inte kvar. Det står nu att omplacering ska göras "om det kan krävas" av arbetsgivaren. Det framgår inte om någon materiell förändring är avsedd. I övervägandena och författningskommentar står däremot att omplacering ska göras "om det över huvud taget är skäligt att kräva omplacering". I principöverenskommelsen

finns ingen motsvarande skrivning. För att minska risken för tvister, bör detta klargöras.

*Dispositivitet för reglerna om sakliga skäl för uppsägning*

Principöverenskommelsen innebär att 7 § LAS om sakliga skäl görs dispositiv till förmån till avtal som träffas av "huvudorganisationer", med hänvisning till en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som omfattas av 6 § 3 stycket MBL. Utredningens lagförslag hänvisar också till denna paragraf och dess förarbeten.

Saco delar inte utredningens bedömning att det inte kan antas föreligga någon osäkerhet om innebörden av 6 § 3 stycket MBL. I ett tidigt skede av utredningen stod det klart att begreppet "huvudorganisation" inte är ett entydigt begrepp, vilket också utredningen konstaterar. Saco har efterlyst kriterier för vilka organisationer som kan träffa ett avtal med stöd av bestämmelsen. Det är bra att utredningen utvecklar att det ska handla om en organisation som har mandatet att i förhandlingar företräda sina medlemmar gentemot motparter.

Oaktat detta så kan det finnas svårigheter att tillämpa bestämmelsen på offentlig sektor, eftersom det där idag saknas en enda given "huvudorganisation" eller förhandlingskartell. På vissa områden träffas huvudavtal med fackförbund som part, vilket enligt överenskommelsen och utredningen inte ska vara möjligt avseende sakliga skäl. Även på andra områden saknas en given sammanslutning av arbetstagarorganisationer.

Enligt förarbetena till MBL (som i sin tur hänvisar till förarbetena i den gamla arbetstidslagen) förutsätts en sammanslutning av arbetstagarorganisationer ha nått en viss nivå av organisatorisk stabilitet. Detta uttalande kan tolkas som att nybildade organisationer inte kan vara en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3 stycket MBL. En ny reglering i lag, eller uttalanden i förarbeten, får inte utesluta möjligheten för fackförbund att bilda nya huvudorganisationer eller förhandlingsorganisationer som kan avvika från 7 § LAS, enbart med hänvisning till att de saknar organisatorisk stabilitet. När den nya bestämmelsen genomförs kan parterna på olika sätt behöva anpassa sig organisatorisk, för att möta kraven. En sådan utveckling är naturlig och bör inte motarbetas.

Sammantaget anser Saco att det är vanskligt att endast luta sig mot MBL:s förarbeten till 6 § 3 stycket. Inte minst mot bakgrund av att syftet med den

bestämmelsen skiljer från den nu förslagna bestämmelsen. Det är viktigt att förstå den bestämmelsen utifrån syftet att utvidga rättigheterna för enskilda fackförbund till att även gälla organisationer som är sammanslutna till en gemensam organisation. Definitionen i 6 § 3 stycket används i den nu föreslagna lagändringen istället i syfte att "begränsa" enskilda fackförbunds rätt att träffa avtal. Också detta talar för att det finns behov av en tydligare vägledning i förarbetena till denna lagändring, som måste kunna stå på egna ben vid tillämpningen.

Utöver denna fråga vill Saco även lyfta en oklarhet i utredningens förslag som gäller utrymmet för individuella avtal. Idag är det enligt 2 § LAS möjligt att avtala till fördel för arbetstagaren. Av utredningens överväganden och författningskommentar framgår att avvikelser från 7 § LAS inte kan ske, även om dessa är till fördel för arbetstagaren. Det är dock svårt att avseende individuella avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare utläsa av principöverenskommelsen att en sådan förändring är avsedd. Den föreslagna lagtexten är också något oklar på denna punkt. Denna förändring bör ses över närmare.

Utredningen kommer fram till att det på grund av regeringsformen inte är möjligt att göra 7 § LAS dispositiv för arbetstagare med statlig anställning. Enligt 12 kap 7 § regeringsformen kan grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning endast meddelas i lag, och därmed inte genom kollektivavtal.

Undantaget innebär en särreglering för en sektor, vilket innebär ett avsteg från utvecklingen mot en mer enhetlig arbetsrätt. Parterna på den statliga sektorn får alltså inte möjligheten att träffa avtal om sakliga skäl. Den flexibilitet som en mer modern arbetsrätt skulle ge i detta avseende kommer inte att kunna utnyttjas på den statliga sektorn.

Utredaren gör inte någon närmare analys av relationen mellan regeringsformen och det föreslagna undantaget från dispositivitet för statlig sektor. Saco anser att relationen till 7 § 2 stycket behöver utredas närmare. Detta stycke reglerar omplaceringsskyldigheten och syftar till att undvika uppsägning och borde därmed inte beröra den anställdes grundläggande rättsställning. Därför borde dispositiviteten kunna omfatta den statliga sektorn avseende 7 § 2 stycket.

## **Turordning vid uppsägning**

### Utredningens förslag

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren ha rätt att från turordningen undanta högst tre arbetstagare som har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

### Sacos synpunkter

Som utredningen konstaterar är det vanligt med avtal som reglerar turordning vid arbetsbrist. Och det stämmer att anpassningar framöver kan ske avtalsvägen. Saco vill dock peka på att förslaget till nytt turordningsundantag kommer att påverka befintliga kollektivavtal, på ett sätt som inte parterna förutsett, genom att det lagstadgade turordningsundantaget och avtalets regler båda kommer att gälla. Ett exempel på det är AB. Det är just denna typ av påverkan som utredningen fått i uppdrag att redovisa, men så har inte skett.

Utredningen har inte beaktat att det finns ytterligare turordningsregler i lagen om offentlig anställning, LOA. Av 12 § LOA framgår att vid bestämmandet av en arbetstagares plats i turordning för uppsägning enligt LAS skall hänsyn tas till kravet att myndigheten fullgör sina rättsskipnings- eller förvaltningsuppgifter. En statlig arbetsgivare får sålunda redan idag undanta en eller flera anställda – nyckelpersoner – för att myndigheten ska kunna fullgöra sina rättsskipnings- och förvaltningsuppgifter. I den fortsatta lagberedningen behöver frågan om hur LAS- respektive LOA-bestämmelserna förhåller sig till varandra analyseras.

## **Tvister om ogiltigförklaring**

### *Anställningens bestående vid tvist*

#### Utredningens förslag

Vid tvist om ogiltigförklaring av uppsägning ska inte längre anställningen bestå. Från denna regel undantas dock fackliga förtroendemän som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.



### Sacos synpunkter

Enligt nu gällande regler i LAS så består anställningen under en tvist om ogiltigförklaring. Om domstolen kommer fram till att uppsägningen var felaktig, innebär det att anställningen fortsätter. Först om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter domen upphör anställningen.

Genom principöverenskommelsen och utredningens förslag kommer anställningen inte längre bestå under tvisten. Däremot föreslås inte någon ändring i de bestämmelser som reglerar vad som gäller om domstol ogiltigförklarar uppsägningen. På så sätt uppstår en motsättning i det system som LAS vilar på. Vid domstols ogiltighetsförklaring ska anställningen fortsätta, trots att anställningen redan upphört.

Denna paradox uppmärksammas inte av utredningen. Förslagen i denna del följer förvisso principöverenskommelsen, men det är viktigt att lagstiftaren följer upp och rättar till denna typ av inkonsekvenser. Som ett minimum, måste det av förarbetena framgå hur systemet i sin helhet är tänkt att tillämpas.

Problemen som uppstår är inte endast av teoretisk betydelse, utan får också praktisk betydelse för den arbetstagare som sägs upp. Den tolkning som ligger närmast till hands är att anställningen "återuppstår" om uppsägningen ogiltigförklaras av domstol. Saco är medveten om att en motsvarande situation kan uppstå redan idag vid ogiltighetsförklaring av ett avskedande. Uppsägningstvister är dock vanligare och sannolikheten för att den uppsagde kan återgå i arbete hos den tidigare arbetsgivaren är större, vilket gör att behovet av klargörande är stort.

Eftersom anställningen inte består vid en ogiltighetstvist kommer arbetstagaren under den tid som tvisten pågår att vara inskriven på arbetsförmedlingen och behöver då vara aktivt arbetssökande och anta anvisade arbeten. Om det inte sker riskerar personen att stängas av från arbetslöshetsersättning, för att denne missköter sitt arbetssökande. Den arbetstagare som efter att ha tagit en ny anställning vinner tvisten riskerar då att stöta på ett par problem, eftersom denne plötsligt har två anställningar och två arbetsgivare.

För det första kan arbetstagaren inte inställa sig för arbete hos sin tidigare arbetsgivare förrän efter att uppsägningstiden löpt ut hos den nuvarande (nya) arbetsgivaren. För att arbetstagaren inte ska försättas i en omöjlig situation måste arbetsgivaren tåla en viss inställelseperiod, som möjliggör

för arbetstagaren att frigöra sig från sin nya anställning genom att säga upp sig så snart tvisten är slutligt avgjord.

För det andra är det av väsentlig betydelse att det klargörs att en arbetstagare, som efter att ha vunnit en uppsägningstvist i domstol, inte gör sig skyldig till brott mot lojalitetsplikten mot någon av arbetsgivarna.

Därutöver finns det andra regler i LAS som bygger på en beräkning av anställningstid, till exempel 11 § (uppsägningstid) och 39 § (normerande skadestånd). Saco anser att det är rimligt att den "mellantid" som kan uppstå i samband med en tvist som leder till ogiltigförklaring ska ses som tid i anställning vid tillämpningen av dessa LAS-regler. Detta har utredningen inte alls berört och frågan behöver under alla förhållanden klargöras.

#### *Skadestånd för felaktiga uppsägningar och avskedanden*

##### Utredningens förslag

Det allmänna skadeståndet ska enligt principöverenskommelsen höjas vid felaktiga uppsägningar eller avskedanden. För att denna höjning ska få genomslag i tillämpningen föreslår utredningen en lagändring i 38 § LAS, med innebörd att domstol vid bestämmandet av det allmänna skadeståndet ska ta hänsyn till syftet att motverka överträdelser av LAS regler om uppsägning och avskedande.

##### Sacos synpunkter

De höjda allmänna skadestånd som följer av principöverenskommelsen och av utredningens förslag, utgör en kompensation för att möjligheten att kvarstå i anställning under en ogiltighetstvist tas bort. Samtidigt minskar arbetsgivares kostnader för felaktiga uppsägningar avsevärt. För att avsedd balans ska uppnås är det därför viktigt att denna ändring får genomslag i domstolars tillämpning. Saco har framfört till utredningen att en lagändring behövs för att få till stånd ett sådant genomslag.

Saco välkomnar därför utredningens förslag att ändra 38 § LAS, på så sätt att det framgår att domstol när den bestämmer det allmänna skadeståndet ska ta hänsyn till syftet att motverka lagens bestämmelser om uppsägning och avskedande.

I författningskommentaren anges de belopp som parterna angett i principöverenskommelsen. En risk med att ange belopp i förarbetena, kan vara att de uppfattas som absoluta eller som ett tak, vilket kan påverka

förlikningar. Det är viktigt att dessa belopp över tid följer utvecklingen och kan höjas. I principöverenskommelsen sägs det att framtida utveckling av skadeståndsnivåer ska ske på det sätt som Arbetsdomstolen hitintills har hanterat sådana frågor. Det är viktigt att detta också kommer till uttryck i författningskommentaren. Oklarheter i denna fråga riskerar annars att inverka negativt på förhandlingsmodellen och möjligheterna att träffa förlikningar.

### *Rätten till arbetslöshetsersättning*

#### Utredningens förslag

En sökande som blivit arbetslös genom uppsägning och som tvistar om uppsägningens giltighet ska få arbetslöshetsersättning på samma villkor som andra personer som blivit arbetslösa. Den sökande ska inte under en tvist om en uppsägningens giltighet kunna stängas av från rätten till arbetslöshetsersättning på grund av att den sökande orsakat sin arbetslöshet. Detsamma gäller om parterna träffar en överenskommelse efter arbetsgivarens uppsägning av arbetstagaren.

#### Sacos synpunkter

Enligt utredningens förslag ska avstängningsregeln inte gälla när den sökande tvistar om en uppsägningens giltighet. Förslaget omfattar dock inte avskedandeärenden. I utredningens förslag om att det ska krävas sakliga skäl för uppsägning betonas att bedömningens fokus ska ligga på allvarligheten i avtalsbrottet. I utredningen diskuteras inte gränsdragningen mellan å ena sidan allvarligheten i det avtalsbrott som kan leda till uppsägning och å andra sidan vad som utgör ett grovt avtalsbrott som utgör grund för avskedande. Det är en mycket komplex bedömning som innefattar såväl svåra bevisfrågor som rättsfrågor och som kan få stora konsekvenser för den enskilde arbetstagaren. Det finns en överhängande risk att arbetsgivare gör felbedömningar inför beslut om att säga upp eller avskeda en anställd. Saco anser att avskedandeärenden mot den bakgrunden även ska omfattas.

### **Omreglering till lägre sysselsättningsgrad**

#### Utredningens förslag

Om en arbetsgivare vid omorganisation erbjuder omplacering till tjänst med lägre sysselsättningsgrad ska erbjudandet för de anställda som har lika arbetsuppgifter ske enligt turordning – arbetstagare med kortare anställningstid ska först erbjudas omplacering och då först till omplacering

till den lägsta sysselsättningsgraden. Arbetstagare som accepterar sådan omplacering ska ha rätt till en omställningstid motsvarande uppsägningstid.

#### Sacos synpunkter

Genom principöverenskommelsen och utredningen blir begreppen "lika arbetsuppgifter" och "organisatorisk enhet" centrala, när de nya bestämmelserna om omreglering till lägre sysselsättningsgrad ska tillämpas. De två begreppen hänger också ihop, i och med att begreppet organisatorisk enhet utgör en hjälpregel vid fastställandet av vad som är "lika arbetsuppgifter".

Det är troligt att de nya bestämmelserna kommer att leda till tvister, särskilt på arbetsplatser där det kan vara svårt att avgöra vad som är lika eller "i stort sett samma" arbetsuppgifter. Det är bra att utredningen försökt att ge vägledning i författningskommentaren genom tre exempel. Dessa exempel kan dock vara svåra att överföra till vissa verksamheter, som till exempel skolan. Det är självklart omöjligt att i förarbeten genom exempel lista alla de olika gränsdragningar som kan uppkomma på arbetsmarknaden. Saco anser likväl att det vore bra med mer vägledning, för att undvika onödiga tvister i framtiden.

Det vidare önskvärt att i förarbetena klargöra hur kriteriet lika arbete förhåller sig till kriteriet "arbete som är att betrakta som lika" i 3 kap 9 § diskrimineringslagen. Ett klargörande om eventuella likheter eller skillnader mellan dessa skulle kunna ge vägledning i tillämpningen av den föreslagna bestämmelsen.

#### **Särskild visstidsanställning**

##### Utredningens förslag

Allmän visstid ersätts med särskild visstidsanställning, som övergår till tillsvidareanställning när arbetstagaren varit anställd sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod. Arbetstagare med särskild visstidsanställning får företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning om anställningen pågått mer än nio månader under de tre senaste åren.

#### Sacos synpunkter

Saco har inga särskilda synpunkter på förslagen om särskild visstidsanställning.

Som vi konstaterat i de övergripande kommentarerna innebär den särreglering som finns på offentlig sektor att genomslaget inte blir lika stort där. På statlig sektor innebär regeringsformens krav på förtjänst och skicklighet vid anställning att den stärkta företrädesrätten i begränsad omfattning kan utnyttjas för arbetstagare med särskild visstidsanställning. Särskild visstidsanställning kan användas på offentlig sektor, men det finns en risk för att arbetsgivare som har möjligheten i stället visstidsanställer med stöd av annan särreglering.

### **Heltid som norm**

#### Utredningens förslag

Anställningsavtal ska anses gälla på heltid, om inte något annat avtalats.

#### Sacos synpunkter

Saco har inga synpunkter på förslaget.

### **Uthyrning av arbetstagare**

#### Utredningens förslag

Ett kundföretag ska till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt 24 månader under en period om 36 månader erbjuda en tillsvidareanställning. Kundföretaget kan i stället välja att betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två månadslöner.

#### Sacos synpunkter

Saco tycker att det är bra att utredningen klargör att det inte påverkar den befintliga anställningen i bemanningsföretaget, om en arbetstagare tackar nej till ett erbjudande om tillsvidareanställning från kundföretaget.

Saco tycker också att det är bra att det i författningskommentaren framgår att ett erbjudande som är oskäligt, i syfte att kringgå arbetstagarens rätt till tillsvidareanställning, kan angripas rättsligt. Ett erbjudande kan dock vara oskäligt även om ett syfte att kringgå lagen inte kan styrkas. En möjlighet är att förtydliga i lagen att erbjudanden ska vara skäligt. I vart fall vore en diskussion och tydligare vägledning i förarbetena önskvärd.

Skyldigheten att erbjuda en tillsvidareanställning gäller oaktat om det är ett eller flera bemanningsföretag som hyrt ut arbetstagaren till kundföretaget. Det betyder att det kan uppstå en situation där bemanningsföretaget inte är

förberett på att en placering pågått i två år och att anställningen hos bemanningsföretaget med automatik upphör när arbetstagaren tillträder tillsvidareanställningen hos kundföretaget. Detta uppmärksammas också av utredaren (s 141). För att undvika att en sådan situation uppstår och för att undvika tvister, bör en informationsskyldighet för kundföretaget övervägas.

Saco vill också peka på en oklarhet angående det resonemang som utredningen för kring preskription för det fall en tvist uppstår om kundföretagets skyldigheter enligt förslaget. Där hänvisar det till kollektivavtalad förhandlingsordning enligt ett avtal mellan kundföretaget och arbetstagarens fackliga organisation. Om sådant finns så ska först förhandlingar ske innan talan får väckas. Men frågan är om en sådan förhandlingsordning blir tillämplig, eftersom kundföretaget inte är arbetstagarens arbetsgivare och arbetstagaren har en anställning hos ett annat företag, bemanningsföretaget. Detta bör klargöras närmare.

Det förekommer att bemanningsföretag genom avtal med kundföretaget kan ta ut en "rekryteringsavgift" av kundföretaget om det sistnämnda anställer en inhyrd arbetstagare. För att utredningens förslag ska kunna få avsedd effekt är det viktigt att denna typ av avgifter inte tillåts. Ett sådant avtalsvillkor kan medföra att kundföretaget avstår från att anställa en inhyrd arbetstagare, särskilt om rekryteringsavgiften är högre än de två månadslöner som företaget får betala om de inte erbjuder en anställning enligt förslaget.

I denna del finns också en analys av förslagets tillämpning på statlig sektor, vilket är bra. Utöver det som utredningen tar upp vill Saco också peka på att statlig arbetsgivare enligt anställningsförordningen är skyldiga att informera om lediga anställningar, om det inte finns särskilda skäl som talar emot det. Vid beslut om statliga anställningar ska arbetsgivaren som huvudregel bedöma den arbetssökandes förtjänst och skicklighet. Som utredningen själv kommer fram till kan detta krav förhindra eller i vart fall försvåra för staten att erbjuda en tillsvidareanställning. Det kan dock i undantagsfall vara en möjlighet, men frågan är då om kravet på information om lediga anställningar likväl måste uppfyllas. En rimlig lösning är att göra ett undantag från denna skyldighet i dessa fall.

Beträffande dispositivitet hänvisar Saco till de synpunkter som framförts under Uppsägning från arbetsgivarens sida.

Bilägger remissvar från Sacoförbunden Akademikerförbundet SSR, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arkitekter, Sveriges läkarförbund och Sveriges Psykologförbund..

Med vänlig hälsning  
Sveriges akademikers centralorganisation

Göran Arrius  
Sacos ordförande

Lena Maier Söderberg  
Chefsjurist

Arbetsmarknadsdepartementet  
Utbildningsdepartementet  
103 33 Stockholm

Stockholm 13 september 2021

Remissvar från Akademikerförbundet SSR, rörande  
Grundläggande omställnings- och kompetensstöd (Ds 2021:16)  
Dnr: A2021/01333, En reformerad arbetsrätt, (Ds 2021:17), Dnr:  
A2021/01332 samt Omställningsstudiestöd (Ds 2021:18) Dnr:  
U2021/02963

<b>INLEDNING</b>	<b>1</b>
<b>ÖVERVÄGANDEN RÖRANDE GRUNDLÄGGANDE OMSTÄLLNINGS- OCH KOMPETENSSTÖD (Ds 2021:16)</b>	<b>4</b>
<b>ÖVERVÄGANDEN RÖRANDE EN REFORMERAD ARBETS RÄTT (Ds 2021:17)</b>	<b>13</b>
<b>ÖVERVÄGANDEN RÖRANDE OMSTÄLLNINGSSTUDIESTÖD (Ds 2021:18)</b>	<b>21</b>

## Inledning

Akademikerförbundet SSR stödjer huvudinriktningen i de tre remisserna. Det är avgörande för svensk välfärd och konkurrenskraft att anställningsskydd, förutsättningarna för stöd vid omställning och livslångt lärande är goda och omfattar hela arbetsmarknaden.

Akademikerförbundet SSR värnar rörlighet på arbetsmarknaden vilket förutsätter, i allt väsentligt, likartade regler på hela arbetsmarknaden. Därmed är ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal av största vikt. Omställning genom kollektivavtal ger dock förutsättningar för ytterligare omställningsstöd utöver det grundläggande vilket bättre tillgodoser individens behov vid uppsägning och är i linje med den svenska partsmodellen. Förslaget om att införa ett omställningsstudiestöd för arbetstagare mitt i arbetslivet kan ha potential att väsentligt förbättra förutsättningarna för kompetensutveckling på hela arbetsmarknaden och under hela arbetslivet. Det är även avgörande med en anställningsskyddslagstiftning som är samma på hela arbetsmarknaden och som bibehåller balansen mellan arbetsmarknadens parter.

**Akademikerförbundet SSR**  
Box 128 00, 112 96 Stockholm  
08-617 44 00  
kansli@akademssr.se  
www.akademssr.se

**SSR Direkt**  
Frågor om anställning och arbetsliv  
08-617 44 71  
ssrdirekt@akademssr.se

**Medlemsservice**  
Frågor om medlemskap och avgifter  
08-617 44 70  
medlem@akademssr.se





### **Utredningarna är en helhet och normerande**

Vi vill framhålla att de tre departementsskrivelserna hänger ihop och är symbiotiska, och har tillsammans en normerande effekt på hela arbetsmarknaden, inte minst vad det gäller förutsättningarna för livslångt lärande. Detta tillsammans skapar den ändrade, men dock tydliga, balans på arbetsmarknaden som är förutsättningen för hela partsöverenskommelsen på privat sektor och dessa tre utredningar. Det är helt avgörande i regeringens vidare arbete med den här reformen att den grundläggande balansen kvarstår. Våra remissvar präglas av detta synsätt och med de förändringar vi föreslår menar vi att den balansen bibehålls eller förstärks.

Fackförbund och arbetsgivarorganisationer på bland annat statlig sektor och KR-sektorn ansvarar för att genom kollektivavtal omhänderta många villkorsfrågor som en följd av utredningarnas förslag. I dag finns en viktig rörlighet mellan olika sektorer på arbetsmarknaden. En förutsättning för den är att villkoren för anställning, omställning och livslångt lärande är likartade på hela arbetsmarknaden. Anställningsskyddslagstiftningen är väsentligen densamma för hela arbetsmarknaden. Därför är det viktigt att även övriga villkor rörande omställning, kompletterande studiestöd, försäkringslösningar också erbjuder likartade förmåner/tjänster på alla sektorer. Partsöverenskommelsens normerande effekt har härigenom stor betydelse för rörligheten på arbetsmarknaden.

