



Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.sesusanna.stahl@regeringskansliet.se

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

Umeå universitet har tagit del av *Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden* och lämnar härmed synpunkter på förslaget.

Sammanfattning

Umeå universitet anser i huvudsak att de flesta förslag som presenteras i remissen är bra, då den innehåller delar som underlättar och förenklar ur ett arbetsgivarperspektiv.

Umeå universitet vill dock särskilt belysa de förutsättningar som särskiljer universitet och högskolor från stora delar av övriga arbetsmarknaden. Vid Umeå universitet och även andra lärosätena finns ett särskilt behov av att använda tidsbegränsade anställningar, dels då forskare erhåller tidsbegränsade medel för forskningsprojekt, dels som del av det akademiska karriär- och meriteringssystemet. Som komplement till lagen om anställningsskydd (LAS) finns möjlighet att tidsbegränsa anställningar med stöd av högskoleförordningen och centrala kollektivavtal. Trots dessa komplement har det visat sig kvarstå ett stort behov av att använda den tidsbegränsade anställningsformen allmän visstidsanställning som nu föreslås ersättas med särskild visstidsanställning.

Umeå universitet avstyrker därför förslaget om införandet av särskild visstidsanställning eftersom det kommer att skapa problem bland annat genom att universitetets kompetensförsörjning kommer att försvåras och medföra ökade kostnader. Umeå universitet vill framhålla, om förslaget ändå kommer att genomföras, att vi anser att lagstiftaren bör tillgodose sektorns särskilda behov genom en kompletterande tidsbegränsningsgrund i högskoleförordningen (1993:100). Detta behöver införas parallellt med borttagandet av allmän visstidsanställning. Skälen för detta och konsekvenserna om förslaget genomförs utvecklas i remissvaret nedan.

Vi har valt att kommentera de övriga förslagen i remissen mer kortfattat eftersom vi inte uppfattar att de kommer att påverka universitetets verksamhet i lika betydande omfattning. Synpunkterna följer strukturen i förslaget.

Synpunkter

1. En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl

Umeå universitet är till stor del positivt till förslaget och anser vidare att förslaget innebär följande:

- att skyldigheten att omplacera flera gånger vid exempelvis misskötsamhetsärenden föreslås försvinna underlättar hanteringen,
- att skyldigheten att göra avvägning mot arbetstagarens personliga intresse föreslås försvinna underlättar hanteringen och tydliggör verksamhetens behov är i fokus
- det bör i beslutet tydliggöras om lagstiftarens avsikt fortfarande är att sjukdom, exempelvis alkoholrelaterad sådan, ska innebära ett förstärkt anställningsskydd,



- att det är problematiskt med semidispositiviteten vid sakliga skäl, då det kan leda till att olika arbetsgivare, via kollektivavtal skapar olika tillämpningar och definitioner, vilket försvårar begripligheten och förutsägbarheten samt riskerar att bli tvistedrivande.

Det kan även ifrågasättas hur stor effekten blir av att arbetsgivaren inte behöver göra någon prognos över risken för att arbetstagaren i framtiden kan komma att på nytt göra sig skyldig till ett åsidosättande av sina skyldigheter i anställningen. Det med anledning av att det ändå kan finnas skäl för arbetsgivaren att göra en sådan prognos och då behöva utreda denna fråga i samband med att man har att ta ställning till sin omplaceringsskyldighet. (AD 2009:36) (AD 2001:60)

2. Arbetsgivaren får en utökad möjlighet att göra undantag från turordningen

Umeå universitet ser positivt på förslaget att alla arbetsgivare oavsett storlek ska kunna göra undantag från turordning, men noterar att förslaget inte kommer få några direkta konsekvenser för universitetets verksamhet där det oftast handlar om kretsar med få personer vid arbetsbristärenden. Hittills har det inte diskuterats behov av att göra undantag. Det skulle eventuellt kunna få en liten påverkan på den diskussion vi haft internt kring LAS 22 § 4 st. Istället för att diskutera tillräckliga kvalifikationer, skulle de personer som krävs för att fortsatt kunna bedriva verksamheten kunna undantas.

3. Anställningen kommer inte längre att bestå under en tvist om ogiltighet när en arbetstagarare sagts upp

Umeå universitet bedömer att förslaget är positivt framförallt för den mindre arbetsgivaren som inte behöver betala lön om det blir en långdragen tvist och rättslig process. Umeå universitet kan inte se att förslaget får några omfattande konsekvenser för universitetet eftersom denna typ av processer är mycket sällan förekommande vid universitetet.

4. Arbetsgivare ska iaktta vissa turordningsregler när arbetstagarare sysselsättningsgrad ska sänkas

Umeå universitet bedömer att förslaget är positivt så länge det inte har någon betydelse kompetensmässigt/verksamhetsmässigt för vilken arbetstagarare som får behålla full sysselsättningsgrad.

5. Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

Ambitionen att minska förekomsten av tidsbegränsade anställningar är i grunden bra. Tillsvidareanställningar skapar trygghet för den enskilde arbetstagararen och utgör även sådana attraktiva villkor som kan göra det lättare för arbetsgivare att rekrytera och behålla personal. Men Umeå universitet menar att de särskilda förutsättningar under vilka lärosätenas verksamhet bedrivs gör förslaget mycket problematiskt.

Umeå universitet anser att förslaget kan påverka universitetets verksamhet i stor omfattning eftersom universitetet har ett stort behov av tidsbegränsade anställningar som ofta sträcker sig mer än 12 månader. Större delen av högskolesektorns, med stöd av LAS, tidsbegränsade anställningar av undervisande och forskande personal sker med tidsbegränsningsgrunden allmän visstidsanställning.