### **Avgörande kunskapstillskott rörande offentlig sektor**

Akademikerförbundet SSRs remissvar kommer att ta sin utgångspunkt i att våra medlemmar som verkar på offentlig sektor, ska ha god anställningstrygghet och bästa möjliga förutsättningar för omställning och kompetensutveckling, som på privat sektor. Eftersom partsöverenskommelsen är gjord på privat sektor, samt eftersom de tre departementsskrivelserna i stor utsträckning utgår ifrån förutsättningarna enbart på den sektorn anser vi att våra förslag och synpunkter för att förbättra förutsättningarna även för anställda på offentlig sektor är ett avgörande kunskapstillskott. För att få maximal utväxling av reformen i form av god samhällsutveckling, jobbskapande, jobbutveckling samt tillväxt krävs att reformen i sin helhet är välfungerande för hela arbetsmarknaden. Akademikerförbundet SSRs remissvar kommer att betona de förslag och bedömningar där vi, utifrån offentlig sektors, och speciellt välfärdssektorns, förutsättningar, föredrar andra förslag samt gör andra bedömningar. Det finns väsentliga skillnader mellan privat och offentlig sektor i flera avseenden, inte minst i att utbud och efterfrågan på arbetskraft skiljer sig åt, men även utbildningsnivån. Även inom offentlig sektor, mellan stat å ena sidan och kommuner och regioner å andra sidan, finns betydande olikheter och behov.

Som har framgått tidigare tillstyrker Akademikerförbundet SSR förslagen i de tre utredningarna som helhet men har synpunkter i vissa delar som fungerar mindre väl i offentlig sektor och för våra akademikergrupper. I uppdraget har särskilt ingått att säkerställa att de författningsförslag som lämnas är ändamålsenliga för överenskommelsens genomförande och fungerar både för privat och offentlig sektor, samt att redogöra för hur lagförslagen påverkar befintliga kollektivavtal i olika sektorer. Akademikerförbundet SSR kan konstatera att utredningen inte har fullgjort sitt uppdrag i den delen. Våra remissyttranden synliggör exempel på denna påverkan, men vi menar att en kunskap om konsekvenserna för offentlig sektors kollektivavtal är avgörande att skaffa sig.



### **Vidare förhandlingar**

Reformens resultat kommer även att utgöra den grundbult som vidare förhandlingar mellan facken inom offentlig sektor samt SKR och Arbetsgivarverket vilar på. Vi menar att det är avgörande att det regelverk som sätts av regering och riksdag ger goda förutsättningar även för kompletterande kollektivavtalade lösningar på offentlig sektor. Vårt mål är att villkoren för anställningstrygghet, omställning och livslångt lärande ska vara goda även i offentlig sektor och även präglas av det individperspektiv som är så uttalat i det utkast till huvudavtal som finns i partsöverenskommelsen på privat sektor. Vår bedömning är även att goda villkor på offentlig sektor, inte minst vad det gäller kompetensförsörjningen, också förutsätter trepartsöverenskommelser där staten, arbetsgivar sidan samt arbetstagar sidan gemensamt diskuterar och hittar lösningar på sektorns utmaningar.

Slutligen anser vi att det behövs en kontinuerlig dialog mellan staten och parterna på hela arbetsmarknaden för att vårda och utveckla den här reformen.

## Överväganden rörande grundläggande omställnings- och kompetensstöd (Ds 2021:16)

Akademikerförbundet SSR har beretts tillfälle genom Saco att besvara rubricerad departementsskrivelse. Vi väljer att enbart kommentera kapitlen som innehåller förslag och eller bedömningar.

Denna utredning föreslår omställning i arbetslivet för personer som arbetar i privat sektor och som inte omfattas av kollektivavtal. Den fokuserar på hur den målgruppen kan få ett grundläggande omställningsstöd vid viss inkvalificering samt hur omfattande det stödet ska vara (under och efter anställning) och hur det ska organiseras. Den berör också hur omställningsorganisationer kan registreras samt hur arbetsgivare som tillhandahåller omställningsstöd ska kunna få ersättning för det i efterhand (högst 0,15 procent av lönesumman), oavsett sektor och om det sker genom kollektivavtalad omställningsorganisation eller på annat sätt.

### 3 Målgrupp och kvalifikationsvillkor för det nya stödet

#### 3.1 Ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Akademikerförbundet SSR stödjer förslagets inriktning att det ska införas ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation. Det är ett centralt samhälleligt uppdrag som ska ses som ett komplement till tillgänglig vuxenutbildning och en aktiv arbetsmarknadspolitik. Vi anser att det är av stort värde att såväl tillsvidare- som visstidsanställda omfattas samt att arbetstagare vars anställning upphör till följd av ohälsa eller sjukdom ingår. Lagens **kategorier** formulerade i kapitel 3.1.2 anser vi är bra. Vi noterar dock att utredningens förslag utgår ifrån det utkast till huvudavtal som finns på privat sektor och att detta lagförslag inte, i dagsläget, motsvarar de kategorier som ingår i kollektivavtal på offentlig sektor. Dock menar vi att det är våra kollektivavtal som bör anpassas till dessa kategorier, för att uppnå värdet av att samma kategorier omfattas av omställningsstöd oavsett sektor och eventuellt kollektivavtal.

Även **kompetensstödet** – som avser personer i anställning och vars anställning inte ska upphöra, eller har upphört, är en viktig komponent för ett mer välfungerande arbetsliv, men får inte innebära att staten åtar sig ett ansvar för kompetensutvecklingsinsatser som åligger arbetsgivaren. Såsom utredaren framhåller har arbetsgivaren ett stort eget ansvar för sina anställdas kompetensutveckling vilket innebär att företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling även fortsättningsvis bör vara arbetsgivarens ansvar.

Förslaget i kapitel 3.1.3 att stöd inte ska få ges till arbetstagare som på grund av **otillbörligt uppförande** (lagens 5 §) har skilts från sitt arbete anser Akademikerförbundet SSR är oklart och bör tas bort. Om den trots allt ska ingå menar vi att det måste tydliggöras vad som avses. Förslaget kan i så fall luta sig mot lagen om arbetslöshetsförsäkring (1997:238) § 43b punkt 2 där det utvecklats en praxis för vad som avses. Vi menar att det är avgörande att en sådan hänvisning görs till utarbetad praxis för att undvika godtyckliga bedömningar i denna del.



Förslaget i kapitel 3.1.4 att den ska få stöd som har en **anknytning till svensk arbetsmarknad** är ottydligt. I förslaget till lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden § 6 står att stöd får ges till den som vid tidpunkten för sin ansökan om stöd 1) har anknytning till svensk arbetsmarknad, och 2) är anställd eller senast var anställd av en arbetsgivare som är registrerad hos Skatteverket mm. Det finns en betydande ottydlighet i vad som skiljer punkt 1 från punkt 2 och det är avgörande att de föreskrifter som ska göras för att tydliga anknytningen formuleras på ett sådant sätt att detta grundläggande omställnings- och kompetensstöd tydligt riktar sig till personer verksamma på svensk arbetsmarknad utan att för den skulle strida mot EU-rätten.

Akademikerförbundet SSR anser att stödet ska vara tillgängligt för personer upp till riktåldern för pensioner, och inte som utredningen föreslår i kapitel 3.1.5 **65 år**. Med tanke på att garantipensionsåldern höjs redan 2023 till 66 år uppfattar vi denna formulering som mindre följsam med utvecklingen än att knyta rätten till riktåldern, alternativt LAS-åldern. Att lägga en fast åldersgräns till 65 års ålder är inte i samklang med övriga politiska åtgärder som syftar till att förlänga arbetslivet och senarelägga arbetslivsutträdet.

### 3.2 Kvalifikationsvillkor för det nya stödet

Akademikerförbundet SSR stödjer i huvudsak förslaget om att den ska ha rätt till stöd som har förvärvat arbetat i Sverige i genomsnitt i 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom 24 månader före sin ansökan om stöd. Vi stödjer förslaget om överhoppningsbar tid. Förslaget om att arbete inom EES-området, Schweiz eller Storbritannien och Nordirland bör inräknas är rimligt utifrån EU-rätten om den fria rörligheten, men vi menar att arbetstagaren måste vara verksam i Sverige vid ansökan, även om arbete utomlands tillgodoräknas. Akademikerförbundet SSR anser att det är bra att ett inkomstvillkor kan avgöra om kvalifikation är uppnådd om andra underlag saknas. Se i övrigt kommentarer under kapitel 3.1.4.

### 3.3 – 3.5 Arbetstagarens ansökan om stöd, stödet ska som längst kunna ges i tolv månader samt ett nytt arbetsvillkor återkvalificerar för stöd

Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen. Rörande återkvalificering i kapitel 3.5 anser vi att det krävs ett förtydligande om samma 24-månadersperiod kan åberopas två gånger för två kvalificeringsperioder av arbete på vardera 12 månader. Vi vill här även betona att ett bättre stöd för den som blir uppsagd kort tid efter ny anställning är den rätt till efterskydd som finns i omställningsavtalen på offentlig sektor (Omställningsavtalet på statlig sektor § 11 samt KOM-KR på kommunsektorn § 13). Det efterskyddet ger möjlighet, för den som inte utnyttjat hela perioden med omställningsstöd att få fortsätta på den gamla perioden vid ny arbetslöshet som inträffar inom 18/12 månader utan krav på återkvalificering. Vi menar att det vore ett väl så bra kompletterande skydd som återkvalificeringsrätten, men att båda rättigheterna borde finnas.

### 3.6 Stöd ska ges i mån av tillgång på medel och prioritering ska kunna göras vid behov

Akademikerförbundet SSR anser att detta grundläggande omställnings- och kompetensstöd bör vara en **rättighet** och därmed inte omfattas av **prioriteringar** om kraven är uppfyllda. Att de vars anställning är på väg att löpa ut eller har löpt ut ska garanteras stöd är viktigt, men vi anser inte att den ansökan som kommer in

sent under ett budgetår ska ha mindre möjlighet att beviljas i jämförelse med den som kommit tidigare. Det är även avgörande för myndigheten att kunna tillämpa likabehandlingsprincipen på alla sökande. Därmed anser vi att formuleringen i § 3 i lagtexten bör vara ”ska ges” stöd i stället för ”får ges” stöd till en sökande med komplettering ”om villkoren uppfylls”.

Målet med denna reform är att så stor andel som möjligt av de som är berättigade till stöd också kan erhålla det. Vi vill även betona att tex CSNs studiemedelssystem är en rättighet och är kostnadseffektivt vilket tydliggör att de två värdena inte står emot varandra. Förslaget om ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd konstrueras kostnadseffektivt, och då måste det rimligen vara kostnadseffektivt för alla behöriga sökande att få stöd. Det blir inte ett mer kostnadseffektivt system för att det finns ekonomiska ramar som gör att vissa behöriga sökande inte kan få stöd – tvärtom. Det här stödet lär dessutom utnyttjas mer i lågkonjunktur då fler blir arbetslösa, vilket gör det är än mer kostnadseffektivt att stödja många under en lågkonjunktur för att snabbt få dem i ny anställning. Att enbart hänvisa till en anslagskredit för att hantera sådana situationer av ökad efterfrågan på stöd räcker inte för att kunna utgöra en kontracyklisk aktör i en lågkonjunktur eftersom en vanlig nivå på en anslagskredit begränsas till tre procent av anslaget även om regeringen kan besluta särskilt om andra nivåer.

I skälen för bedömningen att det inte ska vara en lagstadgad rätt anges att det inte är en lagstadgad rätt till stöd för de som omfattas av kollektivavtalat omställningsstöd. Vi har svårt att förstå den invändningen eftersom de kollektivavtalade omställningsorganisationerna inte är reglerade i lag, utan som sagt i avtal. I ärenden om rätt till stöd från kollektivavtalad omställningsorganisation har dessutom arbetstagaren möjlighet, att med stöd av sitt fackförbund, tvista om rätten till stöd, vilket skapar en extra trygghet för arbetstagaren jämförbar med rättighet inom det offentliga omställnings- och kompetensstödet.

#### **4 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd**

##### 4.2 Grundläggande tjänster från den offentliga omställningsorganisationen

Enligt förslaget ska grundläggande tjänster bestå av rådgivning, vägledning och förstärkt stöd. Det senare ska enbart kunna ges till den vars anställning upphört på grund av ohälsa eller sjukdom. I författningsförslaget 3 § p. 3 står att det ska gälla vid uppsägning eller genom en överenskommelse. Akademikerförbundet SSR konstaterar att målgruppen definierad i denna lag är delvis annorlunda mot omställningsavtalen på statlig och kommunal sektor. Dessa olika regelverk på olika sektorer skapar en otydlighet. Akademikerförbundet SSR menar att villkoren på offentlig sektor minst måste motsvara de som gäller för de arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtalad omställning.

Som redogörs i detta kapitel ska vägledning utgöra en grundläggande tjänst i detta stöd. En kvalitativ studie- och yrkesvägledning blir då en viktig framgångsfaktor för reformen. Men Akademikerförbundet SSR ser samma risker vad gäller bristen på studie- och yrkesvägledare som redogörs för i konsekvensbeskrivningen (10.2.1). För att inte riskera att dränera skolväsendet, inklusive vuxenutbildningen och olika arbetsmarknadsaktörer, på behöriga studie- och yrkesvägledare behöver staten se till att fler med vägledningskompetens för vuxna utbildas. Det krävs också statliga satsningar på mer vidareutbildning för studie- och yrkesvägledare, så att det på sikt

går att möta det behov av kvalificerade studie- och yrkesvägledare som reformen skapar.

#### 4.3 Tillhandahållande av grundläggande tjänster

Akademikerförbundet SSR delar bedömningen.

#### 4.5 Kostnader för grundläggande tjänster i den offentliga omställningsorganisationen

Kostnaden för grundläggande tjänster i den offentliga omställningsorganisationen bedöms uppgå till ca 294 miljoner kronor i 2022 års prisnivå. Precis som vi nämner i punkt 3.6 anser vi att grundläggande stöd enligt detta förslag ska vara en rättighet för den arbetstagare som uppfyller kriterierna och inte bero på när under ett budgetår ansökan inkommer. Om så skulle vara fallet är risken stor att olika åtgärder vidtas för att ansökningar ska komma in i början av budgetår. Arbetslöshet och behov av omställning inträffar under hela kalenderåret och så bör även rätten till stöd vara fördelat. Vi menar att denna del bör ändras till att vara en rättighet i stället för ett ramanslag. Därmed menar vi att bedömningen om kostnad på cirka 294 miljoner kronor för 2022 inte kan utgöra ett ramanslag utan endast ett riktmärke. Se i övrigt kommentarer under punkt 3.6.

### **5 Yttranden för att söka omställningsstudiestöd**

#### 5.1 Den offentliga organisationen ska tillhandahålla yttranden för omställningsstudiestöd

Akademikerförbundet SSR menar att det bör omformuleras till att den offentliga omställningsorganisationen i stället för "får", "ska, på begäran av sökande", tillhandahålla yttranden till CSN.



## 6 En ny offentlig omställningsorganisation

### 6.1 Den nya offentliga omställningsorganisationen bör organiseras vid en befintlig myndighet

Bedömningen att den nya offentliga omställningsorganisationen bör organiseras vid en befintlig myndighet anser Akademikerförbundet SSR mer beror på tidspressen än vad som är den bästa lösningen. Vi menar att omställningsverksamhet med fördel drivs i en egen myndighetskonstruktion eftersom den skiljer sig väsentligt från befintliga myndigheters verksamhet, undantaget Arbetsförmedlingen. Långsiktigt bör staten utreda förutsättningarna att KOK (Kansliet för omställnings- och kompetensstöd) blir en egen myndighet.

Akademikerförbundet SSR delar inte uppfattningen att det bör vara fristående aktörer som utför de grundläggande omställnings- och kompetenstjänsterna för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Om KOK själv bedömer sig ha den kompetensen bör det kunna ske av kansliet, precis som idag sker på de kollektivavtalade omställningsorganisationerna. Vi vill även betona att det rättsligt inte finns några hinder att kommuner, till exempel, kan utgöra leverantörer till Arbetsförmedlingen (se SOU 2020:41), varför vi bedömer att så också skulle kunna vara fallet rörande tjänster som KOK önskar upphandla. Se även kommentarer rörande rådet under 6.2.

### 6.2 Den nya offentliga omställningsorganisationen ska organiseras vid Kammarkollegiet

Akademikerförbundet SSR noterar att förslaget är att lägga den nya offentliga omställningsorganisationen vid Kammarkollegiet. Kammarkollegiet har inte omställnings- och kompetensstöd som ett naturligt arbetsområde. Vi förstår att det av tidsskäl och förhandlingsskäl var den enda möjliga lösningen, men vill betona behovet av att långsiktigt göra den offentliga omställningsorganisationen till en **egen myndighet**. Till dess anser vi att det är avgörande att Kammarkollegiet skyndsamt skaffar sig den kompetens samt de samarbetsformer, inte minst med arbetsmarknadens parter, som är avgörande för att kunna tillhandahålla en högkvalitativ service rörande omställnings- och kompetensstöd. Det är även avgörande för kansliets legitimitet hos arbetsmarknadsparternas och omställningsorganisationerna.

Vi har inget att erinra mot förslaget att namnet för närvarande ska vara Kansliet för omställnings- och kompetensstöd (KOK). I avvaktan på utredning om en egen myndighetsstruktur är det även rimligt att det namnet skrivs in i förordningar, men inte i lag, så att det med viss lätthet kan ändras när, och om, en egen myndighet bildas. Ett förslag är även att det ska inrättas ett **rådgivande organ** bestående av bland annat företrädare från befintliga omställningsorganisationer. Det är av största vikt att samtliga sektorer är representerade i rådet. Ett sådant råd måste få mycket tydliga instruktioner för att kunna bidra positivt till kansliets verksamhet. Med tanke på Kammarkollegiets idag bristande kompetens på området är det avgörande att rådet får en stark roll samt att samarbetsformerna med arbetsmarknadens parter måste vara mer omfattande och ha större inflytande än så för att KOK ska kunna leverera högkvalitativa tjänster.

Till exempel bör kansliet knyta till sig ett **partsråd**, liknande det som Arbetsförmedlingen har, för att få en nära kontakt med arbetsmarknadens parter.

Även här är det av vikt att samtliga sektorer är representerade. Vi vill betona att det rådgivande organet som bland annat består av företrädare för omställningsorganisation inte kan företräda parterna på det sätt som vi bedömer krävs, inte minst strategiskt, utan att dess roll är mer på regel- och bedömningsnivå. Även samverkan med Arbetsförmedlingen bör säkerställas på ett bra sätt så att det sker en sömlös övergång mellan omställningsåtgärder av omställningsorganisationer och arbetsmarknadsåtgärder i Arbetsförmedlingens regi. Det samarbetet har förbättrats väsentligt mellan omställningsorganisationer och Arbetsförmedlingen på senare tid och det är av stort värde att den samverkan även kan fungera sömlöst mellan KOK och Arbetsförmedlingen.

### 6.3 Beslutsprocessen i den offentliga omställningsorganisationen

Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen, och vill betona vikten av att beslut kansliet har fattat ska kunna överklagas. Vi är dock tveksamma om den nämndens självständighet och oberoende kan säkras placerad inom värdmyndigheten Kammarkollegiet. Precis som vi anser att KOK som självständig myndighet bör utredas vidare anser vi att en mer självständig ställning för överklagandeinstansen bör utredas.

**Namnet** i kapitel 6.3.3 "Överklagandenämnden för omställnings- och kompetensstöd" kan leda till missförstånd då en arbetstagare som omfattas av kollektivavtalad omställning kan få intrycket att även kollektivavtalade omställningsstöd kan överklagas, vilket ju inte är fallet. Om ordet "offentligt" finns med i namnet kan möjligen risken för den sammanblandningen minskas.

Utredningen föreslår i kapitel 6.3.4 att nämndens beslut inte ska kunna **överklagas** till högre instans. Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget men menar att det är inkongruent med förslaget i kapitel 7.9 att arbetsgivare samt omställningsorganisationer ska kunna överklaga i förvaltningsdomstol samt ha möjlighet till prövningstillstånd i ännu en rätt. Individens överklaganderätt bör inte vara mindre än de andra parternas.

### 6.4 Sekretess och behandling av personuppgifter

Akademikerförbundet SSR delar bedömningen att ytterligare sekretessbestämmelser eller personuppgiftsreglering inte behövs för denna verksamhet, under förutsättning att paragraf 5 om "otillbörligt uppförande" stryks.

### 6.5 – 6.7 Uppföljning och redovisning, inrättandet av organisationen samt kostnader för kansliet och nämnden

Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen och delar bedömningarna.



## 7 Ersättning till arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd

### 7.1 Arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska kunna få ersättning

Akademikerförbundet SSR delar bedömningen.

### 7.2 Principer för ersättningen till arbetsgivare

Det är avgörande att den ersättning som arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd kan få från staten motsvarar statens kostnader för det stöd som den offentliga omställningsorganisationen tillhandahåller. Utredningen gör bedömningen att ersättningsnivån bör vara upp till 0,15 procent av arbetsgivarens totala utbetalda kontanta ersättningar som är underlag för arbetsgivaravgifter (lönesumman) och ligga fast över tid. Detta bedöms motsvara ca 2 773 miljoner kronor i 2022 års prisnivå.

Akademikerförbundet SSR stödjer ansatsen att arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal ska ersättas på ett sådant sätt att det inte blir en konkurrensnackdel att omfattas av kollektivavtal. Vi menar att en **rättighetsbaserad** offentlig omställnings- och kompetensstöd rimligen inte kan ha en kostnad som "ligger fast över tid", varken på lång sikt eller över konjunkturcykel.

### 7.3 Ersättningen ska avse kostnader för avgifter till registrerade omställningsorganisationer

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget.

### 7.4 Kammarkollegiet ska administrera den statliga ersättningen

Akademikerförbundet SSR har inget att erinra mot förslaget, utöver det som anförts i kapitel 6.2.

### 7.5 Registrering av omställningsorganisationer

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget om att en organisation ska kunna ansöka om registrering som omställningsorganisation hos Kammarkollegiet. Vi vill dock betona att de befintliga partsgemensamma och kollektivavtalade omställningsorganisationerna har en väletablerad och välfungerande verksamhet som gör att Kammarkollegiet rimligen bör kunna registrera dem enkelt om deras stöd "väsentligen motsvarar stödet som ges av den offentliga omställningsorganisationen".

Med tanke på de stora summor som kommer att kunna gå att söka bör Kammarkollegiet ha en gedigen kontroll av andra ansökande organisationerna eftersom risken är stor för att verksamheten kan dra till sig ansökande organisationer, med andra syften än att främja god omställning. Erfarenheterna från tex Arbetsförmedlingens upphandlade etableringslotsar samt jobbcoacher visar vikten av mycket höga krav samt noggrann kontroll. Scenariot där såväl arbetstagare som arbetsgivare och oseriösa omställningsorganisationer alla har intresse av att inte ge adekvat information till Kammarkollegiet är lätt att se och möjligheten för en arbetsgivare att söka bidrag för stöd de inte erbjudit arbetstagare och inte heller betalt för måste elimineras. Kvalitetsuppföljningen och uppgiftsskyldigheten bör vara omfattande för att undvika sådana risker.



**Kriterierna** som beskrivs i 7.5.1 att organisationen ska "tillhandahålla eller avser att tillhandahålla tjänster", "ha tillgång till relevant kompetens", "ha tillräcklig finansiell kapacitet" samt "vara lämplig" anser vi inte är tillräckliga för att eliminera risken för oseriösa sökande. I skälen för förslaget skriver utredningen att kriterierna bör utformas på "myndighetsnivå där detaljkunskap och expertis kommer att utvecklas". Som utredningen noterar finns inte den kunskapen på myndigheten idag och den kommer att ta tid att erhålla. Det är därför helt avgörande att det rådgivande organet, bestående av representanter från kollektivavtalade omställningsorganisationer, har avgörande inflytande över de krav som ställs på omställningsorganisationer för att få bli registrerade. Detta är speciellt viktigt när kraven i detalj, enligt förslaget, inte ska regleras i lag eller författning. Utredningen formulerar en rädsla för att kraven kan skrivas så hårda att det i praktiken är omöjligt för andra än befintliga omställningsorganisationer att bli registrerade. Akademikerförbundet SSR är väsentligt mer oroligt för det motsatta, att kraven är så vaga och låga att det drar till sig oseriösa aktörer. Vi menar att risken för staten är väsentligt större om oseriösa aktörer registreras som omställningsorganisationer än om bara de befintliga kollektivavtalade omställningsorganisationerna skulle registreras. Vi menar att staten i detta avseende måste luta åt det restriktiva hållet i sin formulering av kraven. Ett sätt att kvalitetssäkra de registrerade omställningsorganisationerna hade kunnat vara att kräva att de är knutna till kollektivavtal. Vi noterar dock utredningens resonemang runt EUs statsstödsregler på sid 123, men menar att säkerställande av de registrerade omställningsorganisationernas seriositet och kvalitet är helt avgörande, vilket inte säkras av kriterierna i 7.5.1.

Möjligheten till **avregistrering** vid upptäckta allvarliga oegentligheter är formulerad i kapitel 7.5.3. Det kan inte enbart vara på egen begäran, då det inte finns förutsättningar för registrering samt om uppgiftsskyldigheten inte fullgörs som skäl till avregistrering. Även upptäckta oegentligheter bör leda till avregistrering, vilket inte är ett skäl som naturligt kan anses ingå i de nämnda.

#### 7.6 Ansökan om ersättning

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget och bedömningen.

#### 7.7 Kammarkollegiet ska kontrollera uppgifter

Möjligheten för Kammarkollegiet att inhämta uppgifter från Skatteverket samt att automatiserad samkörning av data kan göras är avgörande för att minska risken för fusk. Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen rörande samkörning av kontrolluppgifter mellan relevanta myndigheter.

#### 7.8 Återkrav

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget.

#### 7.9 Omprövning och överklagande

Överklagandenämnden för omställnings- och kompetensstöd ska pröva överklaganden av beslut om ersättning till arbetsgivare och om registrering av omställningsorganisationer.

Nämndens beslut ska kunna överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd ska krävas vid överklaganden till kammarrätten.

Akademikerförbundet SSR är tveksamt till om Överklagandenämnden för omställnings- och kompetensstöd ska vara sista instans för individer som söker stöd, men inte för arbetsgivare och registrerade omställningsorganisationer. Motiven för diskrepansen formuleras som att de har olika ekonomisk betydelse. Akademikerförbundet SSR anser att arbetslöshet för individen mycket väl kan vara av betydligt större ekonomisk betydelse för den individen än ett uteblivet stöd för en arbetsgivare på 0,15 procent av totala utbetalda kontanta ersättningar som är underlag för arbetsgivaravgifter. Vi anser inte att det motivet är tillfyllest för den påtagliga skillnaden i rätten till överklagande, och menar, i konsekvens med vår åsikt om rätten till stöd för individen att såväl arbetstagare som arbetsgivare och omställningsorganisation bör ha rätt att överklaga fullt ut. Se i övrigt kapitel 6.3.

## **8 Författningsreglering, ikraftträdande och uppföljning**

### 8.1 Grunderna för omställnings- och kompetensstödet ska regleras i lag

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget att grunderna för omställning och kompetensstöd bör regleras i lag och inte i förordning.

### 8.2 Det nya systemet träder i kraft 2022

Akademikerförbundet SSR anser att det är av vikt att detta system träder i kraft så snart som möjligt men har svårt att förstå skillnaden mellan ikraftträdande och genomförandedatum. Vi kan svårligen tänka oss att det finns något rimligt skäl att dessa datum inte är desamma. Vi anser att detta system skyndsamt ska komma i gång trots det faktum att kompletterande avtal på offentlig sektor inte är på plats än.

### 8.3 Det nya systemet ska utvärderas

Akademikerförbundet SSR anser att det är av stort värde att utvärdera systemet senast 2027. Dock anser vi att regeringen tidigare än så bör utreda de delar av reformen som fick olika typer av kompromisslösningar av tidsskäl. Inte minst gäller det inrättandet av en ny självständig myndighet i stället för att Kansliet för omställnings- och kompetensstöd nu föreslås ingå i myndigheten Kammarkollegiet.

Utredningen föreslår även att "Parterna som står bakom principöverenskommelsen ska vara delaktiga i utvärdering och uppföljning av systemet." Det förslaget är anmärkningsvärt och Akademikerförbundet SSR menar att det är helt avgörande att även parterna på offentlig sektor får möjlighet att vara delaktiga i utvärderingen av systemet.

### 8.4 Effekttvärdering förutsätter kontinuerlig uppföljning

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget.

## Överväganden rörande En reformerad arbetsrätt (Ds 2021:17)

Akademikerförbundet SSR har beretts tillfälle genom Saco att besvara rubricerad departementsskrivelse.

### Sammanfattning

Utredningens förslag rör en rad olika bestämmelser i anställningsskyddslagen (LAS). Respektive förslag sammanfattas kort under specifika synpunkter nedan. Principöverenskommelsen mellan PTK, IF Metall, Kommunal och Svenskt Näringsliv ligger till grund för utredningens förslag. De väsentliga lagförslagen i utredningen rör förändring av saklig grund (i 7 § LAS) till sakliga skäl, att 7 § LAS görs semidispositiv på huvudorganisationsnivå, att anställningen inte består under tvist om uppsägnings giltighet, införandet av utökad möjlighet till undantag från turordning, samt att allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning.

### Inledning

Förhandlings- och samverkansrådet PTK, IF Metall, Kommunalarbetareförbundet och Svenskt Näringsliv träffade hösten 2020 en principöverenskommelse. Principöverenskommelsens förslag har utretts och presenterats i Ds. 2021:16,17 och 18. Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom principöverenskommelsens förslag och tillstyrker därför även förslagen i rubricerad promemoria.

### Allmänna synpunkter

Akademikerförbundet SSR tillstyrker principöverenskommelsens och utredningarnas förslag med nedan angivna enskilda synpunkter. Förbundet önskar också inledningsvis betona att de tre bokstavsutredningarna tillsammans bildar en helhet så som framgår av principöverenskommelsen. Det är därför mycket viktigt att man i den fortsatta lagberedningen behandlar förslagen i de tre utredningarna som en gemensam reform.

### Partsöverenskommelsens inflytande på andra sektorer

Det är tydligt att utkastet till huvudavtal på privat sektor tillsammans med principöverenskommelsen och de tre bokstavsutredningarnas förslag har, och i ännu högre utsträckning kommer att få, stort inflytande över förhandlingar och kollektivavtal i andra sektorer på arbetsmarknaden. Akademikerförbundet SSR anser att regeringen behöver vara uppmärksam på att partsöverenskommelsens får en normerande effekt på andra sektorer. Fackförbund och arbetsgivarorganisationer på bland annat statlig sektor och KR-sektorn ansvarar för att genom kollektivavtal omhänderta många villkorsfrågor som en följd av utredningarnas förslag. I dag finns en rörlighet på arbetsmarknaden, det är inte ovanligt att personer under sitt arbetsliv har arbetat i flera olika sektorer. En förutsättning för rörligheten är att villkoren för anställning, omställning och livslångt lärande är likartade på hela arbetsmarknaden. Det lagreglerade anställningsskyddet är i mycket stor utsträckning gemensamt för hela arbetsmarknaden. Övriga villkor som rör omställning, livslångt lärande och

försäkringslösningar<sup>1</sup> behöver följa i samma riktning och bli likartade på arbetsmarknaden. Detta för att undvika trösklar mellan sektorer. Partsöverenskommelsens normerande effekt har härigenom stor betydelse för rörligheten på arbetsmarknaden. Akademikerförbundet SSR anser att det är viktigt att värna rörligheten på arbetsmarknaden och att samtliga sektorer utgör en gemensam arbetsmarknad.

#### Befintliga kollektivavtal

Av utredningens uppdragsbeskrivning framgår att det i uppdraget särskilt ingick att redogöra för hur lagförslagen påverkar befintliga kollektivavtal i olika sektorer. Det är otillfredsställande att utredningen endast gjort en översiktlig och kort analys på detta tema. Bland annat saknas en bedömning av i vilken utsträckning den grundläggande balansen påverkas mellan parterna på olika sektorer. I likhet med Saco anser Akademikerförbundet SSR att utredningen inte uppfyllt sitt uppdrag i denna del.

#### Specifika synpunkter

### **4. Uppsägning från arbetsgivarens sida**

#### 4.1.2 Sakliga skäl för uppsägning

##### Sammanfattning av förslaget

Enligt förslaget ska det i prövningen av ifall det finns sakliga skäl inte göras någon avvägning mellan arbetstagarens intresse av att få behålla anställningen och arbetsgivarens intresse av att upplösa detsamma. Inte heller ska det göras någon prognos om arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att återfalla i brott mot anställningsavtalet.

##### Förbundets synpunkter

Promemorian redogör i denna del på ett riktigt sätt för innebörden i parternas principöverenskommelse. Utredningen framhåller att förslaget om att begreppet saklig grund ska ersättas med sakliga skäl inte innebär någon förändring av gällande rätt i fråga om vad som ska utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av skyldigheterna i anställningen (avtalsbrottet). Genom att slopa avvägningen mellan de tvistande parternas intressen, och även prognosen, är det tydligt att förslaget innebär materiella förändringar av hur helhetsbedömningen av uppsägningar ska göras. Akademikerförbundet SSR är kritiskt till att man i promemorian inte uppmärksammat och gjort klagörande uttalanden om de oklarheter som uppstår till följd av författningsändringen.

Till skillnad från i dagens saklig grund-prövning ska det som nämnts inte göras någon prognos av ifall arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen. Prognosen görs genom en bedömning av vilka slutsatser av det som läggs arbetstagaren till last som kan dras om hens lämplighet för fortsatt anställning. Detta bedömningsmoment har varit ett integrerat led i saklig grund-prövningen ända sedan införandet av anställningsskyddslagen.<sup>2</sup> Prognosen är av stor betydelse för utgången i ärenden som handlar om bedömningen av engångshändelser (se AD 2008 nr 2), lämplighets- och

<sup>1</sup> Bland annat motsvarigheter till privata parter så kallade kompletterande arbetslöshetsförsäkring som aktualiseras i samband med tvister om uppsägningars giltighet.

<sup>2</sup> Se bl.a. prop. 1973:129 s. 62 och 124, och prop. 1981/82:71 s. 65 ff.

förtroendefrågor (se AD 2019 nr 39), långvariga men icke allvarliga samarbetsproblem (se AD 2019 nr 2), och bristande arbetsprestation (se AD 2014 nr 26). Kännetecknande för domarna är att omständigheterna som ligger till grund för uppsägningarna svårligen låter sig karaktäriseras som väl avgränsade avtalsbrott. Det är vidare svårt att i de nämnda domarna se hur domstolen – utan att dra slutsatser om arbetstagarens fortsatta lämplighet – skulle kunna göra bedömningar av allvarligheten i respektive arbetstagares åsidosättande av sina skyldigheter i anställningen.

Oklarheter i bedömningen av uppsägningsfall som regleras av 7 § LAS riskerar att bli tvistedrivande. Den fortsatta beredningen av lagärendet behöver därför mer utförligt lämna vägledning om hur sakliga skälprövningen ska göras i fall där avtalsbrottet är komplext och där prognosmomentet i rättspraxis varit avgörande för utgången i målet.

Förändringarna väntas enligt utredningen öka förutsebarheten för både arbetstagare och arbetsgivare i fråga om vilka fall som utgör sakliga skäl för uppsägning. I sektorer där arbetsmarknadens parter träffar kollektivavtal om den närmare innebörden av sakliga skäl uppnås sannolikt bättre syftet att åstadkomma förutsebar rättstillämpning.

#### 4.1.2 Omplacering

##### Sammanfattning av förslaget

Enligt promemorians förslag ska omplaceringsregeln i 7 § 2 st LAS förändras genom att skälighetsbedömningen slopas. Den föreslagna bestämmelsen innebär att en uppsägning inte är grundad på sakliga skäl om det kan krävas att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren i fråga. Av promemorian framgår att förändringen i huvudsak innebär att arbetsgivare som utgångspunkt behöver omplacera en arbetstagare vid endast ett tillfälle.

##### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR bedömer att förändringen kan vara motiverad i främst mindre verksamheter på privat sektor. Offentliga arbetsgivare är ofta stora och har många olika verksamheter och befattningar. Större arbetsgivare har generellt lättare att komma till rätta med problem på ett mindre ingripande sätt än genom uppsägning. Det finns därför som regel goda förutsättningar att omplacera anställda som av någon anledning inte längre kan arbeta med vissa kollegor eller arbetsuppgifter.

Inom offentlig sektor förekommer att arbetsgivare gör flera omplaceringsförsök, särskilt vid samarbetssvårigheter, och det har enligt förbundet hittills fungerat bra.

I författningskommentaren till 7 § (s. 185) anges att omplacering ”om det över huvud taget är *skäligt* att kräva omplacering...” som huvudregel endast ska ske en gång. Den citerade meningen återfinns inte i principöverenskommelsen och riskerar skapa oklarhet om innebörden av författningsändringen. Om vad som avses är situationer där arbetstagare gjort sig skyldiga till grövre misskötsamhet i tjänsten, och därför inte kan komma i fråga för omplacering, bör detta klargöras i den fortsatta lagberedningen.

#### 4.2 Dispositivitet

##### Sammanfattning av förslaget

Bestämmelsen om sakliga skäl för uppsägning och den tillhörande omplaceringsregeln (7 § LAS) föreslås bli semidispositiv på det sättet att avvikelser från lagen endast får göras genom kollektivavtal som träffats av sådana sammanslutningar av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3 st MBL. Vidare konstaterar utredningen att förslaget inte kan gälla på statlig sektor eftersom regeringsformen stadgar att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning ska regleras i lag.

#### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR önskar inledningsvis klargöra att den aktuella bestämmelsen i MBL syftar till att förklara att lagens regler om arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer i utvidgad mening även gäller sammanslutningar av sådana organisationer. Genom principöverenskommelsens och promemorians förslag kommer bestämmelsen få en delvis annan materiell innebörd: sammanslutningar av arbetstagarorganisationer ges ett exklusivt bemyndigande som inte omfattar de andra organisationerna som omnämns i samma paragraf. Akademikerförbundet SSR tillstyrker författningsändringen i sig, men anser att man i den fortsatta lagberedningen bör uppmärksamma att logiken i 6 § MBL ändras.

Akademikerförbundet SSR anser att det finns två aspekter som är viktiga att betona när det gäller frågan om att göra 7 § LAS semidispositiv på ”huvudorganisationsnivå”.

För det första är det viktigt för den svenska arbetsmarknadsmodellen att parterna är fria att organisera sig i syfte att tillvarata medlemmars och modellens intressen. Förbundet delar därför den kritik mot promemorians behandling av frågan som framkommer i Saco:s remissyttrande. Uttalandena i förarbeten till 6 § 3 st MBL om att sammanslutningar av arbetstagarorganisationer förutsätts ha nått en viss nivå av organisatorisk stabilitet kan tolkas som att nybildade organisationer inte uppfyller villkoren för att träffa avtal om avvikelser från 7 § LAS. En ny reglering i lag, eller uttalanden i förarbeten, får inte utesluta möjligheten för fackförbund att bilda nya huvudorganisationer eller förhandlingsorganisationer som kan avvika från 7 § LAS, enbart med hänvisning till att de saknar organisatorisk stabilitet. För det andra är det viktigt undvika att det på arbetsmarknaden uppstår en stor variation av kollektivavtalade avvikelser från 7 § LAS. Akademikerförbundet SSR delar utredningens uppfattning att kollektivavtalsavvikelser från 7 § LAS bör – för att vara giltiga – gälla hela sektorer på arbetsmarknaden.

Såvitt avser den statliga sektorn konstaterar utredningen kort att regeringsformens 12 kap 7 § utgör hinder mot att göra 7 § LAS semidispositiv genom kollektivavtal på någon nivå. Akademikerförbundet SSR delar den bedömningen avseende regeln om att det ska krävas sakliga skäl för uppsägning (7 § 1 st). I förslaget till 7 § 2 st. LAS regleras arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, som innebär en uppsägning inte är grundad på sakliga skäl om det kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete. Bestämmelsen syftar till att undvika uppsägning avser därför inte den statligt anställdes grundläggande rättsställning och bör därför vara semidispositiv på det sättet att avvikelser från lagen endast får göras genom kollektivavtal som träffats av sådana sammanslutningar av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3 st MBL. Åtminstone borde regeln vara semidispositiv så att avvikelser är möjliga så länge de är till arbetstagarens fördel, förmånligare för arbetstagaren.

## 5. Turordning vid uppsägning

### Sammanfattning av förslaget

Utredningen föreslår att arbetsgivare – oberoende av storlek – ska få undanta tre personer från turordning i samband med arbetsbrist. Regeln får tillämpas högst var tredje månad.

### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR noterar att utredningen inte har analyserat vilken effekt förslaget kan få på befintliga kollektivavtalsregleringar om turordning. Särskilda kollektivavtalsvillkor om turordning finns på bland annat statlig och kommunal sektor. Nuvarande villkor är resultatet av förhandlingar mellan parterna på sektorn. Det finns en risk att balansen som parterna uppnått genom kollektivavtalsreglerna påverkas av lagförslagen.

## 6. Tvister om ogiltigförklaring

### 6.1.2 Anställningen ska inte längre bestå under tvist

#### Sammanfattning av förslaget

Utredningen föreslår att anställningen inte längre ska bestå vid tvist om uppsägnings giltighet. Utredningen föreslår också att undantag från regeln ska gälla för fackligt förtroendevalda som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

#### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR noterar att utredningens förslag följer direkt av principöverenskommelsen. Förslaget innebär i praktiken att uppsägningar regleras på ett sätt som liknar avskedanden, där anställningen inte heller består under tvist. Det medför att tidigare sällsynta företeelser kan komma att bli vanligare, och att oklarheter i lagstiftningen därför behöver åtgärdas. I likhet med Saco och OFR ser förbundet att lagstiftningen inte reglerar de oklara förhållanden som kan uppstå om den uppsagde arbetstagaren under tvisten fått ny anställningen och därefter vinner framgång i uppsägningstvisten mot sin förra arbetsgivare. Arbetstagarens anställning har då "återuppstått", vilket innebär att hen då har två anställningar. Den fortsatta lagberedningen behöver klargöra att arbetstagare som på det beskrivna sättet har två anställningar inte gör sig skyldig till brott mot lojalitetsplikten gentemot någon av arbetsgivarna. Vidare är det angeläget att det tydliggörs att arbetstagare som vunnit framgång i en tvist mot sin förra arbetsgivare ges en skälig inställelseperiod som förslagsvis kan motsvara dennes uppsägningstid. Ytterligare oklarhet gäller frågan om huruvida tvistetiden ska bedömas som anställningstid eller ej. En anställds anställningstid har stor betydelse vid tillämpning av flertalet bestämmelser i LAS, bland annat för fastställande av turordning och företrädesrätt till återanställning.

För att undvika oklarheter för statligt anställda behöver utredningen också analysera hur de föreslagna tvistereglererna ska förhålla sig till 11 § LOA, som innebär att en statlig anställning upphör formlost så fort en arbetstagare får en ny anställning hos en statlig arbetsgivare.

### **6.1.4 Undantag för vissa fackligt förtroendevalda**



### Sammanfattning av förslaget

Uppkommer en tvist om giltigheten av en uppsägning eller avskedande av en fackligt förtroendevald som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, ska anställningen bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR välkomnar förslaget som innebär att fackligt förtroendevalda som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten undantas från de ovan nämnda förslagen om förändringar i tvistereglerna. Att nödvändiga fackliga förtroendevaldas anställning ska skyddas vid tvister om uppsägning eller avskedande är en central beståndsdel i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Akademikerförbundet SSR är också positivt till att domstol ska kunna fatta interimistiska beslut om att den fackligt förtroendevaldas anställning ska bestå under tvisten när tvist även uppkommit om huruvida den förtroendevalda har särskild betydelse på arbetsplatsen.

## **6.2 Skadestånd för felaktiga uppsägningar och avskedanden**

### Sammanfattning av förslaget

I enlighet med principöverenskommelsen föreslår utredningen en lagändring i 38 § LAS, som innebär att domstol vid bestämmandet av det allmänna skadeståndet ska ta hänsyn till syftet att motverka överträdelser av LAS regler om uppsägning och avskedande.

### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR ser positivt på förslaget som innebär att det blir en kännbar skillnad i kostnad för arbetsgivare vid felaktiga respektive giltiga uppsägningar. Det är förbundets uppfattning att den föreslagna skadestandsregeln ska tillämpas oberoende av om den uppsagde yrkat ogiltighet eller endast allmänt skadestånd i en uppsägnings- eller avskedandetvist.

I såväl utredningens allmänna överväganden som i författningskommentaren nämns de skadeståndsbelopp som återfinns i parternas principöverenskommelse. Att de nämns i utredningen följer direkt av principöverenskommelsen (se s. 25). Akademikerförbundet SSR anser emellertid att det särskilt i författningskommentaren bör betonas att den framtida utvecklingen av skadeståndsnivåer ska ske på det sätt som arbetsdomstolen hittills hanterat sådana frågor. Oklarheter i denna fråga riskerar att inverka negativt på den svenska förhandlingsmodellen och möjligheterna att träffa förlikningar utanför domstol.

Akademikerförbundet SSR är vidare av uppfattningen att det höjda skadeståndet ska gälla oavsett om arbetstagaren yrkat ogiltighet eller endast allmänt skadestånd. Detta bör tydligt framgå i lagens förarbeten.

## **6.3 Rätten till arbetslöshetsersättning**

### 6.3.3 Avstängning från rätt till ersättning

### Sammanfattning av förslaget

Utredningens förslag innebär att en sökande inte ska kunna stängas av från rätt till ersättning om giltigheten i hens uppsägning är föremål för tvist. Detsamma gäller om den sökande lämnat sin anställning efter att ha träffat en uppgörelse med sin arbetsgivare.

#### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR anser att utredningens förslag om att slopa avstängningsregeln när den sökande tvistar om uppsägnings giltighet även ska omfatta avskedandebärenden. I utredningens förslag om att det ska krävas sakliga skäl för uppsägning betonas att bedömningens fokus ska ligga på allvarligheten i avtalsbrottet, det vill säga hur allvarligt den anställde åsidosatt sina skyldigheter i anställningen. I de allmänna övervägandena diskuteras inte gränsdragningen mellan å ena sidan allvarligheten i det avtalsbrott som kan leda till uppsägning, och å andra sidan vad som utgör ett grovt avtalsbrott som utgör grund för avskedande. Det är en mycket komplex bedömning som innefattar såväl svåra bevisfrågor som rättsfrågor, och som har stora konsekvenser för den enskilde arbetstagaren. Det finns med andra ord en överhängande risk att arbetsgivare gör felbedömningar inför beslut om att säga upp eller avskeda en anställd. Mot den bakgrunden är det inte rimligt, som utredningens förslag om ändring i arbetslöshetsförsäkringen är utformat, att anställda som sägs upp ges ett betydligt bättre skydd för sin försörjning än den som avskedas.

### **7. Omreglering till lägre sysselsättningsgrad**

#### Sammanfattning av förslaget

Förslaget innebär att arbetsgivare som i samband med arbetsbrist erbjuder en anställd en omplacering till en likartad tjänst med lägre sysselsättningsgrad behöver tillämpa särskilda turordningsregler. Anställda med längre anställningstid ges med förslaget bättre skydd än de med kortare. En anställd som accepterar omplaceringen ska ha rätt till en omställningstid motsvarande sin uppsägningstid.

#### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR ser positivt på förslaget som innebär att anställningsskyddet stärks för anställda med längre erfarenhet hos arbetsgivaren.

### **8. Särskild visstidsanställning**

#### 8.2 Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

#### Sammanfattning av förslaget

Förslaget innebär att den som anställs i särskild visstidsanställning ges mer förmånliga villkor än i nuvarande allmän visstidsanställning när det gäller övergång till tillsvidareanställning, företrädesrätt till återanställning, och vid beräkning av anställningstid i vissa fall.

#### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR ser försiktigt positivt på förslaget då det kan bidra till att stärka anställningsskyddet för många anställda.

På den statliga sektorn kommer förslaget inte att få samma genomslag som på övriga sektorer eftersom tidsbegränsade anställningar vid de statliga



myndigheterna ofta vilar på annan grund, främst olika förordningar, som utredningens förslag inte kommer att påverka. För att begränsa risken för långa kedjor av tidsbegränsade anställningar på statlig sektor bör därför de skyddsmekanismer mot stapling av tidsbegränsade anställningar som gäller i LAS även omfatta sådana anställningar som regleras i olika förordningar.

## **9. Heltid som norm**

### 9.2 anställningsavtal ska anses gälla på heltid

#### Sammanfattning av förslaget

Förslaget innebär att anställningsavtal ska anses gälla på heltid, om parterna inte överenskommit om annat. Om anställningsavtalet inte gäller på heltid ska arbetsgivaren på den anställdes begäran uppge skälen till det.

#### Förbundets synpunkter

Akademikerförbundet SSR välkomnar förslaget då det kan leda till ökad trygghet för anställda med oklara anställningsförhållanden.

## Överväganden rörande Omställningsstudiestöd (Ds 2021:18)

Akademikerförbundet SSR har beretts tillfälle genom Saco att besvara rubricerad departementsskrivelse. Vi väljer att i huvudsak kommentera kapitlen som innehåller förslag och eller bedömningar.

Denna utredning föreslår ett nytt offentligt studiestöd kallat omställningsstudiestöd. Stödet består av en bidrags- och en lånedel på maximalt 80% av 4,5 inkomstbasbelopp vilket motsvarar cirka 20 000 kr/mån. Det ska kunna beviljas om man uppnår vissa kvalificeringsvillkor och deltar i utbildning (upp till heltid upp till 44 v) som stärker personens framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Parterna kan sedan i kollektivavtal avtala om ersättning över det offentliga taket samt eventuella ytterligare förmåner. Omställningsorganisationerna ska behandla ansökningarna och yttra sig över dem och CSN ska administrera och besluta om stöd ska beviljas.

### 2 Ett nytt omställningsstudiestöd

2.5 Ett mer rekryterande studiestöd kan få fler vuxna att vilja vidareutbilda sig  
Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget att införa ett nytt studiestöd för livslångt lärande men menar att namnet "omställningsstudiestöd" är missvisande för det syftet. Omställning som ord används för personer som är utan arbete eller riskerar att bli det och som får stöd av olika slag för att få nytt arbete. Denna reform är för arbetstagare, oavsett anställning, och oavsett om de avser att byta jobb eller stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden i det yrke och i den anställning hen har. Därmed borde ett begrepp som tydligare markerar denna bredare ambitionsnivå användas. Begreppet **utvecklingsstudiestöd** eller **utvecklingsstudieersättning** skulle bättre motsvara reformens innehåll. Ordet ersättning är dessutom bättre än stöd, eftersom det förra betonar något hen kvalificerat sig för genom arbete och som är kopplat till inkomstbortfallsprincipen i likhet med arbetslöshetsersättning. Stöd är något som mer syftar på antingen monetärt stöd i socialpolitiskt perspektiv, eller stöd av annat slag än monetärt som till exempel omställnings- och kompetensstöd i Ds 2021:16.

2.6 Ett kostnadseffektivt system utan oönskade bieffekter  
Akademikerförbundet SSR stödjer såväl förslag som bedömning.

### 4 Målgrupp och kvalificeringsvillkor

#### 4.1 Omställningsstudiestöd ska få lämnas till svenska och vissa utländska medborgare

Akademikerförbundet SSR menar att personer med **varaktigt anknytning till Sverige** som är verksamma på svensk arbetsmarknad bör kunna få detta stöd, dvs gruppen bör vara bredare än enbart svenska medborgare och omfattar till exempel personer med såväl permanent som tillfälligt uppehållstillstånd eller permanent uppehållsrätt oavsett ursprungsland som uppfyller etablerings- och aktualitetsvillkoren specificerade i 4.4 och 4.5. Akademikerförbundet SSR anser att det finns ett värde av att avgränsningen ligger nära studiestödslagen, men menar

att personer med tillfälligt uppehållstillstånd som uppfyller såväl etablerings- som aktualitetsvillkoret bör kunna anses ha en varaktig anknytning till Sverige och vara berättigade till stöd.

#### 4.2 Åldersgränser

Utredningen föreslår att omställningsstudielån ska få lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 60 år. Omställningsstudiebidrag ska få lämnas längst till och med det kalenderår som den studerande fyller 62 år. Rätten till bidrag ska dock begränsas till högst tio veckor från och med det kalenderår den studerande fyller 61 år.

Akademikerförbundet SSR företräder åsikten att rätten till detta stöd bör följa riktåldern i pensionssystemet eller i alla fall reglerna i befintliga omställningsavtal som idag ger möjlighet till bidrag till 65 års ålder och lån till 60 års ålder.

Akademikerförbundet SSR anser att ett regelverk som följer riktåldern smidigare kan anpassas till den kontinuerliga utvecklingen av längre arbetsliv och senare arbetslivsutträde. Att kunna kompetensutveckla sig allt senare i arbetslivet är en förutsättning för ett senare arbetslivsutträde generellt på arbetsmarknaden.

Akademikerförbundet SSR vill även betona att åldersdiskrimineringen eller den av den statliga utredningen "*Äldre har aldrig varit yngre*" (SOU 2020:69) tydliggjorda ålderismen som finns på svensk arbetsmarknad inte bör underblåsas av denna reform. Rätten att få utbilda sig högre upp i åldrarna bör bejakas för att främja att normen att pensionera sig vid 65 års ålder bryts upp och ett generellt senare arbetsmarknadsutträde främjas.

#### 4.4 Etableringsvillkoret

Stödet får ges till personer som från och med det kalenderår då hen fyllde 19 år har förvärvsarbetet i Sverige under i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i minst 8 år de senaste 14 åren.

Akademikerförbundet SSR stödjer grunden i detta etableringsvillkor. Vi stödjer även förslagen om vad som ska jämföras med förvärvsarbete, det inkomstbaserade kravet som kan uppfylla arbetsvillkoret samt att arbete måste ha varit huvudsyssla. Vad det gäller arbetad tid som kan inräknas menar vi att arbetad tid inte bara ska kunna tillgodoräknas från land inom EES, Storbritannien, Nordirland samt Schweiz, utan även från andra länder utanför nämnda område. Detta för att personer som har lång arbetslivserfarenhet från andra länder, även utanför EES, men som kommit till Sverige under senare år och uppfyller aktualitetsvillkoret, ska kunna uppfylla etableringsvillkoret med såväl svensk som utländsk arbetslivserfarenhet. Arbete i annat land, oavsett vilket, måste styrkas på rimligt sätt. Denna bredare definition av från vilka länder förvärvsarbete kan tillgodoräknas ger möjlighet för personer med utländsk bakgrund som är etablerade på svensk arbetsmarknad att kunna komplettera sin utbildning och erfarenhet och därmed matchas bättre på svensk arbetsmarknad än vad som idag är fallet. Det vore ett stort mervärde för svensk arbetsmarknad, inte minst inom många bristyrken, om stora grupper utlandsutbildade kunde arbete i de yrken de är utbildade i. Det är dock avgörande att de uppfyller såväl etablerings- som aktualitetsvillkoret. Kriterier för hur arbete i andra länder ska kunna styrkas bör utarbetas.

#### 4.5 Aktualitetsvillkoret

Akademikerförbundet SSR stödjer i huvudsak utredningens förslag och delar dess bedömningar i denna del. Vi är dock tveksamma till om aktualitetsvillkoret ska

kunna uppfyllas med arbete och inkomster utanför Sverige i EES-området, Storbritannien, Nordirland och Schweiz (4.4.4 samt 4.5.4). Ett omställningsstudiestöd som ställer kravet att personen har "förvärvsarbetat i Sverige" bör rimligen inte kunna uppfyllas om personen inte har arbetat i Sverige de senaste två åren, eller ens 8 år de senaste 14 åren vilket de facto skulle vara fallet om nuvarande förslag till etablerings- och aktualitetsvillkor skulle träda i kraft. Partsöverenskommelsen syftar främst till behoven på den svenska arbetsmarknaden (s. 132) vilket bäst säkerställs med att aktualitetsvillkoret baseras på att den sökande har arbetat i Sverige i minst 12 månader.

Akademikerförbundet SSR menar att det är av stort värde av etablerings- och integrations-skäl att etableringsvillkoret görs bredare enligt ovan, men aktualitets-skälet görs snävare för att betona att personen ska verka på svensk arbetsmarknad för att studierna ska berika svensk arbetsmarknad, utan att det ska behöva strida mot EU-rätten.

#### 4.6 Bemyndiganden till CSN om etablerings- och aktualitetsvillkoren

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget, men menar att Kammarkollegiet och framför allt det rådgivande organet till KOK bör få yttra sig rörande såväl aktualitets- som etableringsvillkoret, dvs hur ramtiden och tid med förvärvsarbete ska beräknas. Varken CSN eller Kammarkollegiet besitter kompetens i frågor som handlar om arbetsmarknaden. Det måste säkerställas på annat sätt.

### **5 Utbildningar som ska ge rätt till omställningsstudiestöd**

#### 5.1 Utbildningar i Sverige som ger rätt till studiestöd enligt studiestödslagen

Akademikerförbundet SSR stödjer grundtanken att detta stöd ska kunna ges till studier som ger rätt till studiemedel enligt Studiestödslagen (1999:1395). Där ges möjligheter till utlandsstudier om utbildningen är godkänd av svensk myndighet (UHR eller CSN). Akademikerförbundet SSR anser att reglerna runt vilka studier som berättigar till omställningsstudiestöd bör ligga så nära studiestödslagen som möjligt. Därmed anser vi att formuleringen "**Utlandsstudier** ska dock inte ge rätt till omställningsstudiestöd" är en avgränsning som bör tas bort.

I dagens mer gränslösa utbildningssystem finns inte bara möjligheter att studera utomlands med studiemedel, utan många kurser går att delta i inom ramen för till exempel Moocs-utbildningar, (Massive Open Online Courses) där mycket välrenommerade utländska lärosäten kan vara utbildningsanordnare. Utbildningar och lärosäten som det är självklart att kunna få studiemedel för enligt Studiestödslagen. Ett förbud mot utlandsstudier lär drabba akademiker hårt eftersom utbildning mitt i arbetslivet normalt sker på högre nivå än grundutbildning. Sådana utbildningar är vanligare att man genomför i andra länder. Även högspecialiserade utbildningar på högre nivå kan vara av sådan art att de bara anordnas i vissa länder, och då ofta inte i Sverige. Att begränsa den mycket avancerade specialistutbildningsmöjligheten menar vi inte kan vara lagstiftarens eller parternas syfte. Vi menar inte att argumentet att utlandsutbildningar inte skulle ha en koppling till svensk arbetsmarknad skulle vara giltigt. I så fall skulle inga utlandsutbildningar inom ramen för studiemedelssystemet beviljas, varken inom ramen för EU eller tredje land. Internationaliseringen av utbildning, inte minst högre utbildning, är avgörande för dess kvalitetsutveckling. Akademikerförbundet SSR motsätter sig en inskränkning till enbart svensk utbildning för detta stöd, och

menar att det går att minimera risken för missbruk och fusk på samma sätt som inom det nuvarande studiemedelssystemet som ger omfattande möjligheter till studier med studiemedel även utomlands.

Utredningen skriver att *”stödet precis som ordinarie studiestöd ska kunna lämnas för validering inom ramen för en utbildning och som orienteringskurs inom komvux”*. Akademikerförbundet SSR välkomnar det, men menar att validering allt oftare sker även frikopplat från utbildning. **Validering** av utländska utbildningar samt reell kompetens är något som stärker en arbetstagares framtida ställning på arbetsmarknaden, varför även sådana insatser borde kunna göras inom ramen för omställningsstudiestöd, även om det inte är inom ramen för en utbildning. Det finns exempel från lärosäten där validering av en utlandsutbildad akademiker utan dokumentation kan ta flera månader, men som kan leda till ett examensbevis inom högre utbildning. Det gäller även andra med reell kompetens som kan valideras. Att ha möjlighet att göra det som till exempel utlandsutbildad akademiker som arbetar i ett yrke hen är överkvalificerad för stärker tveklöst hens framtida ställning på arbetsmarknaden, i minst samma utsträckning som ytterligare utbildning. Även **praktik eller verksamhetsförlagd utbildning (VFU)** bör rimligen kunna deltas i med omställningsstudiestöd om det bedöms stärka den sökandes framtida ställning på arbetsmarknaden. Inte minst kommer det förmodligen att vara fallet för många utlandsutbildade som har arbete på svensk arbetsmarknad som de är överkvalificerade för.

#### 5.2 Utbildningar som omställningsorganisationerna finansierar

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget att stöd ska få lämnas till studerande vid utbildning som finansieras av en registrerad omställningsorganisation. Så länge kansliet för omställnings- och kompetensstöd (KOK) inte är en egen myndighet, utan en del av Kammarkollegiet är det rimligt att även Kammarkollegiet anses vara en omställningsorganisation i detta avseende.

#### 5.3 En utbildning måste omfatta minst en veckas heltidsstudier för att ge rätt till omställningsstudiestöd

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget, med undantag för att omställningsstöd enbart ska kunna ges för ”validering som ges inom en kurs eller utbildning”. Som anförts i 5.1 genomförs validering som stärker individens ställning på arbetsmarknaden även frikopplat från kurser och utbildningar och bör kunna kvalificera för omställningsstudiestöd.

#### 5.4 Begränsning av utbildningarnas längd till och med det kalenderår den studerande fyller 39 år

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget. Vi välkomnar även att förslaget innehåller rätt att få studiestöd i upp till 44 veckor, för studier som är upp till 80 heltidsveckor, dvs att man ska kunna finansiera delar av en längre fördjupning/specialisering för att övrig finansiering sedan ska finansieras på andra sätt, kollektivavtalade eller annat. Detta förslag möjliggör därmed till exempel komplettering på mastersnivå vilket kommer att bli allt vanligare, inte minst för akademiker. Många påbyggnadsutbildningar inom vård, omsorg och skola är ofta längre än 44 veckor vilket gör att den här möjligheten ger förutsättningar för förstärkt kompetensförsörjning inom välfärdssektorn. Vi kan inte bedöma om detta tak utgör en begränsning för dem som avser att komplettera på grundläggande- eller gymnasienivå, (vilket vore olyckligt) men menar att det är väl avvägt för högre

utbildning. Det är även välkommet att begränsningen inte finns för personer över 40 år. Rörande förutsättningen att studierna ska beräknas kunna avslutas, menar vi att utvecklad praxis måste fokusera på att slutbetyg från flera fristående kurser ska anses vara slutförd utbildning jämförbar med examensbevis. Fristående kurser, mer än sammanhållna program som leder till examen kommer att bli ett allt vanligare sätt att kompetensutveckla sig mitt i arbetslivet vilket gör att praxis måste förhålla sig till det. Även delar av kurser som ej renderar ett slutbetyg kan vara starkt kompetensutvecklande för personer mitt i arbetslivet. Att begränsa den rätten ser Akademikerförbundet SSR som olyckligt.

#### 5.5 Utbildningen ska stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov

Akademikerförbundet SSR menar att individens egen bedömning av vad som stärker hans framtida ställning på arbetsmarknaden är avgörande. Vi menar inledningsvis att begreppet att "stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden" inte får innebära att personer som upplevs ha en **mycket stark ställning på arbetsmarknaden** är uteslutna från möjligheten att få stöd för att det inte bedöms att individen kan ha en starkare ställning, tex för vissa akuta bristyrken. Det skulle vara förödande, inte minst för kompetensutvecklingen inom vård och skola, men även tekniska yrken med flera.

Vi anser att formuleringen "**med beaktande av arbetsmarknadens behov**" är olämplig och bör tas bort eftersom den signalerar att aggregerad arbetsmarknadsdata bättre kan bedöma individens kompetensutvecklingsbehov än individen själv. Ett sådant behov finns i alla sektorer, i såväl bristyrken som i yrken i balans eller med ett överskott. Alla branscher och alla utbildningsnivåer har behov av kompetensutveckling mitt i arbetslivet. Vi menar därför att tillägget om arbetsmarknadens behov bör strykas, och inte bara åsidosättas vid särskilda skäl. Begränsningar rörande om utbildningen syftar till att fördjupa sin kunskap i befintligt yrke och anställning eller om den syftar till att kunna byta jobb och arbetsområde anser vi minskar rörligheten på arbetsmarknaden på ett negativt sätt. Båda dessa kompetensutvecklingsituationer anser Akademikerförbundet SSR är viktiga. Även begränsningar kopplat till yrken med **hög konkurrens** (att förkovra sig inom sådana yrken eller söka sig till dem) anser vi bör strykas för att de skapar såväl olyckliga inlåsnings- som utlåsnings effekter på arbetsmarknaden som inte gynnar individen eller arbetsmarknaden. Skulle de begränsningarna kvarstå rubbas dessutom hela balansen i den här reformen, eftersom vissa yrkesgrupper eller branscher i så fall inte skulle kunna åtnjuta vissa förmåner som balansen är en förutsättning för.

Att hänvisa till att det går att göra undantag för **särskilda skäl** anser Akademikerförbundet SSR inte är tillfyllest. Vi menar även att formuleringen under särskilda skäl att "utbildningen kan leda till en ny anställning eller betydligt ökad anställningsbarhet" leder tanken fel. Begreppet anställningsbarhet används, i huvudsak, för personer som står väldigt långt ifrån arbetsmarknaden och som genom arbetsmarknadsåtgärder ska närma sig arbetsmarknaden. Målgruppen för detta stöd är, i normalfallet, personer i anställning som vill förkovra sig i befintligt arbete eller karriärväxla. Dessutom begränsas formuleringen runt särskilda skäl enbart till personer, som uppenbarligen ska byta anställning, vilket inte är en begränsning som lagstiftaren eller parterna avsåg. Akademikerförbundet SSR anser att alla formuleringar om arbetsmarknadens behov riskerar att, inte minst på



enskild tjänstemannanivå, baseras på olika typer av bristyrkeslistor, arbetsmarknadsbedömningar på makronivå mm som både har metodologiska brister och inte heller tar hänsyn till lokala och regionala olikheter samt individens egen bedömning om sin framtida ställning på arbetsmarknaden.

Akademikerförbundet SSR menar vidare att de två första situationerna för **när stöd inte ska ges** är rimliga. Den tredje måste dock förtydligas, dvs att stöd inte ska ges för utbildning som *"den studerande redan har genomgått och från vilken han eller hon redan har ett slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis"*. Vi menar att det är avgörande att en sökande med slutbetyg från en utbildning som är väldigt förändrad över tid, ska kunna söka enskilda delkurser inom den utbildningen för att kunna uppdatera sin utbildning. Vi menar dock att den förtydligande texten att ett slutbetyg mm inte är ett hinder "om den studerande kan styrka att kunskapsinnehållet i utbildningen påtagligt har förändrats sedan personen genomgick den." kan vara tillräcklig.

Det är också avgörande att utlandsutbildade som fått sin **utländska utbildning** bedömd som motsvarande en svensk utbildning har möjlighet att komplettera sin utbildning med kurser inom ramen för den utbildningen. Där menar vi att formuleringen *"Detsamma bör gälla om en utbildning som den studerande har läst utomlands inte har en direkt motsvarighet i Sverige, eller om en utländsk utbildning behöver kompletteras för att kunna anses motsvara en utbildning i Sverige"* inte är tillräcklig. Målgruppen vi åsyftar är personer som har en avslutad utländsk utbildning i annat land som är bedömd av UHR som motsvarande en svensk utbildning, men som ändå bedömer att kurser inom den bedömda svenska utbildningen skulle förstärka individens ställning på svensk arbetsmarknad. Det gäller inte minst kurser som har en tydlig svensk koppling, som tex svensk lagstiftning eller annan reglering. Det är kursmoment som naturligt inte finns i utländska examina även om de bedömts som motsvarande en svensk examen.

Akademikerförbundet SSR motsätter sig avgränsningen att personer med examen på **forskarnivå** enbart ska kunna ges stöd om utbildningen *"förser arbetsmarknaden med kompetens på ett arbetsområde där det finns ett behov av arbetskraft eller om det finns särskilda skäl"*. Vi menar att enbart individen med stöd av omställningsorganisation kan göra en adekvat sådan bedömning, vilket gör att vi motsätter oss den generellt riktade begränsningen. Argumentet att de redan har en "förhållandevis stark ställning på arbetsmarknaden" motsägs av den källhänvisning utredningen själv gör som visar att deras etableringsgrad var exakt samma som för personer med avslutad högre utbildning på grund- och avancerad nivå. Argumentet att de har fått sin utbildning finansierad av offentliga medel är direkt underlig eftersom det gäller, i stort sett alla på svensk arbetsmarknad. Undantaget att de ska kunna få stöd om särskilda skäl föreligger anser vi är för svagt. En forskarutbildad ska på samma grunder som andra kunna beviljas stöd om det stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden, utan olika specifika begränsningar.

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget att omställningsorganisationernas roll vid prövning av om utbildningen stärker den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden är avgörande. Vi anser att formuleringen att det yttrande ska läggas **"särskild vikt vid"** är för svagt och menar att yttrandet ska vara **"vägledande"** eller **"avgörande"** för CSN. Det är individen och omställningsorganisationen som har kompetens att bedöma hur en utbildning kan

stärka individens ställning på arbetsmarknaden. CSNs kompetens ligger i att bedöma utbildningars kvalitet samt studerandes regelefterlevnad mm. Därmed är ansökan från individen och utlåtandet från omställningsorganisationen rörande arbetsmarknadsdelen ett avgörande underlag för bedömningen i arbetsmarknadsdelen. Det underlaget kompletteras sedan av CSN rörande om utbildningens kvalitet gör den studiemedelsberättigad med mera. Sammanvägningen av dessa olika underlag menar vi kan göras på ett självständigt och rättssäkert sätt av tjänsteman på CSN. Det är avgörande för systemets legitimitet att myndighetsbeslutet uppfattas som sakligt och opartiskt samt att det värnar likabehandlingsprincipen, vilket vi menar kan ske även med externa vägledande utlåtanden från omställningsorganisationer.

## **6 Den närmare utformningen av omställningsstudiestödet**

### 6.1 – 6.3 Omställningsstudiestöd ska lämnas per vecka, Studiernas omfattning – omställningsstudiestöd ska kunna lämnas för studier på hel- eller deltid samt Kortaste och längsta tid med omställningsstudiestöd

Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen.

### 6.4 Beräkning av omställningsstudiestöd

Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen och bedömningarna, så även att den maximala offentliga nettoersättningen per månad är 20 458 kronor, dvs att inkomster upp till 25 575 kronor per månad ger 80 procent i ersättningsnivå vad det gäller bidrag, samt ytterligare maximalt 12 332 kronor per månad i lån. Vi noterar dock här det stora behovet av kompletterande kollektivavtal för att grupper med inkomster över 25 575 kronor i månaden ska kunna få en bidragsersättning som motsvarar 80 procent av inkomsten. Det förslag till huvudavtal på privat sektor mellan PTK och Svenskt näringsliv med inkomstbaserad ersättning upp till cirka 68 200 kronor per månad bör här tjäna som föredöme, men är inte en fråga för lagstiftaren, utan för parterna i förhandling. Dock menar Akademikerförbundet SSR att ett sådant kompletterande studiestöd även för offentlig sektor är avgörande för dess kompetensutveckling och -försörjning.

### 6.5 – 6.9 Studieresultat ska prövas på motsvarande sätt som inom studiemedelsområdet, Utbetalning, Samordning med andra förmåner och kravet på nyrekrytering inom studiestartsstödet, Bestämmelser som bör överensstämma med bestämmelser som gäller för studiemedel, Återkrav av omställningsstudiestöd, Återbetalning av lån, Utmätning av omställningsstudiebidrag samt Tid med omställningsstudiestöd ska vara överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen

Akademikerförbundet SSR stödjer samtliga förslag och bedömningar.

## **7 Administration av omställningsstudiestöd**

### 7.1 Omställningsstudiestödet ska administreras av CSN

Akademikerförbundet SSR stödjer förslag och bedömning.

### 7.2 En ansökan om omställningsstudiestöd lämnas in till CSN som prövar ansökan och fattar beslut

Akademikerförbundet SSR menar att följande formulering är otydlig: *”om en studerande är anknuten till en omställningsorganisation ska CSN ge den organisationen tillfälle att yttra sig angående om och hur en utbildning kommer att stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.”* För det första är alla studerande anknutna till en

omställningsorganisation när KOK bildas och för det andra skriver utredningen i kapitel 5.5 att CSN ska lägga **”särskild vikt vid”** yttrande från en omställningsorganisation. Det är rimligen mer än att CSN ska ”ge organisationen tillfälle att yttra sig”. I enlighet med vad vi anført i kapitel 5.5 anser vi att omställningsorganisationens yttrande, förutom individens egen bedömning ska vara ”vägledande” eller ”avgörande” för CSNs bedömning. Se i övrigt kommentarer till kapitel 5.5. I övrigt stödjer Akademikerförbundet SSR förslag och bedömningar.

### 7.3 Överklagande till Överklagandenämnden för studiestöd (ÖKS)

Akademikerförbundet SSR har svårt att förstå diskrepansen mellan att individer bara ska kunna överklaga till en instans (såväl i Ds 2021:16 som i denna) men arbetsgivare och omställningsorganisationer (i Ds 2021:16) ska kunna överklaga till två med möjlighet till prövningstillstånd för en tredje. Olikheten i överklagandemöjligheter motiveras i Ds 2021:16 kapitel 7.9 med att de har olika ekonomisk betydelse (underförstått mindre för individen än för arbetsgivare och omställningsorganisationer). Men precis som utredarna skriver i denna Ds kan ett avslag av CSN ”få stora konsekvenser för den enskilda”. Vi anser att den här inkongruensen är olycklig ur ett rättighetsperspektiv, även om vi förstår att utredaren här tar fasta på, och vill spegla, överklagandemöjligheten i det nuvarande studiestödssystemet. I övrigt stödjer Akademikerförbundet SSR förslagen.

### 7.4 – 7.8 Överklagande till förvaltningsdomstol, CSN behöver vissa uppgifter från andra för sin handläggning, Andras behov av uppgifter från CSN, Ändrade bestämmelser för behandling av personuppgifter samt Den befintliga sekretesslagstiftningen är tillräcklig

Akademikerförbundet SSR stödjer förslagen och bedömningarna.

## **8 Ekonomisk ram och stegvist införande**

### 8.1 Omställningsstudiestödet ska lämnas i mån av tillgängliga medel

Akademikerförbundet SSR anser att omställningsstudiestödet ska vara en rättighet. Därmed anser vi att förslaget att det ska lämnas i mån av tillgång på medel är otillräckligt. Det ska vara samma tillgänglighet att få omställningsstudiestöd, oavsett under vilken del av budgetåret som ansökan inkommer och beviljas. Vi menar även att sökande som söker utbildningar med längre planeringshorisont, vilket ofta är fallet med utbildningar på högre nivå och med nischad inriktning med få studieplatser, rimligen inte ska ha mindre tillgång till omställningsstudiestöd än andra grupper. Dock stödjer vi förslaget att de budgeterade utgifterna årligen räknas om i takt med utvecklingen av den totala lönesumman på den svenska arbetsmarknaden.

### 8.2 Stegvist införande

Akademikerförbundet SSR delar bedömningen

### 8.3 Fördelning av medel till studerande med arbetslivserfarenhet från privat respektive offentlig sektor

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget med olika potter för privat respektive offentlig sektor, men vill betona att det är en grov indelning vars syfte bättre hanteras på annat sätt. Utredningen betonar att det är av vikt att *”förvärvsarbetande i offentlig och privat sektor ska ges samma möjlighet att ta del av omställningsstudiestöd”*. Akademikerförbundet SSR delar den bedömningen. Det

går dock att använda samma argument för vikten av att arbetstagare oavsett bransch, konkurrensnivå eller utbildningsnivå ska ges samma möjlighet att ta del av omställningsstudiestödet, vilket Akademikerförbundet SSR anser är minst lika viktigt och där det finns oroväckande begränsningar i denna utredning.

Gränsdragningen mellan privat och offentlig sektor är dessutom inte entydig, inte minst i fråga om hur privat verksamhet som helt finansieras med offentliga medel (som offentligt finansierad välfärdsverksamhet) ska kategoriseras.

Akademikerförbundet SSR menar att ett rättighetsperspektiv på omställningsstudiestödet bättre skulle svara emot lagstiftarens och parternas intention med förslaget. Det är också helt avgörande att sådana här **pott**er inte blir ett hinder för rörlighet på arbetsmarknaden och även kan hantera det faktum att olika sektorer kan befinna sig i olika konjunkturfaser som ställer olika krav på omställning och livslångt lärande. Dessutom kan olika sektorer ha olika behov vid olika tillfällen av andra skäl än konjunkturella vilket denna pott-fördelning inte har känslighet för.

Akademikerförbundet SSR undrar dessutom vilken källa utredningen har för att "deltagande i vidareutbildning och kompetensutveckling varierar mellan offentlig och privat sektor" och i så fall åt vilket håll det varierar.

#### 8.4 – 8.5 Omställningsstudiestöd kan lämnas i två skilda ansökningsomgångar samt Omställningsstudiestöd lämnas i den ordning ansökningarna kommer in till CSN

Utredarna anser att förslaget med två skilda ansökningsomgångar säkerställer att det ska finnas medel tillgängliga under hela året.

Akademikerförbundet SSR förstår värdet av att uppnå större tillgänglighet och förutsägbarhet, men mot det står bristande flexibilitet i systemet.

Omställningsstudiestöd ska även kunna ges för utbildningar på en vecka, vilket ofta är utbildningserbjudande som kan komma upp snabbare än tre till nio månader före vilket blir konsekvensen av det här förslaget. Det framgår inte om budgeteringen därmed är gjord så att 50 procent av anslaget är öronmärkt för respektive ansökningsomgång. Om så är fallet kommer högskolestuderande förmodligen att missgynnas eftersom en större andel av kurser inom högre utbildning startar på höstterminen än vårterminen. Det problem lagstiftaren och parterna här vill lösa hanteras bättre med att omställningsstudiestöd blir en rättighet. Se i övrigt det vi anför i kapitel 8.1.

#### **9 Hur kan efterfrågan på utbildning och validering påverkas inom olika utbildningsformer?**

Utredningens bedömning är att reformen skulle kunna generera 20 000 till 40 000 studerande (hel- och deltid) under ett kalenderår. Bara inom högre utbildning skulle det innebära behov av cirka 10 000 till 20 000 nya kursplatser. Vår bedömning är att Sveriges lärosäten idag inte är rustade för en sådan dimensionsökning med start redan 2023 och med tanke på högre utbildnings långa planeringshorisont visar det tydligt att denna reform skyndsamt måste generera en utredning om hur **utbildningsutbudet** kan utökas i snabb takt inom såväl grund- och gymnasieutbildning som yrkeshögskola och högre utbildning. Det är avgörande att tillföra resurser för att säkerställa såväl kursplatser som lärarresurser utan sänkt kvalitet och undanträngningseffekter av ungdomsstuderande. Vi vill även här betona vikten av att även validering utom en utbildningsinsats bör kunna berättiga till omställningsstudiestöd, inte minst för gruppen utlandsutbildade samt personer utan formell utbildning men med reell valideringsbar kompetens.



## 10 Kontroll av felaktiga utbetalningar

Akademikerförbundet SSR delar bedömningarna i denna del.

## 11 Uppföljning och utvärdering av reformen

Akademikerförbundet SSR stödjer förslaget att denna reform ska utvärderas av såväl CSN som IFAU. Dock ifrågasätter vi med enfaset förslaget att "Parterna som står bakom principöverenskommelsen ska vara delaktiga i utvärdering och uppföljning av de ingående reformerna". Samma formulering finns i Ds 2021:16. Det förslaget är anmärkningsvärt och Akademikerförbundet SSR menar att det är helt avgörande att även parterna på offentlig sektor får möjlighet att vara delaktiga i utvärderingen av systemet.

## 12 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Akademikerförbundet SSR har lite svårt att förstå de disparata ikraftträdandedatum som föreslås. Det är sagt att reformen ska träda i kraft senast 1 juli 2022, men med två ansökningsomgångar per år är tidigast ansökning till utbildningar vårterminen 2023 1 oktober 2022. Därmed framstår det som att ikraftträdandet inte innebär någon verksamhet förrän tidigast 1 oktober i form av behandling av ansökningar och att tidigaste utbetalning kan ske 2023. Akademikerförbundet SSR anser att denna reform är central för både partsöverenskommelsen och arbetsmarknaden i stort och menar att dess genomförande bör ske så tidigt som möjligt, i samklang med förändringarna i Ds 2021:16 samt 2021:17.

Heike Erkers  
Förbundsordförande

Ursula Berge  
Samhällspolitisk chef

Mikael Smeds  
Chefsjurist



Saco  
Box 2206  
103 15 Stockholm  
Remissaviserings R 49.21

2021-08-20

## YTTRANDE: EN REFORMERAD ARBETS RÄTT – FÖR FLEXIBILITET, OMSTÄLLINGSFÖRMÅGA OCH TRYGGHET PÅ ARBETSMARKNADEN, DS 2021:17

DIK är fackförbundet för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK är en del av Saco och organiserar cirka 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer.

DIK välkomnar att de tre bokstavsutredningarna ligger i linje med parternas principöverenskommelse. Utredningarnas förslag innebär en bättre lösning än förslagen i utredningen *En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)* och är en förutsättning för att bevara balansen mellan parterna. Även om delar av förslagen innebär vissa försämringar i anställningstryggheten så anser DIK att fördelarna med ett bättre stöd för omställning och utbildning under arbetslivet överväger. Utredningarnas samlade förslag kommer i flera delar vara värdefulla för många av förbundets medlemmar.

### Sammanfattning

DIK välkomnar förslaget om att införa särskild visstidsanställning som snabbare ska övergå till tillsvidareanställning. Förslaget kan få positiva effekter för de medlemsgrupper där det är vanligt att olika former av korta och otrygga anställningar följer på varandra, vilket bland annat förekommer i kultursektorn.

DIK ställer sig också bakom förslaget att anställningsavtal som huvudregel ska anses gälla på heltid, och att arbetsgivaren i de fall det inte gör det skriftligen ska ange skälet. Förslaget är ett steg i riktning mot att göra heltid till norm och eftersom deltidsarbete är vanligast i kvinnodominerade yrken kan det också få positiva effekter på jämställdheten.

Uppsägning från arbetsgivarens sida föreslås grundas på sakliga skäl. DIK anser att det bättre behöver klargöras vilka delar av nuvarande regler som är tänkta att förändras och hur bedömningen av allvaret i avtalsbrotten ska göras. Det är viktigt att man också undersöker om arbetsgivaren har fullgjort sitt arbetsmiljöansvar.

Utredningen föreslår vidare att arbetsgivaren vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska ha rätt att undanta tre arbetstagare som är av särskild betydelse för verksamheten från turordningen. DIK har inte sett något behov av fler undantag från turordningsreglerna och delar utredningens bedömning att förslagen sannolikt kommer ha marginell effekt på sysselsättning och arbetslöshet.

### Övergripande synpunkter

Utredningen har haft i uppdrag att säkerställa att de författningsförslag som lämnas fungerar på både privat och offentlig sektor. Genomförandet av principöverenskommelsen kommer dock att skilja sig åt i de olika sektorerna. DIK

delar de synpunkter Saco framför i sitt remissvar om att utredningen inte i tillräcklig grad har beaktat den offentliga sektorn i sina överväganden. Det gäller bland annat de förbättringar för anställda som avser visstidsanställning, företrädesrätt och uttyrd arbetskraft där det finns särregleringar för anställda i statlig sektor som har företräde framför LAS.

En modernisering av arbetsrätten borde komma alla anställda till del. I det fortsatta lagstiftningsarbetet behöver regeringen därför bättre beakta offentlig sektor. De särregler om tidsbegränsade anställningar som finns på offentlig sektor behöver också ses över.

DIK delar också Sacos synpunkter om att utredningens redogörelse för hur lagförslagen påverkar befintliga kollektivavtal i olika sektorer är bristfällig. Många gånger kompletterar lagen kollektivavtalen och om lagstiftningen ändras läggs också nya lagregler till avtalsvillkoren. Ett exempel är turordningsundantaget, där både avtalsreglering om turordning och det lagstadgade undantaget kan komma att gälla.

#### 4.1.2 Sakliga skäl för uppsägning

Utredningen föreslår att uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl, vilket kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Detta innebär att begreppet "saklig grund" i 7 § LAS ersätts med "sakliga skäl".

Liksom är fallet med saklig grund ska frågan om sakliga skäl avgöras med utgångspunkt i om arbetstagaren gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet och om han eller hon själv har eller borde ha insett detta. Av utredningen framgår att prövningen ska ske genom en helhetsbedömning enligt nuvarande rättspraxis. Det innebär att ingen förändring görs i fråga om vilka beteenden, handlingar och omständigheter som ska föreligga för att den anställda ska anses ha brutit mot anställningsavtalet.

DIK anser att det bättre behöver klargöras vilka delar av nuvarande regler som är tänkta att förändras. Förarbetena måste också ge tydlig vägledning kring hur bedömningen av allvaret i avtalsbrotten ska göras. Annars är risken att de nya reglerna blir onödigt tvistedrivande.

Eftersom samarbetsproblem kan påverkas av brister i arbetsmiljön är det också viktigt att man i bedömningen av allvaret i avtalsbrottet undersöker om arbetsgivaren har fullgjort sitt arbetsmiljöansvar och på så sätt kunnat undvika eller begränsa avtalsbrottet. Det behöver också tydligt framgå att arbetstagare även i fortsättningen ska kunna framföra kritik i syfte att utveckla verksamheten utan att det bedöms som samarbetsproblem.

#### 4.2.2 Dispositivitet för reglerna om sakliga skäl för uppsägning

Utredningen föreslår att reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva så att avvikelser från reglerna, oavsett om avvikelserna är till arbetstagarnas fördel eller nackdel, bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagar sidan slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet.

DIK anser att det behöver klargöras vilka kriterier som ska avgöra vilka organisationer som kan träffa ett avtal med stöd av bestämmelsen. Inom offentlig sektor saknas det exempelvis en övergripande "huvudorganisation" eller förhandlingskartell och på vissa områden träffas huvudavtal med fackförbund som part. Det är också viktigt att även nybildade sammanslutningar eller förhandlingsorganisationer kan räknas in.

Utredningen anser att det på grund av regeringsformen inte är möjligt att göra 7 § LAS dispositiv för arbetstagare med statlig anställning. Att parterna på den statliga sektorn inte får möjligheten att träffa avtal om saklig grund innebär ett avsteg från utvecklingen mot en mer enhetlig arbetsrätt.

## 5.2 Utökad möjlighet att göra undantag från turordningen

Utredningen föreslår att arbetsgivaren vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska ha rätt att från turordningen undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om undantag har gjorts vid en uppsägning, ska dock inga nya undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader därefter. Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från turordningsreglerna.

DIK har inte sett något behov av fler undantag från turordningsreglerna och delar utredningens bedömning att förslagen sannolikt kommer ha marginell effekt på sysselsättning och arbetslöshet. DIK tror snarare att förslagen kan leda till en ökad risk för äldre och sjuka att sägas upp, vilket är olyckligt då dessa grupper ofta har svårt att komma tillbaka från arbetslöshet samtidigt som fler behöver arbeta högre upp i åldrarna.

DIK vill också understryka att arbetsgivaren har ett ansvar att kompetensutveckla sin personal och att hålla sina medarbetare à jour med utvecklingen så att verksamheten kan bedrivas på ett effektivt sätt. DIK vill inte se ökade möjligheter för arbetsgivare att iscensätta arbetsbrist och på så sätt göra undantag för vissa anställda, för att i stället säga upp andra som arbetsgivaren har låtit bli att erbjuda adekvat kompetensutveckling.

### 6.1.2 Anställningen ska inte längre bestå under tvist och 6.1.4 Undantag för vissa fackliga förtroendemän

Utredningen föreslår att om en arbetsgivare sagt upp en arbetstagare ska anställningen upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet. Uppkommer en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande ska arbetstagaren inte kunna få ett interimistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord.

I enlighet med principöverenskommelsen och utredningens förslag ska anställningen inte längre bestå i de fall där det pågår en tvist om ogiltigförklaring, vilket den gör enligt nuvarande regler i LAS. DIK anser att det behöver förtydligas i förarbetena att anställningen ska återupptas i de fall då domstolen ogiltighetsförklarar uppsägningen. Det behövs också ett klargörande kring vad som ska gälla för de arbetstagare som får nytt jobb under tiden tvisten pågår och som sedan får tillbaka sin tidigare anställning. Arbetstagare som har uppsägningstid hos



sin nya arbetsgivare och därför inte kan inställa sig hos den gamla arbetsgivaren direkt ska inte hamna i kläm.

DIK ställer sig bakom utredningens förslag att om det uppkommer en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, ska anställningen bestå tills tvisten slutligt har avgjorts. Förtroendemannen ska ha rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består.

## 6.2.2 Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden och 6.3.2 Villkor för arbetslöshetsersättning

Förslaget om att anställningen inte ska pågå under tvist minskar kostnaderna för arbetsgivaren i de fall uppsägningen grundar sig på sakliga skäl. Detta ska kompenseras genom att skadestånden höjs i de fall domstolen dömer till arbetstagarens fördel. På så sätt ska risken för godtyckliga uppsägningar och avskedanden minskas.

Det är domstolarnas uppgift att bestämma skadeståndets storlek och beloppen ska därför inte anges i lagen. DIK välkomnar dock förslaget att man när ersättning för kränkning (allmänt skadestånd) bestäms ska ta hänsyn till syftet att motverka överträdelser av anställningsskyddslagens regler om uppsägning och avskedande, och att detta ska anges i 38 § andra stycket anställningsskyddslagen. Skadeståndsbeloppen behöver följa den övriga prisutvecklingen och räknas upp kontinuerligt, och det behöver tydliggöras att den framtida utvecklingen av skadeståndsnivåerna ska ske på det sätt som Arbetsdomstolen hittills hanterat frågan.

DIK delar bedömningen att en sökande som blivit arbetslös genom en uppsägning och som tvistar med sin förra arbetsgivare om uppsägningens giltighet ska kunna få arbetslöshetsersättning på samma villkor som andra personer som blivit arbetslösa.

## 7.2 Turordning och omställningstid

DIK tillstyrker förslaget att om en arbetsgivare beslutar en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare bland dem vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas omplacering som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler:

1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.
2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.

En arbetstagare som accepterar sänkt sysselsättningsgrad ska ha rätt till en omställningstid och ska då få behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden ska börja löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader. Det ska vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från reglerna om turordning och omställningstid.

Det kommer sannolikt uppstå svårigheter i att avgöra vad som är lika eller i stort sett samma arbetsuppgifter. Utredningens vägledning med exempel i författningskommentaren är en bra början, men för att undvika onödiga tvister krävs mer vägledning som passar flera olika sorters verksamheter.

## 8.2 Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

DIK tillstyrker förslaget att allmän visstidsanställning ska ersättas av särskild visstidsanställning och att följande ska gälla:

1. När avtal om särskild visstidsanställning träffas är arbetsgivaren i samband med att avtalet ingås skyldig att skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i den anställningsformen.
2. En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.
3. En arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.
4. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad, räknas även tiden mellan anställningarna som anställningstid. En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare i vikariat under en månad i syfte att kringgå denna regel.

Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar.

DIK ställer sig bakom förslaget som kan få positiva effekter för de medlemsgrupper där visstidsanställningar som timanställningar och säsongarbete är utbrett. Det förekommer bland flera av förbundets yrkesgrupper, särskilt inom kultursektorn där det inte är ovanligt att olika former av korta och otrygga anställningar följer på varandra. Förslaget kan också ha positiva effekter för jämställdheten eftersom kvinnor i högre grad har visstidsanställningar.

DIK vill dock betona att den särreglering som finns på offentlig sektor innebär att genomslaget inte blir lika stort där. Även om det går att använda särskild visstidsanställning finns en risk för att arbetsgivare som har möjligheten i stället visstidsanställer med stöd av annan särreglering.

Eftersom syftet är att arbetsgivare i högre grad ska erbjuda tillsvidareanställning är det viktigt att bevaka att förslaget inte leder till att arbetsgivare väljer att nyanställa i stället för att låta befintliga arbetstagare få tillsvidareanställning.

## 9.2 Anställningsavtal ska anses gälla på heltid

DIK ställer sig bakom förslaget att anställningsavtal ska anses gälla på heltid, om inte något annat har avtalats. Om anställningsavtalet inte gäller på heltid ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

Förslaget kan i viss mån förebygga att deltidsanställningar används slentrianmässigt genom att arbetsgivaren får reflektera över anledningen till en lägre sysselsättningsgrad. På detta sätt är förslaget ett steg i rätt riktning när det gäller att göra heltid till norm på svensk arbetsmarknad. Eftersom deltidsarbete är vanligast i kvinnodominerade yrken kan det också få positiva effekter på jämställdheten.

Eftersom motivering endast ska ske på arbetstagarens begäran är det dock svårt att veta vilket genomslag förslaget kommer att få i praktiken. Det är troligt att alla nyanställda inte känner sig bekväma med att lägga fram en begäran. DIK anser därför att man bör se över om det i stället ska finnas ett krav på att arbetsgivaren alltid, i samband med att anställningsavtalet ingås, ska ange skälet till varför en anställning inte gäller på heltid. Ett annat alternativ är att begäran sker av lokalfackliga företrädare på arbetsplatsen (i de fall det finns) i stället för den enskilda arbetstagaren.

**Anna Troberg**  
**Förbundsordförande, DIK**

**Johanna Alm Dahlin**  
**Utredare, DIK**

**Johanna Hektor**  
**Biträdande förhandlingschef, DIK**

## **Yttrande över utredningen ”En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden” (Ds 2021:17)**

Fysioterapeuterna vill gärna lämna synpunkter på ovannämnda utredning.

### **Generella synpunkter**

Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Industrifacket IF Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet har träffat en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd, som har utmynnat i bland annat ovannämnda utredning. Överenskommelsen är ett kvitto på den svenska partsmodellens styrka. Fysioterapeuterna ställer sig bakom förslagen i parternas överenskommelse som ett alternativ till SOU 2020:30. Genom det här yttrandet vill förbundet särskilt belysa, och lämna synpunkter på, vissa frågor i utredningen.

### **Rekvisitet sakliga skäl och frågan om dispositivitet**

Fysioterapeuterna har ingenting att erinra mot att rekvisitet saklig grund ersätts med begreppet sakliga skäl, annat än att förslaget riskerar att bli tvistedrivande. I det här sammanhanget vill förbundet främst lyfta frågan om parternas möjlighet att genom kollektivavtal närmare reglera innebörden av sagda begrepp. För Fysioterapeuternas del ställs frågan om dispositivitet på sin spets inom den privata sektorn, där organisationen agerar kontaktförbund för Akademikerförbunden inom ”vårdgruppen”.

Inom ramen för Akademikerförbunden samverkar ett antal fackförbund inom Saco. Organisationen har till uppgift att förhandla och träffa kollektivavtal med bland Almega Vårdföretagarna. Även om Fysioterapeuterna som förbund ingår i PTK, är det Fysioterapeuternas representant som förhandlar för Akademikerförbunden inom



”vårdgruppen”. Det är vidare Akademikerförbunden som är part till kollektivavtalen med Almega Vårdföretagarna.

Enligt utredningens förslag får avvikelser från sakliga skäl och omplaceringsskyldigheten endast göras i kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I utredningen framhålls vidare att någon möjlighet för sammanslutningen att i kollektivavtalet delegera till en underordnad organisation att träffa kollektivavtal med avvikelser från dessa punkter föreligger inte.

Frågan är hur detta förslag kommer att påverka den ovanbeskrivna ordningen. Bli det så att PTK får förhandla och träffa avtal om bland annat sakliga skäl, medan Akademikerförbunden får ansvara för övriga spörsmål? En sådan ordning riskerar att splittra ett välfungerande system, där förhandlingsmöjligheten i dagsläget ligger nära den enskilde medlemmen.

Ett av förslaget huvudsyften sägs vara att öka förutsebarheten vad beträffar uppsägning på grund av personliga skäl för både arbetsgivare och arbetstagarare. Samtidigt kan synen på vad som utgör ett brott mot anställningsavtalet skilja sig åt mellan arbetsmarknadens olika sektorer och inom olika branscher. Inom hälso- och sjukvården aktualiseras till exempel inte sällan frågor med direkt koppling till arbetstagararens legitimationskrav. Som exempel kan nämnas återkommande brister i journalföringen. Här skulle Akademikerförbunden inom ”vårdgruppen” med sin specifika expertis kunna bidra till ökad förutsebarhet på området. Frågan är dock vilken, om någon, möjlighet som organisationen kommer att ha att påverka utformningen av rekvisitet sakliga skäl mot bakgrund av ovannämnda förslags utformning.

### **Anställningen kommer inte längre att bestå under en tvist om ogiltighet när en arbetstagarare sagts upp**

Utredningen föreslår att när en arbetsgivare sagt upp en arbetstagarare ska anställningen upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet.

Enligt gällande rätt kan en domstol på arbetsgivarens begäran besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer. Ett sådant beslut ska bara meddelas om det framstår som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad och bevisbördan ligger i dessa fall på arbetsgivaren.

Den föreslagna ändringen innebär således att mycket tuffare regler kommer att gälla för arbetstagare än vad som gäller för arbetsgivare de lege lata. I utredningens konsekvensdel konstateras att den nya ordningen kan komma att medföra att färre arbetstagare än vad som är fallet i dag kommer att föra ogiltighetstalan.

Fysioterapeuterna befarar att möjligheten till att uppbära arbetslöshetsersättning under tvistens gång inte är tillräckligt för att motverka denna utveckling, då skillnaden mellan inkomst av tjänst och denna ersättning ofta – och inte minst inom akademikeryrken – är påtaglig.

För att ha rätt till arbetslöshetsersättning krävs vidare att den sökande står till arbetsmarknadens förfogande. Detta innebär en skyldighet att tacka ja till skäliga arbetserbjudanden. Vad händer i fall där personen som på sådant sätt fått ny anställning vinner tvisten och får uppsägningen ogiltigförklarad? Klart är att personen inte kan stå till båda arbetsgivares förfogande. Fysioterapeuterna skulle gärna se en diskussion av, och ledning i, denna fråga i förarbetena.

En annan sak som föreslås av utredningen för att mildra effekten av förslaget om att anställningen inte längre ska bestå under tvistens gång är höjda skadeståndsnivåer. Fysioterapeuterna delar utredningens och parternas bedömning om att skadeståndsnivåerna behöver höjas för att markera det klandervärda i olovliga uppsägningar och för att uppnå ett preventivt syfte. Det finns dock en risk med att i förarbetena ange specifika belopp. Exempelvis kan arbetsgivare uppfatta skadeståndsbeloppet som absolut eller som ett högsta belopp som kan utgå vid olaglig uppsägning – något som i förlängningen, i synnerhet i kombination med den borttagna möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning, kan påverka möjligheten att ingå förlikningar och därmed en del av partsmodellens raison d'êtré. För att förslaget inte ska riskera att bli tvistedrivande behöver dessa frågor diskuteras och förtydligas i förarbetena.

Mot bakgrund av vad som beskrivits ovan och den enskildes rätt till effektivt rättsmedel kan även diskuteras om inte arbetstagaren i undantagsfall borde få rätt att – på samma sätt som det är möjligt för arbetsgivare i dag – utverka ett interimistiskt beslut av domstolen om att anställningen ska bestå tills tvisten blivit slutligt avgjord.

### **Hyvling får under vissa förutsättningar inte användas**

Utredningens förslag innebär att hyvling inte längre kommer att få tillämpas på det sätt som sker i dag. Då hyvling inte sällan används som en möjlighet att kringgå bestämmelserna om anställningsskydd, ställer sig Fysioterapeuterna positivt till

utredningens förslag. Förslaget bör dock, som del av en helhet, ställas mot förslaget om arbetsgivarens utökade möjligheter att undanta anställda från turordningen samt minskade kostnader för uppsägning. Frågan är om inte hyvling som ett sätt att kringgå bestämmelserna om anställningsskydd, under sådana förhållanden, blir mer eller mindre överflödig.

### **Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning**

Utredningen föreslår att tillfällig anställning ska övergå i fast anställning när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod. Till en snabbare övergång bidrar även förslaget att en arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren ska ha företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.

Vidare föreslås en särskild regel om beräkning av anställningstid. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid. Detta gynnar främst arbetstagare med så kallade intermittenta anställningar.

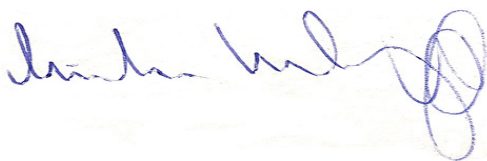
Även om behovsanställningar inte är särskilt vanligt förekommande bland Fysioterapeuternas medlemmar välkomnar förbundet utredningens förslag. I sammanhanget är det dock viktigt att beakta att förslaget i värsta fall kan leda till en ordning där arbetsgivare av rädsla för att anställningen ska ”permanentas” blir mindre benägna att erbjuda längre visstidsanställningar. En sådan utveckling skulle riskera att skapa en sorts rotlöshet på arbetsmarknaden och därmed motverka förslagets syfte; att människor som av olika anledningar står längre ifrån arbetsmarknaden ska få lättare att få förankring på en arbetsplats. Det blir därför en viktig uppgift, inte minst för arbetsmarknadens parter, att i möjligaste mån tillse att så inte sker och att följa upp utvecklingen över tid.

### **Anställda hos bemanningsföretag får en ökad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag**

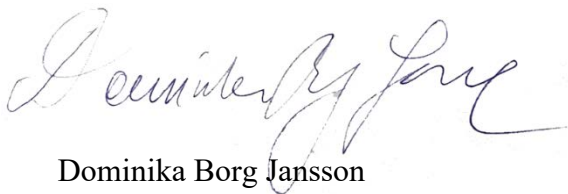
Ett kundföretag ska till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos företaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader erbjuda en tillsvidareanställning.

Utredningens förslag, som dess ordalydelse är nu, uppställer inte några krav på att erbjudandet ska vara skäligt. Visserligen framgår av författningskommentarerna att om kundföretaget i syfte att kringgå arbetstagarens individuella rättigheter ger ett oskäligt erbjudande för att arbetstagaren ska tacka nej, åtgärden ska kunna angripas rättsligt i enlighet med Arbetsdomstolens praxis vad gäller kringgående av arbetsrättslig skyddslagstiftning. Detta förutsätter att en kringgående effekt och ett kringgående syfte kan styrkas, liksom att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet framstår som otillbörligt.

I sammanhanget bör noteras att ersättningar till inhyrda arbetstagare, exempelvis inom hälso- och sjukvårdssektorn, inte sällan är högre än de löner som kundföretagen betalar till sina anställda. Med vilken lön och övriga villkor ska då anställningen erbjudas? Om anställningen erbjuds med de villkor som gäller för liknande tjänster vid kundföretaget torde syftet att kringgå den arbetsrättsliga lagstiftningen saknas, samtidigt som erbjudandet med anledning av betydligt lägre ersättning än tidigare kan uppfattas som högst oskäligt av den berörda individen. Givetvis har personen rätt att tacka nej till erbjudandet, men frågan blir då vilket syfte som reglerna ska fylla. Fysioterapeuterna är av uppfattningen att det av bestämmelsens lydelse bör framgå att erbjudandet ska vara skäligt och, om detta inte är aktuellt, att frågan i vart fall förtjänar en mer utförlig diskussion i förarbetena.



Cecilia Winberg  
Ordförande, Fysioterapeuterna



Dominika Borg Jansson  
Chefsjurist, Fysioterapeuterna



SACO  
Att: Tiina Kangasniemi  
Box 2206  
103 15 Stockholm

## Svar på remiss R 49.21

Kyrkans Akademikerförbund vill lämna följande svar på denna remiss gällande promemorian *En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*, Ds 2021:17.

Promemorian bygger på den principöverenskommelse som tecknats mellan Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK), Industrifacket Metall (IF Metall) och Svenska Kommunalarbetsareförbundet har träffat en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd.

Kyrkans Akademikerförbund ställer sig bakom denna partsöverenskommelse och därmed förslagen i promemorian ur de flesta aspekter. Vi vill tydliggöra detta då vi inte specifikt kommer att kommentera de förslag som vi inte har synpunkter på och som vi finner godtagbara.

Följande områden önskar vi framföra synpunkter på:

*En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl*

KyrkA önskar framföra att det är värdefullt om dessa sakliga skäl kan få en så långt möjligt uttömmande beskrivning i propositionen. Vi vill vidare framföra att vi är allvarligt oroad över den segregering av möjlighet till att teckna kollektivavtal om de föreslagna dispositiva sakliga skälen i 7 § som parterna föreslår och som även föreslås i promemorian.

Förbundet förstår utredarens önskemål att begränsa möjligheten till dispositivitet av 7 § sakliga skäl. Men om målet är en möjlighet att alla sektorer på arbetsmarknaden ska kunna utveckla lagstiftningen måste möjligheten också finnas på alla sektorer. Utredarens bild av arbetsmarknadens sektorer får sägas vara väl summarisk då såväl offentlig som kyrklig som ideell sektor i övrigt inte är beskriven eller analyserad. Förhållandena på arbetsmarknaden är inte tillräckligt analyserad vilket medför att de möjligheter som i promemorian ges till delar av privata sektorn inte medges till alla. Detta kan inte vara lagstiftarens mening och är inte tillfredsställande. Om hänsyn ska tas till att dispositivitet av 7 § ska lösas på sektornivå – vilket är det som KyrkA uppfattar vara intentionen i promemorian - då måste även vad som är sektornivå analyseras för alla sektorer på arbetsmarknaden.

Exempelvis för den sektor som Kyrkans Akademikerförbund verkar inom, den kyrkliga sektorn, är förbundet den högsta nivån. Här finns inget branschorgan, sektorövergripande organ eller huvudorganisation. Utredaren har inte analyserat alla sektors möjlighet att teckna dessa avtal och konsekvensen av det liggande förslaget är inte tillfredsställande. Detta medför att om dispositivitet ska vara möjlig på alla sektorer – då måste möjligheten ner på förbunds nivå för de sektorer av arbetsmarknaden som inte ryms inom de av utredaren analyserade förhållandena. På kyrkans område är den enda möjligheten att förbunds nivå skulle få anses utgöra sektorsnivå då inget högre organ finns.

KyrkA vill med eftertryck betona att ska en paragraf vara dispositiv ska den vara dispositiv så att den kan gälla för hela arbetsmarknaden. I följande nuvarande promemoria finns endast en lösning för att ge denna möjlighet: dispositivitet på förbunds nivå eller så måste en annan lösning på detta problem presenteras av lagstiftaren.

KyrkA vill även framföra att med detta nya tankesätt, försöket att införa dispositivitet på tidigare icke använd nivå; sektorsnivå behöver grundliga konsekvensanalyser göras.

Det har hittills varit artfrämmande på svensk arbetsmarknad att begränsa tecknande av kollektivavtal till så kallade huvudorganisationer som promemorian flertalet gånger hänvisar till. I promemorian vidgås att begreppet "huvudorganisation" inte har en allmänt vedertagen betydelse och här hänvisas även till att "begreppet huvudorganisation saknar en klar och entydig innebörd" (s. 176). I den definition som lånas ur propositionen till medbestämmandelagen framgår följande:

*Syftet med föreskrifterna är att möjliggöra, att de regler i medbestämmandelagen som är avfattade att gälla för självständiga och fristående organisationer och deras medlemmar skall bli tillämpliga även vid sådana mera utvecklade organisationsförhållanden där flera organisationer är sammanslutna till en gemensam organisation av övergripande natur. I sådana fall skall de regler i lagen, som tar sikte på arbetsgivarorganisation eller arbetstagarorganisation gälla för den övergripande organisationen och de regler som är avfattade att äga tillämplighet på organisationsmedlemmar, gälla för såväl de anslutna organisationerna som deras medlemmar. Som ett exempel på verkningarna härav kan pekas på hur ett kollektivavtal som träffas av en övergripande organisation blir bindande, förutom för den avtalslutande organisationen själv, både för anslutna organisationer och för deras medlemmar. (prop. 1975/76:105 s. 342)*

KyrkA vill påminna om att ur meningen: " /... att de regler i medbestämmandelagen som är avfattade att gälla för självständiga och fristående organisationer och deras medlemmar skall bli tillämpliga även vid sådana mera utvecklade organisationsförhållanden där flera organisationer är sammanslutna till en gemensam organisation av övergripande natur.".../ framgår att här utvidgas rättigheterna för enskilda arbetstagarorganisationer till att även gälla

de som beskrivs som *”organisationer är sammanslutna till en gemensam organisation”*. Det är således inte tvärtom – att rättigheter skulle utvidgas från sammanslutningar av förbund till att gälla enskilda förbund. Huvudregeln är således att på sammanslutningar av förbund ska medbestämmandelagens regler kunna tillämpas så att sammanslutningarna ges *samma möjligheter som de enskilda förbunden enligt samma lag åtnjuter*. Här försöker såväl principöverenskommelsen som promemorian gå den motsatta vägen: ett försök att begränsa möjligheten att teckna villkorsavtal för de självständiga och fristående organisationer som medbestämmandelagen egentligen tar sikte på.

KyrkA som förbund finner förslagen i Ds 2021:17 som stridande mot det normala gällande mandaten på arbetsmarknaden. Det är även djupt olyckligt då dessa typer av sammanslutningar inte finns på alla delar av marknaden. Det är vår förståelse att huvudorganisationer och karteller saknas för arbetstagarorganisationer inom SKR-området liksom det saknas inom vårt eget område, Svenska kyrkan och många andra inom ideell sektor.

KyrkA anser att det liggande förslaget medför begränsningar i möjligheten att realisera syftet med dispositiviteten. Den föreslagna bestämmelsen att endast så kallade huvudorganisationer ska få teckna kollektivavtal om enskilda lagrum är en främmande fågel på svensk arbetsmarknad när det gäller villkorsavtal. Den är inte välkommen av alla fackliga organisationer och bör sannolikt inte heller vara det av flertalet arbetsgivarorganisationer som förhindras teckna avtal om vitala, dispositiva delar av de föreslagna ändringarna. KyrkA vill framföra att lagstiftaren bör behålla de nu gällande rättigheterna för arbetstagarorganisationer och inte begränsa dessa till de så kallade huvudorganisationerna.

Att införa alternativet (enligt förslag sid 76 i Ds 2021:17) att det blir tvingande för de huvudorganisationer som förhandlar om undantag att godkänna *”att även en organisation som inte är medlem i sammanslutningen som träffat kollektivavtalet kan göra avvikelser från lagen om detta har stöd i kollektivavtalet.”* är även det ett kraftigt ingrepp i den svenska modellen.

Som KyrkA uppfattar detta förlorar det enskilda fackförbundet genom en sådan bestämmelse möjligheten att förhandla självständigt vilket är en kraftig förändring av grunderna inom svensk arbetsrätt och på svensk arbetsmarknad.

Som ett förbund som verkar inom en sektor där karteller eller huvudorganisationer inte förhandlar anser KyrkA att begreppet huvudorganisation inte ska införas i detta sammanhang. Det ska i så fall stå jämte det normalt förekommande förhandlingsorganet på arbetstagar-sidan: förbundet.

Noteras bör att skrivningen på sid 73 i Ds 2021:17 är svårbegriplig mot det som sedan skrivs på sid 75.

*Vidare sägs i överenskommelsen att det av förarbetena eller en lagregel ska framgå att även en organisation som inte är medlem i sammanslutningen som träffat kollektivavtalet kan göra avvikelser från lagen om detta har stöd i kollektivavtalet. Med detta avses enligt överenskommelsen att parterna i kollektivavtalet ska kunna godkänna att även förbund som inte är medlemmar i de avtalslutande organisationerna antar kollektivavtalet på förbunds nivå. (sid 73)*

*Jämför med: Möjlighet till branschvisa avvikelser skulle riskera att skapa en alltför stor variation. För att avvikelserna ska omfatta en tillräckligt stor andel av arbetsmarknaden bör de bara vara giltiga om de utformas i avtal som på arbetstagsidans ingår av organisationer på en högre nivå än förbunds nivå, dvs. av organisationer som brukar benämnas huvudorganisationer samt förhandlingskarteller. Av samma skäl bör det, som parterna enats om, inte vara möjligt för organisationerna på den högre nivån att till förbunden delegera behörigheten att ingå kollektivavtal med andra avvikelser eller att i efterhand godkänna sådana kollektivavtal. (sid 75)*

Dessa skrivningar är potentiellt negativa för det viktiga samarbetet mellan olika och olika typer av organisationer på arbetstagsidans om de genomförs. Men de utgår också ifrån att alla förbund ingår i organisationer på högre nivå än förbunds nivå vilket inte är fallet.

KyrkA anser att denna djupgående förändring av roller och mandat för arbetsmarknadens parter inte ska införas och efterlyser eftertänksamhet från lagstiftaren. Nuvarande promemoria bygger på en icke tillfredsställande analys av arbetsmarknaden och skulle medföra en segregation där alla sektorer, till exempel kyrklig sektor, inte kommer att kunna delta i utvecklingen av rättsutvecklingen på samma sätt som övriga sektorer. Lagstiftaren behöver presentera en lösning som medför en möjlighet för alla sektorer på svensk arbetsmarknad att bidra, delta och ansvara för en rättsutveckling av denna kanske den mest centrala delen av arbetsrätten; anställningsskyddet.

*Arbetsgivaren får en utökad möjlighet att göra undantag från turordningen*

Ur en facklig synpunkt kan detta förslag te sig stötande men som förbund anser vi att denna förändring får accepteras som en eftergift för att uppnå andra syften från den fackliga sidan.

*Anställningen kommer inte längre att bestå under en tvist om ogiltighet när en arbetstagare sagts upp*

Harmoniseringen mellan följderna och möjligheterna av uppsägning contra avskedande innebär en kraftig försämring för arbetstagarna. Det enda som kan betecknas som positivt med denna förändring är att den kan minska arbetsgivarens incitament att avskeda då incitamentet minskade kostnader inte längre är lika påtagligt. Möjligheten att få a-kassa är en förutsättning för att denna förändring ska vara acceptabel. Ändringar på det området kan vara nödvändigt.

*Undantag för vissa fackliga förtroendemän*

Att nödvändiga fackliga förtroendemäns anställning ska skyddas vid tvister om uppsägning är en förutsättning för den svenska modellen. KyrkA ser även mycket positivt på att domstol ska kunna fatta interimistiska beslut gällande att förtroendemannens anställning ska bestå vid såväl uppsägning som avskedande.

KyrkA föreslår att även skyddsombud ska omfattas av detta skydd. De har en minst lika viktig funktion för att de svenska arbetsplatserna ska vara hälsosamma att vistas på.

*Arbetsgivare ska iaktta vissa turordningsregler när arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas*

Detta är en välkommen förbättring och medför en mer rättvis behandling av anställda genom att den samtidigt minskar möjligheter för eventuell godtycklig behandling från arbetsgivares sida.

*Anställda hos bemanningsföretag får en ökad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag*

Denna förändring kan öka möjligheten till en tillsvidareanställning för inhyrd arbetskraft men den kan även medföra att en uppskattad inhyrd person går miste om att få fortsätta på kundföretaget som kanske var till båda parter förnöjsamhet. För att undvika anställning eller krav på ersättning kanske inhyrningen avslutas i stället. Detta då kravet att tillsvidareanställa även kan förskräcka om ekonomin hos kundföretaget är osäker. Det bör övervägas om förslaget uppnår det avsedda syftet.

Om detta förslag ska genomföras behövs även en förändring av vad bemanningsföretagen får ta ut av kundföretagen i "straffavgift" för att de övertar en av deras anställda. Idag kan denna avgift uppgå till två – tre månadslöner vilket får motsatt effekt.

För övrigt kan KyrkA som förbund ställa sig bakom förslagen i promemorian.

Stockholm 9 augusti 2021

Bror Holm  
Förbundsordförande

Vibeke Hammarström  
Förbundsdirektör

## **Naturvetarnas remissvar avseende En reformerad arbetsrätt – Ds 2021:17 och Omställningsstudiestöd - Ds 2021:18**

### **Bakgrund**

Saco har fått möjlighet att yttra sig över tre departementspromemorior Grundläggande omställnings- och kompetensstöd Ds 2021:16, En reformerad arbetsrätt Ds 2021:17 och Omställningsstudiestöd Ds 2021:18. Detta är Naturvetarnas, ett fackförbund inom Saco-federationen, remissvar kring departementspromemorior Ds 2021:17 och Ds 2021:18. Förbundet har valt att avstå att yttra oss över Ds 2021:16.

Naturvetarna är en del av PTK, som ingick den överenskommelse som är utgångspunkten för de lagförslag som nu läggs fram. Mot bakgrund av detta står Naturvetarna bakom ett genomförande av denna principöverenskommelse mellan PTK, IF Metall, Kommunal och Svenskt Näringsliv i sin helhet.

Dessa promemorior utgör kombinerat en förändrad arbetsrätt och syn på omställning utifrån principöverenskommelsens ramar. Lagändringarna föreslås trädas i kraft den 30 juni 2022 och förslaget i sin helhet, med samtliga skrivningar i de tre promemoriorna, ska vara fullt utbyggda under 2026.

## Naturvetarnas synpunkter avseende En reformerad arbetsrätt - Ds 2021:17

### Övergripande förhållningssätt till promemorian

Naturvetarna tillstyrker förslagen som framgår av departementspromemoriorna och de förändringar som föreslås kring lagstiftningen sammantaget. Vidare ställer sig förbundet, som del av Saco-federationen, även bakom Saco:s remissvar på denna promemoria i sin helhet.

Synpunkterna som framgår nedan innebär således inte att Naturvetarna motsätter sig förslagen i sak. Naturvetarna instämmer emellertid med Saco gällande att det finns vissa lagtekniska motsägelser i förslagen som framgår av departementspromemoriorna, som kan leda till bristande förutsägbarhet och onödiga tvister.

Naturvetarnas kommentarer som följer nedan kopplat till olika delar av denna promemoria ska således ses som inspel kring vad som i förarbetena till ny lagstiftning kan förtydligas och utvecklas ytterligare. Naturvetarna är dock måna om att intentionerna i principöverenskommelsen mellan parterna på arbetsmarknaden genomförs i sin helhet.

### 4.1.2 Sakliga skäl för uppsägning

*Promemorians förslag:* En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

#### Naturvetarnas synpunkter

*Naturvetarna* konstaterar att utredningen föreslår att det ska göras en helhetsbedömning av om det föreligger sakliga skäl för uppsägning och att det vid bedömningen inte ska göras en avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen om det vid helhetsbedömningen har konstaterats att arbetstagaren i väsentlig mån har åsidosatt sina skyldigheter. Det ska inte heller göras en prognos om huruvida arbetstagaren i fråga på nytt kommer åsidosätta sina skyldigheter.

Av utredningen framgår också att Arbetsdomstolens nuvarande praxis alltjämt ska gälla. Ambitionen är att göra lagstiftningen mer förutsägbar för att motverka tvister. (DS 2021:17 s. 8ff och 68ff). Arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende ska vägas in i helhetsbedömningen (DS 2021:17 s. 68). Det framgår inte hur dessa personliga förhållanden ska vägas i förhållande till den grad av åsidosättande av skyldigheterna i ett anställningsförhållande som arbetstagaren har gjort sig skyldig till.

Arbetsdomstolen har i fast praxis slagit fast att förhållandet att en arbetstagares arbetsförmåga är nedsatt till följd av sjukdom, skada eller ålder inte utgör saklig grund för uppsägning, om inte arbetsförmågan är så pass nedsatt att arbetstagaren inte kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Brister i prestationer som har sådan koppling



intar alltså en särställning (se Källström & Malmberg "Anställningsförhållandet" s. 282ff, prop. 1973:129 s. 126 f, prop. 1981/82:71 s. 66, 1982 års ILO-konvention om anställningsskydd nr 158 enligt vilken sjukdom inte är giltigt skäl för uppsägning, samt AD 2014 nr 26 m.fl.). Arbetsgivaren är skyldig att visa hänsyn gentemot sjuka och äldre arbetstagare vilket innebär att arbetsgivaren i högre grad måste tolerera brister och försummelse i arbetstagarens utförande av arbete jämfört med andra grupper av anställda.

Omständigheterna under vilka en uppsägning eller ett avsked från arbetsgivaren sida är många gånger svårbedömda. Tvisterna kännetecknas av omfattande och komplexa händelseförlopp som pågått under lång tid, infekterade relationer mellan arbetstagare och arbetsgivare samt arbetsmiljöproblem. Det är inte ovanligt att arbetstagare som avskedas eller sägs upp anser sig ha blivit utsatta för kränkande särbehandling eller diskriminering inom ramen för händelseförloppet som leder fram till att en anställning avslutas. Om ambitionen är att öka förutsägbarheten och minska risken för tvister är det nödvändigt att mer utförligt förklara i vad mån arbetstagarens personliga förhållanden och situation på arbetsplatsen har betydelse för bedömningen av om det föreligger sakliga skäl för uppsägning.

**Naturvetarna anser** det önskvärt att det i förarbetena till en ny 7 § LAS slås fast att en rättshandling som konstateras utgöra diskriminering i strid med diskrimineringslagen och som innebär att en arbetstagares anställning avslutas, inte kan anses vara en uppsägning som har sakliga skäl eller ett avsked som är laga grundat (jfr exempelvis AD 2017 nr 7 och Källström & Malmberg "Anställningsförhållandet" s. 142). Förbundet ser det också som önskvärt om förarbetena till ny lagstiftning ger ledning om hur bedömningen av arbetsgivarens ageranden i arbetsmiljöhänseende ska göras, förslagsvis med tydliga hänvisningar till tillämpliga arbetsmiljörättsliga regelverk.

Av utredningen framgår att lagförslaget innebär att det ska ske en samordning mellan reglerna som gäller vid uppsägning med reglerna som gäller vid avsked vad gäller om en anställning ska bestå under tvist (34 och 35 §§ LAS) (DS 2021:17 s. 9). Vidare framgår att frågan om sakliga skäl ska avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelse enligt anställningsavtalet eller inte (DS 2021:17 s. 68).

Utredningen berör inte frågor om gränsdragning mellan vilka omständigheter som kan utgöra laga grund för avsked enligt 18 § LAS och sakliga skäl för uppsägning av personliga skäl enligt 7 § LAS. Laga grund för avsked föreligger vad gäller flagranta avtalsbrott från den anställdes sida, det vill säga ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande (Lunning, Toijer & Lindblom "Anställningsskydd" och prop. 1973:129 s. 149). Det ska vara fråga om misskötsamhet av allvarlig natur, exempelvis brottsligt förfarande eller upprepad misskötsamhet där arbetstagaren vägrat att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar trots tillsägelser och varningar.

Det får i allmänhet anses svårt för enskilda arbetstagare och arbetsgivare att bedöma var gränsen går mellan handlingar som utgör tillräckligt allvarliga brott mot förpliktelse enligt ett anställningsavtal för att det ska föreligga sakliga skäl för uppsägning (7 § LAS

enligt förslaget) och handlingar som innebär att en arbetstagare grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren och därmed utgör laga grund för avsked (18 § LAS).

Eftersom utredningen lägger ett tydligt fokus på graden av allvar i ett brott mot anställningsavtalet vid bedömning av sakliga skäl för uppsägning, **anser Naturvetarna** det önskvärt att förarbetena till en ny 7 § LAS ger vägledning om var gränsen går mellan sakliga skäl för uppsägning och laga grund för avsked, d.v.s. att gränsdragningen mellan tillämpligheten av 7 § LAS och 18 § LAS förtydligas. Sådan ledning får särskild betydelse eftersom 7 § LAS enligt förslaget ska vara semidispositiv under vissa förutsättningar, vilket inte kommer vara fallet med 18 § LAS. Förbundet anser att förtydliganden i dessa hänseenden ökar förutsägbarheten och motverkar tvister, eftersom det förbättrar förutsättningarna för arbetsgivare att överväga den åtgärd som LAS föreskriver är korrekt i förhållande till omständigheterna i det enskilda fallet.

#### 4.2.2 Dispositivitet för reglerna om sakliga skäl för uppsägning

*Promemorians förslag:* Reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva på det sättet att avvikelser från reglerna, oavsett om avvikelserna är till arbetstagarnas fördel eller nackdel, bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet.

#### Naturvetarnas synpunkter

*Naturvetarna* konstaterar att utredningen framhåller att det i fråga om det grundläggande anställningsskyddet är en fördel att kunna förhandla om och anpassa reglerna efter skiftande behov och till de olikartade förhållanden som råder i stort mellan olika kategorier av arbetstagare och mellan olika sektorer på arbetsmarknaden (DS 2021:17 s. 74). I sammanhanget bör det förtydligas att diskrimineringslagen sätter ramarna för vad parterna kan komma överens om vad gäller skillnader i anställningsskydd mellan kategorier av arbetstagare. Utredningen saknar en konsekvensanalys vad gäller risker för diskriminering vid överenskommelser som innebär att anställningsskyddet skiftar mellan olika grupper på arbetsmarknaden.

Enligt 1 kap. 4 § 2 p. diskrimineringslagen föreligger indirekt diskriminering om någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Det kan vara tillräckligt att kollektivavtalsreglerade försämringar av anställningsskyddet får effekten att de särskilt missgynnar exempelvis kvinnor eller personer med viss etnisk tillhörighet genom att dessa personer i större utsträckning tillhör en viss kategori av arbetstagare som har sämre anställningsskydd för att en arbetsgivare ska kunna hållas ansvarig för brott mot diskrimineringsförbudet enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen, om

inte avtalsvillkoren har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. **Naturvetarna anser** det av betydelse att förarbetena till en ny 7 § LAS hänvisar till diskrimineringslagen och förklarar att nämnda lagstiftning sätter gränser för hur försämringar av anställningsskyddet får drabba grupper som skyddas av diskrimineringsförbuden.

Enligt dem av utredningen föreslagna ändringarna i LAS ska avvikelser från 7 § LAS endast vara giltiga om de utformas i avtal som på arbetstagersidan ingås av organisationer på högre nivå än förbundsnyvån, dvs. av organisationer som brukar benämnas huvudorganisationer samt förhandlingskarteller (DS 2021:17 s. 75). Detta gäller såväl ändringar till arbetstagers fördel som ändringar till arbetstagers nackdel, något som skiljer sig betydligt i förhållande till hur det varit tidigare då avtalsreglering till arbetstagers fördel varit tillåten alldeles oavsett form, medan reglering till arbetstagers nackdel inte tillåtits alls.

En huvudorganisation är enligt utredningen en sådan sammanslutning av organisationer som avses i 6 § tredje stycket medbestämmandelagen (MBL), vilket innebär att det på arbetstagersidan ska vara fråga om en överordnad sammanslutning som har till uppgift att företräda sina medlemsförbund i förhållande till motparter i avtalsförhandlingar. Utredningen nämner LO och PTK som exempel på sådana sammanslutningar och menar att hänvisningen till 6 § tredje stycket MBL utgör ett ändamålsenligt sätt att avgränsa vad förslags kollektivavtal det ska vara fråga om.

Regleringen i 12 kap. 7 § regeringsformen innebär enligt utredningen att det inte är möjligt att göra reglerna om sakliga skäl för uppsägning dispositiva gällande arbetstagar med statlig anställning (DS 2021:17 s. 76). Effekterna av lagförslaget för arbetstagar som är sysselsatta i kommunal- och regional sektor nämns inte i utredningen. Utifrån ambitionen att avvikande bestämmelser ska bli gällande för en stor del av arbetsmarknaden, då det enligt utredningen är en förutsättning för dispositivitet (DS 2021:17 s. 75), **anser Naturvetarna** det relevant att analysera konsekvenserna av lagförslaget för arbetstagar i kommunal och regional sektor. I annat fall kan tolknings- och tillämpningssvårigheter uppstå, dels vad gäller vilka sammanslutningar av organisationer som kan uppfylla kravet på att utgöra en huvudorganisation på arbetstagersidan i kommunal- och regional sektor, dels förutsättningarna för att över huvud taget ingå sådana kollektivavtal inom den delen av arbetsmarknaden.

**Naturvetarna anser** det önskvärt att förarbeten till föreslagen lagstiftning innehåller en mer genomgripande analys av vilka aktörer som kan utgöra huvudorganisationer inom olika sektorer på arbetsmarknaden och vilka konsekvenser föreslagen lagstiftning får för olika sektorer.

### 6.3.3 Avstängning från rätt till ersättning

*Promemorians förslag:* En sökande ska i två undantagsfall inte kunna stängas av från rätten till arbetslöshetsersättning med motiveringen att han eller hon har orsakat sin arbetslöshet. Det två undantagsfallen ska vara följande:

1. Arbetet har upphört enligt en överenskommelse som träffats sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet.
2. Arbetet har upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal.

### **Naturvetarnas synpunkter**

*Naturvetarna* konstaterar att det av utredningens förslag framgår att en sökande i två undantagsfall inte ska kunna stängas av från rätten till arbetslöshetsersättning, med motiveringen att vederbörande har orsakat sin arbetslöshet, i 45 ersättningsdagar enligt 43 b § lagen om arbetslöshetsförsäkring (ALF). Effekten av föreslagen lagändring är att det blir en skillnad vad gäller tillämpligheten av undantaget beroende på om arbetsgivaren valt att avsluta anställningen genom en uppsägning eller genom ett avsked.

Utredningen omnämner inte huruvida skillnaden är avsedd eller om det är tänkt att uppsägning och avsked ska samordnas även vad gäller rätten till arbetslöshetsersättning under tvist. Det är inte ovanligt att arbetsgivare anser att en handling eller en åtgärd från arbetstagares håll är allvarlig nog att grunda ett avsked, trots att handlingen i fråga enligt tillämplig lag och praxis enligt en domstol inte bedöms allvarlig nog för att ens motivera uppsägning av personliga skäl. **Naturvetarnas tolkning** är att det knappast kan vara utredningens intention att arbetstagare som drabbas av att arbetsgivare avslutar anställningen genom avsked, trots att det inte ens finns grund för uppsägning av personliga skäl, ska ha sämre rätt till arbetslöshetsersättning under den tid som tvist pågår.

### **7.2 Turordning och omställningstid**

*Promemorians förslag:* Om en arbetsgivare beslutar en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare bland dem vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas omplacering som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler:

1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.
2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.

En arbetstagare som accepterar sänkt sysselsättningsgrad ska ha rätt till en omställningstid. Under omställningstiden ska arbetstagaren få behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden ska börja löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader. Det ska vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från reglerna om turordning och omställningstid.

### **Naturvetarnas synpunkter**

*Naturvetarna* konstaterar att av utredningen framgår ett förslag om att en ny 7a § ska införas i LAS som stadgar att en arbetsgivare som beslutar en omorganisation som på en

och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare bland dem vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas omplacering som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad (s.k. hyvling) enligt vissa givna turordningsregler (DS 2021:17 s. 105ff). Förslaget utgår ifrån parternas principöverenskommelses utgångspunkter vad gäller bedömningen av om arbetstagare har lika arbetsuppgifter, dessa har inarbetats i författningskommentaren och har belysts med exempel, se s. 186ff i DS 2021:17.

Bedömningar av huruvida arbetstagare har lika arbete är emellertid inte en ny företeelse i svensk arbetsrätt. I 3 kap. 8 § diskrimineringslagen stadgas att arbetsgivare varje år ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. En sådan lönekartläggning förutsätter alltså att arbetsgivare gör en s.k. arbetsvärdering av lika eller likvärdigt arbete. Bedömningar av vad som utgör lika eller likvärdigt arbete förekommer också i mål om lönediskriminering, se exempelvis AD 2013 nr 64.

**Naturvetarna anser** att det är önskvärt att förarbetena till skrivningen om lika arbetsuppgifter i en ny 7a§ i LAS förhåller sig till kriterierna gällande lika eller likvärdigt arbete vid lönekartläggning och lönediskriminering, eftersom det finns påtagliga likheter men också skillnader som behöver analyseras. Förbundet anser att det hade förenklat tillämpningen av den nya bestämmelsen om lagstiftaren i förarbetena tog ställning till huruvida kriterierna gällande lika eller likvärdigt arbete enligt 3 kap. 8 § diskrimineringslagen är användbara för att tillämpa 7a§ LAS, givet att likheterna är så uppenbara. Naturvetarnas finner det önskvärt att lagstiftaren klargör huruvida skillnaden är avsedd och vad som motiverar skillnaden i förarbeten till förändrad lagstiftning.

## 8.2 Allmän visstidsanställning ersätt av särskild visstidsanställning

*Promemorians förslag:* Allmän visstidsanställning ska ersättas av särskild visstidsanställning. För särskild visstidsanställning ska följande gälla:

1. När avtal om särskild visstidsanställning träffas är arbetsgivaren i samband med att avtalet ingås skyldig att skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i den anställningsformen.
2. En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.
3. En arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.
4. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad, räknas även tiden mellan anställningarna som anställningstid. En

arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare i vikariat under en månad i syfte att kringgå denna regel.

Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar.

### **Naturvetarnas synpunkter**

*Naturvetarna* konstaterar att enligt förslaget som framgår av utredningen ska den allmänna visstidsanställningen (5 § LAS) ersättas med en särskild visstidsanställning. Följden av lagändringen är bland annat att den särskilda visstidsanställningen övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft disbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

Detta skiljer sig från en allmän visstidsanställning som övergår till tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod, eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra. Utredningen innehåller inte ett förslag om att göra motsvarande ändringar för anställningsformen vikariat som enligt förslaget även efter föreslagen ändring kan pågå i 24 månader inom ramen för en femårsperiod innan anställningen övergår till en tillsvidareanställning.

**Naturvetarna anser** att konsekvensen av utredningens förslag är att det blir en skillnad mellan anställningsformerna särskild visstidsanställning och vikariat, vad gäller efter hur lång tid som anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Visserligen skiljer sig anställningsformerna åt även på andra sätt, eftersom det krävs att arbetsgivaren har en objektiv grund för att tidsbegränsa en anställning i form av ett vikariat, men utredaren förklarar inte varför det är motiverat med en skillnad mellan anställningsformerna vad gäller hur lång tid det tar innan anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Förbundet anser det önskvärt att det av förarbetena till ny lagstiftning framgår vad som motiverar dessa skillnader.

#### **10.1.2 En skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning**

*Promemorians förslag:* Ett kundföretag ska till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget. Erbjudandet ska lämnas senast en månad från det att tidsgränsen överskridits.

Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, ska anställningen hos bemanningsföretaget upphöra utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds. Kundföretaget ska dock ha möjlighet att i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet om tillsvidareanställning skulle ha lämnats.

Kundföretagets skyldighet ska inte gälla mot arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning eller som är utstationerade i Sverige från ett utländskt bemanningsföretag.

### **Naturvetarnas synpunkter**

*Naturvetarna* konstaterar att utredningen föreslår att ett kundföretag som hyr in arbetstagare från ett uthyrningsföretag i sammanlagt mer än 24 månader på samma driftsenhet ska vara skyldig att erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget alternativt betala arbetstagaren motsvarande två månadslöner. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet ska anställningen hos bemanningsföretaget automatiskt upphöra utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds (DS 2021:17 s. 122).

En automatisk och omedelbar övergång av arbetsgivaransvaret innebär att en rad skyldigheter från en dag till en annan överförs från ett rättssubjekt till ett annat, bland annat skyldighet att betala lön, skyldigheter enligt arbetsmiljölagstiftning med mera. **Naturvetarna anser** det därför av stor betydelse att det för samtliga parter är klart när arbetsgivaransvaret övergår (jfr skrivningen på s. 141 i DS 2021:17 om att anställningen hos kundföretaget kan komma som en överraskning för uthyrningsföretaget). Önskvärt vore om kundföretaget hade en skyldighet att underrätta uthyrningsföretaget om tidpunkten då anställningen övergår, i syfte att motverka tvister mellan arbetstagaren och sin tidigare arbetsgivare samt mellan de två tidigare parterna i avtalet om uthyrning av arbetstagare.

Utredningen behandlar inte risker för kommersiella tvister mellan parterna i avtalet om uthyrning av arbetstagare och hur dessa motverkas genom en tydlig reglering gällande hur dessa parter rättsförhållande påverkas i läget vid automatisk övergång av anställningen. **Naturvetarna anser** det önskvärt om samtliga risker för tvister och oklarheter vad gäller uthyrningsavtalens trepartskonstellation kom till lagstiftarens överväganden i förarbetena till ny lagstiftning.

### **10.1.3 Dispositivitet & 10.1.4 Skadestånd och preskription**

*Promemorians förslag 10.1.3:* De nya reglerna i uthyrningslagen om en skyldighet för kundföretaget att erbjuda tillsvidareanställning eller betala ersättning ska vara dispositiva på det sättet att avvikelser från reglerna, oavsett om avvikelserna är till arbetstagarnas fördel eller nackdel, bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarorganisations sidan slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

*Promemorians förslag 10.1.4:* Sanktionen för ett kundföretags överträdelse av de nya reglerna ska vara allmänt och ekonomiskt skadestånd till den uthyrda arbetstagaren. Förs talan om skadestånd för en sådan överträdelse ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren. Om en sådan talan inte får tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling begäras inom samma tid.

Talan ska i sådant fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal. En följdändring ska göras så att motsvarande gäller då talan förs om skadestånd för ett kundföretags åsidosättande av sin skyldighet att informera om lediga anställningar.

### **Naturvetarnas synpunkter**

*Naturvetarna* konstaterar att vad gäller möjligheten att avvika från lagstiftning genom kollektivavtal i den trepartskonstellation som uthyrning av arbetstagare innebär, är det av betydelse att påminna sig om vilka som enligt 23 § MBL kan utgöra parter i ett kollektivavtal. Enligt 23 § MBL avses med kollektivavtal ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Det innebär att endast arbetsgivare och arbetsgivarorganisation kan vara part i förhållande till en arbetstagarorganisation. När en arbetstagare hyrs ut till ett kundföretag är det i regel uthyrningsföretaget som är arbetsgivare i förhållande till arbetstagaren och som därmed kan teckna kollektivavtal avseende arbetstagarens anställning eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Den av utredningen föreslagna lagändringen ålägger emellertid kundföretaget skyldigheter och **Naturvetarna anser** det därför av betydelse att analysera vilka möjligheter som kundföretaget har att över huvud taget ingå kollektivavtal som omfattar en arbetstagare som är anställd hos ett annat bolag. Någon sådan analys finns inte i utredningen, vilket leder till att skrivningen om huruvida en förhandlingsordning träffar en viss tvist eller inte framstår som oklar (DS 2021:17 s. 132).

Utredningen utgår i förslaget från att parterna är angelägna om att lösa sina tvister utom rätta och att förhandlingsordningen i sådana fall tillämpas även om det skulle vara tveksamt hur den ska tolkas. Det saknas överväganden kring hur kollektivavtalade förhandlingsordningar i realiteten kan omfatta kundföretag som inte är arbetsgivare i förhållande till en viss arbetstagare, vilket motsäger utredningens övergripande ambition att öka förutsägbarhet och motverka tvister. **Naturvetarna anser** det önskvärt om förarbetena till ett förslag till ny lag analyserade vilka tillämpningsproblem som kan uppstå och hur partskravet vad gäller tecknande av kollektivavtal kan leda till utmaningar för trepartskonstellationen som uthyrningsavtalen innebär.



## Naturvetarnas synpunkter avseende Omställningsstudiestöd - Ds 2021:18

### Övergripande förhållningssätt till promemorian

Naturvetarna tillstyrker departementspromemorian och de förändringar som föreslås kring omställning på arbetsmarknaden sammantaget. Vidare ställer sig förbundet, som del av Saco-federationen, även bakom Saco:s remissvar på denna promemoria i sin helhet.

Synpunkterna som framgår nedan innebär således inte att Naturvetarna motsätter sig förslagen i sak. Naturvetarnas kommentarer som följer nedan kopplat till olika delar av denna promemoria ska således ses som inspel kring vad som i förarbetena till ny lagstiftning kan förtydligas och utvecklas ytterligare. Naturvetarna är dock måna om att intentionerna i principöverenskommelsen mellan parterna på arbetsmarknaden genomförs i sin helhet.

#### 4.4.1 Etableringsvillkoret innebär att den som ska få omställningsstudiestöd ska ha förvärvsarbetat under en längre tid

*Promemorians förslag:* Omställningsstudiestöd ska få lämnas till en studerande som från och med det kalenderår då han eller hon fyllde 19 år har förvärvsarbetat i Sverige under i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad. Detta arbete ska ha skett i sammanlagt minst 96 månader inom en ramtid om 14 år. Med ramtid avses de 14 år som närmast föregått den dag ansökan kom in till CSN. Om studierna har påbörjats före den dag ansökan kom in ska ramtiden i stället beräknas från och med dagen före studiestarten.

#### Naturvetarnas synpunkter

*Naturvetarna* delar utredningens bedömning att likt i parternas principöverenskommelse förespråka 96 månader som krav på att omfattas av omställningsstudiestöd. **Naturvetarna anser** däremot att kravet på att dessa månader av förvärvsarbete ska ha skett just i Sverige är problematiskt. Detta exkluderar individer som haft en internationell forskarkarriär längre än sex år, givet att kravet på 96 månaders förvärvsarbete i Sverige är uppfyllt till att börja med. Ramtiden på 14 år känns därför alltför snäv för denna grupp.

I det här fallet **anser Naturvetarna** det önskvärt att det finns en positiv skrivning kring hur forskare som har haft en internationell karriär ändå kan uppfylla etableringsvillkoret och omfattas av omställningsstudiestöd. Men inte bara för forskare är detta viktigt, utan förbundet anser över lag att det saknas en motivering och förklaring till varför det endast är förvärvsarbete i Sverige som ska få tillgodoräknas, varför det kan vara värt att analysera och förklara frågan tydligare.

I avsnitt 4.4.4 Arbete och inkomster i EES-området, Storbritannien, Nordirland och Schweiz, förklaras förvisso att arbetad tid där ska få tillgodoräknas som förvärvsarbete i Sverige. Men ingenstans förklaras eller motiveras det varför det just är förvärvsarbete i Sverige som är grunden. Som kriterierna är upplagda i nuläget kan man spekulera och ha olika tankar om varför just förvärvsarbete i Sverige har valts som grund, men något tydligt svar går faktiskt inte att finna i promemorian.

Naturvetarna anser det önskvärt att en analys och motivering görs av detta i förarbetena till lagen, för att undvika spekulationer och tydliggöra varför förvärvsarbete i Sverige är grunden.

### **5.5 Utbildningen ska stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov**

*Promemorians förslag:* Omställningsstudiestöd ska få lämnas för utbildning som kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Om det finns särskilda skäl, får omställningsstudiestöd lämnas även utan beaktande av arbetsmarknadens behov. Omställningsstudiestöd får dock inte lämnas för utbildning som

1. enbart syftar till att möta kompetensbehoven hos en specifik arbetsgivare,
2. den studerandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den studerande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter, eller
3. den studerande redan har genomgått och från vilken han eller hon redan har ett slutbetyg, examensbevis eller annat utbildningsbevis.

Till en studerande som har en examen på forskarnivå ska omställningsstudiestöd få lämnas för utbildning som tillsammans med den studerandes forskarkompetens förser arbetsmarknaden med kompetens på ett arbetsområde där det finns ett behov av arbetskraft eller om det finns särskilda skäl.

Prövningen av om en utbildning kan antas stärka den studerandes framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov ska göras första gången en person ansöker om omställningsstudiestöd för en och samma utbildning.

#### **Naturvetarnas synpunkter**

*Naturvetarna* konstaterar att ett delvis bakvänt resonering, ur förbundets sett att se på frågorna, ligger bakom utredningens förslag att inte låta standardreglerna omfatta de med en licentiat- eller doktorsexamen. Ett argument som framförs i promemorian för att ha skrivningar som gör det svårare för de som har en forskarutbildning att omfattas av omställningsstudiestöd är bland annat att *”många har fått sin forskarutbildning bekostad med offentliga medel”*.

Men detta skulle likväl kunna vara ett argument för att det om möjligt är än viktigare att forskare omfattas av omställningsstudiestöd på precis samma sätt som alla andra, för att deras kompetens som har kostat samhället mycket också ska komma till största möjliga nytta för samhället genom hela arbetslivet. Om samhället redan har investerat mycket i dessa individer, bör dessa individers ha möjlighet att ställa om sin kompetens/utvecklas genom arbetslivet för att komma samhället till störst nytta enligt Naturvetarna.

Förutom detta skrivs det också i promemorian att *”generellt har denna grupp en förhållandevis stark ställning på arbetsmarknaden”*. För att stödja denna tes hänvisas i en fotnot till statistik från UKÄ där det framgår att en *”jämförelse med resultatet för de examinerade på grund- och avancerad nivå, visar att andelen etablerade ligger på ungefär samma nivå som för doktorsexaminerade”*. Denna fotnot visar alltså att etableringsgraden på

arbetsmarknaden 2 - 3 år efter examen är runt 81 procent för såväl de på grund- och avancerad nivå som för de med licentiat- eller doktorsexamen från högskolan. Således kan man hävda att de med en forskarutbildning har en förhållandevis stark ställning på arbetsmarknaden, men i ett resonemang där man vill kringskära möjligheterna för forskarutbildade att få omställningsstudiestöd enligt samma regler faller argumentation platt, då de alltså inte har en högre etableringsgrad än de med en examen på grund- och avancerad nivå från högskolan.

Det undantag som föreslås gälla för de med en licentiat- eller doktorsexamen är dessutom problematiskt utifrån hur det är formulerat. För enligt utredningen ska de med forskarexamen i stället kunna få omställningsstudiestöd för utbildning som tillsammans med hans eller hennes forskarkompetens förser arbetsmarknaden med kompetens på ett arbetsområde där det finns behov av arbetskraft eller om det finns särskilda skäl. Som detta är utformat blir det väldigt problematiskt för forskare inom snäva områden kring behovskriteriet, då det där råder hård konkurrens. De två kriterierna gemensamt gör det dessutom, som Naturvetarna tolkar det, i princip omöjligt eller i alla fall väldigt svårt för de med en licentiat- eller doktorsexamen att få omställningsstudiestöd överhuvudtaget.

**Naturvetarna anser** det önskvärt att en analys görs av dessa kriterier i förarbetena till lagen och hur de skulle fungera i praktiken för forskarutbildade. Förutom detta skulle det också vara önskvärt att det på ett tydligare sätt förklaras och motiveras varför forskarutbildade i stort, enligt förbundets tolkning, ska uteslutas från möjligheten till omställningsstudiestöd. Om detta inte är intention med kriterierna, och Naturvetarna läst in för mycket i detta, är en analys och förklaring självfallet minst lika viktig i förarbetena, för att då i stället tydliggöra och förklara att forskarutbildade i praktiken inte ska uteslutas från möjligheterna att få omställningsstudiestöd.

NATURVETARNA



*Per Klingbjer*  
Förbundsdirektör



*Sofia Söderberg*  
Förbundsjurist



*Kristofer Jerving*  
Utredare

2021-08-17

Saco  
Box 2206  
103 15 Stockholm

## Remissvar Ds 2021:17

SRAT får härmed överlämna svar på remissen En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

SRAT är en del av PTK. SRAT står bakom genomförandet av den principöverenskommelse som PTK ingått med andra parter på privat sektor. Vi önskar här lyfta fram vissa brister som vi ser i utredningen, främst gällande offentlig sektor.

### Ökad förutsebarhet vid uppsägning av personliga skäl

När begreppet saklig grund ersätts av sakliga skäl kommer osäkerhet råda på arbetsmarknaden hur det nya begreppet skall tolkas. Det hade därför varit önskvärt om utredningen hade utvecklat begreppet sakliga skäl så de som senare skall tillämpa det hade kunnat få en vägledning. SRAT befarar att oklarheten kommer leda till ett ökat processande.

### Dispositivitet för reglerna om uppsägning av personliga skäl

SRAT beklagar att utredningens förslag om att undanta staten innebär att det blir olika förutsättningar för å ena sidan privat och regionalkommunal sektor och å andra sidan statlig sektor.

Vad gäller dispositiviteten på huvudorganisationsnivå anser SRAT att såväl Saco-S som AkademikerAlliansen är sådana huvudorganisationer som avses i förslaget, men att de båda har medparter på sina respektive sektorer som inte är att anse som huvudorganisationer vilket kommer orsaka stora problem för såväl arbetstagare som arbetsgivare på offentlig sektor.

### Anställningens bestående vid tvist

SRAT saknar ett klargörande om vad som gäller i de fall när en arbetstagare vinner talan om ogiltighetsförklaring av uppsägning och den arbetstagaren samtidigt under tvistens gång har fått en annan anställning. Frågan om

uppsägningstid, arbetskyldighet och lojalitetsplikt måste lösas när arbetstagaren plötsligt kan ha två anställningar.

#### Omreglering till lägre sysselsättningsgrad

SRAT befarar att oklarheterna kring tolkningen av begreppet lika arbetsuppgifter kan vara tvistedrivande. Det vore önskvärt med större vägledning i förarbetena.

#### Särskild visstidsanställning

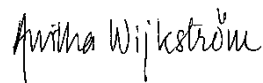
Inom statlig sektor innebär reglerna om krav på förtjänst och skicklighet att det i utredningen föreslagna regelverket till skydd för särskilt visstidsanställda inte får genomslag. Det är dessutom vanligt att statliga arbetsgivare visstidsanställer med hjälp av annan författning än lag om anställningsskydd. SRAT anser att 9 § anställningsförordningen bör upphävas.

#### Uthyrning av arbetstagare

Förslagen blir svåra att tillämpa på statlig sektor eftersom statliga arbetsgivare dels måste utlysa lediga tjänster, dels har att förhålla sig till reglerna om förtjänst och skicklighet.

Gällande dispositivitet, se lämnade synpunkter tidigare i denna skrivelse.

**SRAT**



Anitha Wijkström  
förbundsordförande

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 åberopar 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 ökning 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, hyvling 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



2021-08-18

Gem 2021/0128

*Till*

Saco

## **En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17)**

Sveriges läkarförbund har fått rubricerande remiss från Saco och vill lämna följande synpunkter.

### **Inledning**

Sveriges Läkarförbunds medlemmar är verksamma i alla tre sektorer inom arbetsmarknaden, men är i huvudsak verksamma inom den offentliga sektorn. Utredningens förslag på genomförande av principöverenskommelsen kommer att skilja sig åt på privat respektive offentlig sektor, vilket är olyckligt då en modernisering av arbetsrätten borde komma alla anställda till del, oavsett sektor. Det är därför viktigt att regeringen i det fortsatta lagstiftningsarbetet bättre beaktar offentlig sektor.

### **Uppsägning från arbetsgivarens sida**

Utredningen föreslår begreppet saklig grund ska bytas ut till sakliga skäl. I principöverenskommelsen ställs krav på att förarbetsuttalande ska vara så förutsägbara som möjligt för att undvika att den nya lagstiftningen inte blir tvistedrivande. Vidare så har parterna klargjort i principöverenskommelsen att ingen förändring avses utifrån idag gällande

praxis om vilka beteende, handlanden och omständigheter som ska anses utgöra brott mot anställningsavtalet.

För att förändringarna ska vara förutsägbara krävs alltså att det i förarbetena bättre klargörs vilka delar av de tilltänkta reglerna som utgör ett förtydligande av gällande rätt och i vilka delar de utgör en förändring av gällande rätt. Sveriges Läkarförbund vill understryka vikten av ett sådant klargörande för att förändringarna ska få önskad effekt.

Det är av stor vikt att arbetstagare även fortsatt ska kunna framföra sin åsikt och ge kritik i syfte att utveckla verksamheten utan att riskera sin anställningstrygghet. För medlemskåren är det angeläget att de kan bibehålla sin professionella integritet, och kunna delta i utvecklingen av hur vården organiseras efter pandemin.

### **Turordning**

Huvuddelen av förbundets medlemmars anställningar regleras av AB (Allmänna Bestämmelser), vilket de nya turordningsreglerna kommer att påverka genom att det lagstadgade undantaget och avtalets regler om hantering av turordning kommer att gälla, samtidigt. Det framgår inte av utredningen, trots dess uppdrag, hur denna situation ska regleras på ett tillfredsställande sätt. I förhållande till privat sektor har således balansen i denna fråga förskjutits till arbetsgivarens fördel.

### **Omreglering till lägre sysselsättningsgrad**

De nya bestämmelserna om omreglering innehåller begreppen lika arbetsuppgifter och organisatorisk enhet. Begreppen hänger ihop, och det är önskvärt med mer vägledning från förarbetena för att undvika onödiga tvister.

### **Begreppet huvudorganisation och kollektivavtalsdispositivitet**

Den nya reformerade arbetsrättslagstiftningen kommer fortsatt att vara tvingande till arbetstagarens förmån, men med möjlighet att genom kollektivavtal göra avvikelser från flera av bestämmelserna.

Dispositiviteten för reglerna om sakliga skäl i 7 § LAS kräver dock avtal på huvudorganisationsnivå, vilket är en nivå som inte är reglerad i offentlig sektor. Sådana avvikelser måste alltså för att vara gällande, slutas i avtal med en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3 stycket MBL dvs huvudorganisation eller

förhandlingskartell. Liksom Saco ger uttryck för i sitt remissvar, så delar inte heller Sveriges Läkarförbund utredningens bedömning att det inte kan antas föreligga någon osäkerhet om innebörden av 6 § 3 stycket MBL. I ett tidigt skede av utredningen stod det klart att begreppet "huvudorganisation" inte är ett entydigt begrepp, vilket också utredningen konstaterar. Det kan komma att finnas svårigheter att tillämpa bestämmelserna på offentlig sektor, eftersom det där idag saknas en enda given "huvudorganisation" eller förhandlingskartell.

En ny reglering i lag, eller uttalanden i förarbeten, får inte utesluta möjligheten för fackförbund att bilda nya huvudorganisationer eller förhandlingsorganisationer som kan avvika från 7 § LAS, enbart med hänvisning till att de saknar organisatorisk stabilitet. När den nya bestämmelsen genomförs kan parterna på olika sätt behöva anpassa sig organisatorisk, för att möta kraven.

Sveriges Läkarförbund står bakom ett genomförande av principöverenskommelsen mellan PTK, IF Metall, Kommunal och Svenskt Näringsliv, och i övrigt hänvisas till Sacos yttrande på denna remiss.

Med vänlig hälsning

SVERIGES LÄKARFÖRBUND

Sofia Rydgren Stale

Ordförande i Sveriges läkarförbund


Ulrika Nyh

Arbetsliv och juridik

# SIGNATURSIDA

Detta dokument har elektroniskt undertecknats av följande undertecknare:

NAMN:	Ulrika Nyh	
TITEL, ORGANISATION:	Jurist, Sveriges läkarförbund	
IDENTIFIKATIONSTYP:	SMS (+46707903389)	
IDENTIFIKATIONS-ID:	23080d756c664b6b8ddead1e9e1775eb	
DATUM & TID:	2021-08-18 14:22:59 +02:00	

NAMN:	Sofia Rydgren Stale	
TITEL, ORGANISATION:	Ordförande, Sveriges läkarförbund	
IDENTIFIKATIONSTYP:	SMS (+46704992767)	
IDENTIFIKATIONS-ID:	e43b934d6f0a46bb8d44c3b4a95ff70b	
DATUM & TID:	2021-08-18 15:17:35 +02:00	

Certifierad av Comfact Signature  
Accepterad av alla undertecknare  
2021-08-18 15:17:40 +02:00  
Ref: 1157875  
[www.comfact.se](http://www.comfact.se)



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)



Stockholm 2021-09-14

Saco

## **R 49.21**

### **Remissvar: En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17**

Sveriges Psykologförbund har beretts möjlighet att lämna yttrande över rubricerade och vill lämna följande synpunkter.

Psykologförbundet ställer sig bakom genomförandet av principöverenskommelsen. Förbundet vill dock särskilt poängtera följande.

#### **Behov av större tydlighet i förarbetena**

Eftersom lagförslagen grundas på de krav och förslag som parter inom den privata sektorn på arbetsmarknaden utarbetat, måste särskilda krav ställas på tydlighet i förarbetena. Tillämpningen av lagen måste självklart kunna hanteras även inom den offentliga sektorn på arbetsmarknaden. Förbundet anser att utredningen inte i tillräcklig utsträckning tydliggjort konsekvenserna av utredningsförslagen i den delen.

När det gäller ”sakliga skäl” som grund för uppsägning anser förbundet att förarbetena mer precist än vad utredningen gjort måste klargöra i vilka delar detta innebär förändringar av gällande rätt och hur tillämpningen av det nya begreppet sakliga skäl ska hanteras. Både utredningen och parternas överenskommelse har angett som ett tydligt syfte förutsebarhet med förändringen. Det är därför av största vikt att förarbetena ger mer vägledning i förändringens innebörd. Även när det gäller komplexa samarbetsproblem, arbetstagares kritikrätt och hur arbetsgivarens fullgörande av sitt arbetsmiljöansvar är det av vikt att dessa faktorer belyses i förarbetena.

#### **Dispositiviteten av begreppet ”sakliga skäl”**

Utredningen har inte ansett att det kan antas medföra några svårigheter i praktiken att avgöra om en organisation på arbetstagersidan är en sådan sammanslutning som avses i 6§ 3st MBL. Förbundet delar inte den slutsatsen vad gäller den offentliga sektorn. Här är de centrala förhandlingsparterna organiserade på ett sätt som kan riskera att göra den föreslagna regeln mycket svårtillämpad. Förbundet anser att utredningen hade behövt analysera detta.



## **Anställningen i samband med tvister med yrkande om ogiltigförklaring**

Konsekvenserna av att arbetstagaren efter att under en tvist kan ha förlorat sin anställning för att därefter, om en domstol bifaller ett yrkande om ogiltigförklaring, återigen vara anställd i samma anställningsförhållande har inte tillräckligt väl belysts och analyserats av utredningen.

Hur ser lagstiftaren på konflikten mellan de krav som ställs på den som är inskriven på arbetsförmedling att vara aktivt arbetssökande och beredd att ta erbjudna anställningar och att den gamla anställningen kan återfås? Förbundet efterlyser en analys av detta.

Andra regler i LAS bygger på en beräkning av anställningstid, t.ex. 11§ och 39§. Förbundet menar att det är rimligt att överväga om inte den ”mellantid” som kan uppstå i samband med en tvist som leder till ogiltigförklaring ska ses som tid i anställning vid tillämpningen av dessa LAS-regler. Detta har utredningen inte alls berört.

Sveriges Psykologförbund

Ulrika Edwinson  
Förbundsdirektör

Nils Erik Solberg  
Förbundsjurist

Arbetsmarknadsdepartementet

2021-09-13

REMISSVAR

## En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17

Ert dnr A 2021/01332

Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) lämnar härmed sitt yttrande över ovanstående remiss daterad 8 juni 2021

En övergripande synpunkt är att SULF inte anser att utredaren tillräckligt har utrett konsekvenserna för den statliga sektorn i allmänhet och för högskolan i synnerhet och detta därför är en fråga som särskilt behöver beaktas i det fortsatta arbetet.

I det följande kommenterar vi de delar av skrivelsen vi finner särskilt betydelsefulla.

### Uppsägning från arbetsgivarens sida (4)

#### Sakliga skäl i stället för saklig grund (4.1)

Det uttalade syftet med förslaget att ändra kravet för en giltig uppsägning från saklig grund till sakliga skäl är att skapa större förutsebarhet kring vad som gäller för en giltig uppsägning på grund av personliga skäl. Tanken är att en ökad förutsebarhet för både arbetsgivare och arbetstagare ska leda till färre tvister i ärenden om uppsägning på grund av personliga skäl. I utredningen anges att det vid bedömningen av vad som utgör sakliga skäl ska vara avgörande om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet och samtidigt själv haft insikt, eller borde ha haft insikt, om detta. Prövning ska ske genom en helhetsbedömning enligt nuvarande domstolspraxis.

#### SULF:s synpunkter

SULF ifrågasätter om den föreslagna förändringen i praktiken kommer att innebära en utökad förutsebarhet av någon större betydelse. Bedömningen huruvida en arbetstagare i väsentlig mån har åsidosatt sina skyldigheter i anställning och att det därmed föreligger sakliga skäl kommer i stor utsträckning vara likartad och lika komplex som den bedömning som sker idag vad gäller saklig grund. Det förhållandet att man



inte också ska väga in arbetstagarens personliga intresse av att behålla anställningen och inte heller någon prognos om huruvida det finns risk för att arbetstagaren i framtiden kan tänkas göra sig skyldig till åsidosättande av anställningen innebär inte någon avgörande förändring vad gäller förutsebarheten i uppsagningsärenden enligt SULF:s mening. SULF anser att en sådan förändring kräver mer utveckling i i förarbetena för att syftet med en ökad förutsägbarhet ska kunna uppfyllas.

## **Dispositivitet för reglerna om sakliga skäl för uppsägning (4.2)**

Det skäl som anges för utredningens förslag att reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva är vikten av att parterna får möjlighet att ansvara för att skapa flexibla lösningar som är anpassade till varierande förhållanden på olika delar av arbetsmarknaden. Återigen nämns även behovet av en ökad förutsebarhet vid uppsägningar som ytterligare ett skäl för att det ska finnas möjlighet att i kollektivavtal kunna precisera vad som ska gälla för en giltig uppsägning.

## **SULF:s synpunkter**

Med hänsyn till lagkravet i 12 kap. 7 § regeringsformen gäller förslaget om dispositivitet inte för statlig sektor och därmed inte heller för statliga universitet och högskolor. Möjligheten att genom kollektivavtalsreglering skapa flexibla lösningar anpassade till verksamheten som också leder till bättre förutsebarhet i uppsagningsärenden kommer därför inte att vara densamma som inom övriga sektorer på arbetsmarknaden. Risken är därför stor att antalet tvister i uppsagningsärenden på statlig sektor inklusive universitet och högskola kvarstår på samma nivå som tidigare. Det finns en uppenbar risk att det kommer att utvecklas en praxis kring uppsägningar vid statliga myndigheter och en annan inom privat sektor.

Forskning och högre utbildning är en nyckelfaktor för Sveriges fortsatta utveckling. Forskningens frihet regleras i lag och nyligen har den akademiska friheten ytterligare stärkts genom ändringar i högskolelagen vilket förbundet välkomnar. Detta är särskilt viktigt i en tid då vi ser en tillbakagång avseende akademisk frihet i ett internationellt perspektiv. I vissa länder kan brist på åttlydnad bland forskare och universitetslärare resultera i avsked. Sverige kan och bör agera som en förebild där en fri akademi är en av grundpelarna i demokratin.

För att skydda forskningens frihet hade professorer vid statliga lärosäten fram till den 31 december 1998 ett förstärkt anställningsskydd antingen genom fullmaktsanställning (fram till 1 juli 1993) eller därefter genom särskilda bestämmelser i högskolelagen. Efter att dessa bestämmelser upphävdes för professorer som anställdes därefter kan professorer sägas upp på samma grunder som andra tillsvidareanställda arbetstagare. De särskilda bestämmelser som finns kvar som skydd är att beslut om att en anställning som professor ska upphöra på grund av arbetsbrist ska fattas av rektor utan möjlighet till delegering samt att frågor som rör avsked och disciplinpåföljd med mera ska avgöras av Statens ansvarsnämnd. SULF anser att denna ordning är oundgänglig för att så långt möjligt undvika att godtyckliga åtgärder riktas mot professorer på grund av deras vetenskapliga arbete.

Under den tid professorer hade ett särskilt anställningsskydd kunde uppsägning av personliga skäl inte komma ifråga utan endast avsked. Det gör att det nu finns en brist i regelverket då uppsägning av personliga skäl får beslutas av personalansvarsnämnden på myndigheten. Här finns en lucka som enligt förbundet borde täppas till genom att föreskriva att även beslut om uppsägning av professorer på grund av personliga skäl ska fattas av Statens ansvarsnämnd.

SULF anser vidare att ordningen att avsked, uppsägning av personliga skäl och disciplinpåföljd med mera behandlas av Statens ansvarsnämnd även ska utsträckas till att gälla för universitetslektorer som, vid sidan om professor, är en den läraranställning med tillsvidareanställning som regleras i högskoleförordningen. Ett svagt anställningsskydd för högskolans lärare innebär en överhängande risk för att den akademiska friheten urholkas.

## **Turordning vid uppsägning (5)**

### **Utökad möjlighet att göra undantag från turordningen (5.2)**

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren ha rätt att från turordningen undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om undantag har gjorts vid en uppsägning, ska dock inga nya undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader därefter.

### **SULF:s synpunkter**

Den utökade möjligheten att undanta så kallade nyckelpersoner från turordningen i samband med arbetsbristuppsägning är en tydlig försämring av anställningstryggheten för SULF:s medlemmar. På statlig sektor finns redan ett avtal som fungerar för verksamheten. Lagändringarna riskerar att slå sönder modellen, vilket inte berörts i tillräcklig utsträckning av utredaren. Denna försämring s vägs inte upp av det bakomliggande syftet att skapa bättre förutsättningar för privata arbetsgivare till anpassning och utveckling med hänsyn till det globaliserade samhället.

Turordningsreglerna i TurA-S innebär redan mycket små turordningskretsar för SULF:s medlemmar på grund av deras specialiserade arbetsuppgifter. En möjlighet att därutöver undanta tre personer från turordningen kommer i många fall innebära att arbetsgivaren, utifrån bedömningar som normalt inte går att angripa rättsligt, godtyckligt kan välja vem som ska sägas upp.

Om förslaget till utökade möjligheter att göra undantag från turordningen genomförs kan det leda till ett behov av att omförhandla dagens kollektivavtalade turordningsregler inom statlig sektor.

## **Twister om ogiltigförklaring (6)**

Utredningen föreslår att en anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet. Vid tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande ska arbetstagaren inte heller kunna få ett interimistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå till dess tvisten är slutligen avgjord.

Som huvudsakligt skäl för förslaget anges att riskerna för arbetsgivaren vid uppsägningar bör bli lägre och mer förutsägbara. För att motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden och för att förslaget inte ska innebära att arbetstagare avstår från att tvista om en uppsägningens giltighet är tanken att förslaget ska balanseras av att förutsättningarna för uppsägning på grund av personliga skäl blir mer förutsebara och genom att nivåerna för det allmänna skadeståndet ska höjas för att motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden samt att rätten till arbetslöshetsersättning ska utökas.

### **SULF:s synpunkter**

De balanserande åtgärderna till arbetstagarnas förmån kommer inte att få samma genomslag på statlig sektor som på övriga arbetsmarknaden. SULF har ovan redovisat varför förbundet anser att utredningens förslag till ändring från saklig grund till sakliga skäl inte i någon större utsträckning kommer att leda till bättre förutsebarhet vid uppsägningar på grund av personliga skäl.

Statligt anställda kommer inte heller få möjlighet att bli kompenserade för att anställningen inte kommer att bestå vid en tvist på samma sätt som privatanställda medlemmar. Detta har återigen att göra med statliga särregleringar. På privat sektor finns en överenskommelse som ger compensation för att anställningen inte längre kommer att bestå vid en sådan tvist efter det att uppsägningstiden har löpt ut. Detta sker genom att man skapat ett komplement till ersättningen från A-kassan när ett fackförbund driver tvist om en uppsägningens giltighet för en medlems räkning. På grund av en särreglering i förordningen om statliga kollektivavtal är det inte möjligt att teckna motsvarande kollektivavtalade regler, som bara gäller medlemmar i en facklig organisation, för de statliga parterna.

Vidare behöver det förtydligas hur bestämmelserna i 11 § lagen om offentlig anställning (1994:260) om att en statlig anställning som huvudregel upphör om man får en ny sådan anställning förhåller sig till de föreslagna bestämmelserna i de fall någon som sagts upp eller avskedats fått en ny statlig anställning och senare vinner en tvist om uppsägningens eller avskedandets giltighet.

## **Särskild visstidsanställning (8.2)**

Allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning. Särskild visstidsanställning övergår till tillsvidareanställning när arbetstagaren varit anställd sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild

visstidsanställning, vikariat eller säsonganställning och anställningarna följd på varandra.

Arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de tre senaste åren får företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.

### **SULF:s synpunkter:**

Förslaget har begränsad betydelse för arbetstagare inom statliga universitet och högskolor.

Kravet på förtjänst och skicklighet vid anställning inom staten innebär att företrädesrätten för arbetstagare i särskild visstidsanställning kommer få begränsad betydelse för statligt anställda.

Det finns därutöver risk att universitet och högskolor istället för särskild visstidsanställning utnyttjar sina stora möjligheter att använda sig av andra typer av visstidsanställningar, vilket betyder att företrädesrätten över huvud taget inte aktualiseras.

Anställning som lärare inom konstnärlig verksamhet kan till exempel, utöver vad som följer av anställningsskyddslagen, tidsbegränsas i upp till tio år enligt högskoleförordningen. SULF kan konstatera att tidsbegränsade anställningar för lärare inom konstnärlig verksamhet har blivit mer regel än undantag inte minst på de konstnärliga lärosätena, trots att regeringen i propositionen "En akademi i tiden" (prop. 2009/10:149, s. 75) framhöll att huvudregeln även för lärare inom konstnärlig verksamhet ska vara tillsvidareanställning. Regeringen ansåg vidare att utrymmet för tidsbegränsade anställningar inom denna verksamhet skulle utredas. Någon utredning har dock inte kommit till stånd. SULF anser att de särskilda bestämmelserna för tidsbegränsade lärare inom det konstnärliga området är otidsenliga och bör upphävas.

De stora möjligheterna till tidsbegränsade anställningar inom universitet och högskola, utöver särskild visstidsanställning, innebär vidare att även konverteringsregeln kan komma att få begränsad betydelse inom denna sektor. Ramtiden är en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsonganställning och anställningarna följd på varandra. Risken är att universitet och högskolor använder sig av andra visstidsanställningar än de visstidsanställningar som har betydelse för ramtiden, vilket ytterligare begränsar regelns betydelse inom universitet och högskola. SULF anser därför att alla visstidsanställningar ska ingå i kedjan av på varandra följande anställningar oavsett grund för tidsbegränsning.

För Sveriges universitetslärare och forskare

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mats Ericson', written in a cursive style.

Mats Ericson

Förbundsordförande