Universitetets uppdrag är att bedriva utbildning och forskning. Umeå universitet ifrågasätter om detta lagförslag bidrar till att högskolorna kan genomföra sitt uppdrag enligt högskolelagen. Forskningen finansieras till stor del genom att forskare i konkurrens söker och erhåller tidsbegränsade externa medel, endast en mindre del av finansieringen sker genom direkta statsanslag. Verksamheten är högt specialiserad och kräver följaktligen specialistkompetens, många gånger en viss specialistkompetens under en viss period. Det lagda förslaget om att anställningen betydligt snabbare ska övergå till en tillsvidareanställning innebär, tillsammans med forskningsverksamhetens tidsbegränsade finansiering



samt behovet av tillfällig och specialiserad arbetskraft, att många fler situationer med uppsägningar på grund av arbetsbrist kommer uppstå, exempelvis om finansieringen upphör eller uteblir.

Inom universitetet handlar det om personal som på grund av beviljade forskningsmedel anställs en begränsad period och då det inte finns möjlighet att anställa på annan tidsbegränsningsgrund. Förslaget medför negativa konsekvenser för kompetensförsörjningen, verksamheten och i förlängning även forskningen. Exempelvis behöver övertalighetsprocesser inledas tidigare för att anställningar ska kunna avslutas när finansiering upphör och projekt avslutas. En tillsvidareanställning under sådana premisser innebär en falsk trygghet för arbetstagaren som kommer att få sin anställning avslutad på grund av övertalighet. En annan konsekvens kan vara att det blir svårare att attrahera personal då anställning på ett år kan erbjudas, en längre anställning på två år torde i de flesta situationer vara mer attraktivt. Ytterligare en konsekvens är att övertalighetsprocesserna blir fler.

Rekryteringsprocessen inför anställning av exempelvis professorer som bl.a. innefattar utannonsering och sakkunnigprövning, är tidskrävande och tar många månader att genomföra. Eftersom den berörda därtill har en uppsägningstid som löper innan anställningen kan tillträdas, riskeras (redan nu, innan föreliggande förslag till förändring av LAS genomförts) en "inlasning" av sådan visstidsanställd personal som anställts för att fullgöra arbete under den långdragna anställningsprocessen.

Umeå universitet befarar även att förslaget får allvarliga konsekvenser när det gäller högskolesektorns möjlighet till att vara konkurrenskraftig internationellt, då möjligheten att kombinera tidsbegränsade anställningar begränsas. Umeå universitet kan idag kombinera internationella post-dok (finansierade t.ex. av Vetenskapsrådet) på det centrala postdoktoravtalet i tre år, kombinerat med två års anställning med stöd av allmän visstidsanställning. Den möjligheten att meritiera sig i totalt fem år efter disputation, inför ansökan om anställning som biträdande universitetslektor, begränsas med lagförslaget till högst fyra år (lokal tillämpning av post-dok avtalet). Begränsningen i tid för meritering innebär att dessa personer kan hamna lägre vid bedömning av förtjänst och skicklighet i relation till de som har kunnat meritiera sig utomlands i fem år inför ansökan till anställning som biträdande universitetslektor. På samma sätt är det för en inresande postdoktor som för närvarande kan få anställning som postdoktor i två år, följt av tidsbegränsad anställning i två år med stöd av allmän visstidsanställning. Även här innebär det en försämring konkurrensmässigt med lagförslaget, då meritering inför ansökan till biträdande universitetslektor begränsas till maximalt tre år på tidsbegränsade anställningar. Det finns då ingen möjlighet att erbjuda post-doks i Sverige en anställning år 4 och 5 efter disputation. Umeå universitet undrar därför hur vi ska kunna överbrygga glappet mellan post-dok och biträdande lektorat? Om inte det kan överbryggas kommer vi uteslutande att anställa biträdande lektorer från utlandet och de som valt att göra post-dok i Sverige kommer inte att kunna konkurrera om tjänster. Internationellt är idag post-dok perioden vanligtvis 4-5 år, inte 2-3 år. I förlängningen finns risk att även utbildningarnas kvalitet påverkas negativt när undervisning inte längre med självklarhet kan erbjudas på svenska om rekryteringsbasen i huvudsak kommer att utgöras av arbetskraft från länder med annat modersmål än svenska.

Förslaget innebär även ytterligare svårigheter i rättstillämpning och överblickbarhet för sektorn. Varje omvandling till tillsvidareanställning enligt LAS eller uthyrningslagen kan t.ex. kollidera med kravet på förtjänst och skicklighet för statligt anställda. Här behöver lagstiftaren utveckla hur statliga arbetsgivare ska hantera där omvandlingssituation kommer i konflikt med kravet på förtjänst och skicklighet.

Utöver de negativa konsekvenserna för verksamhet och arbetsmiljö kommer förslaget även att leda till ökade kostnader på grund av ökad administration. Förslaget innebär ökat behov av bevakning av företrädesrätter och besked om att tidsbegränsad anställning upphör, samt fler omställningar på grund av arbetsbrist för universitetet. Mot bakgrund av ovan sagda anser Umeå universitet att det även framöver måste finnas möjlighet att tidsbegränsa en anställning i två år utan att det resulterar i en automatisk omvandling till en tillsvidareanställning. Om förslaget ändå kommer att genomföras anser Umeå universitet att lagstiftaren bör tillgodose sektorns särskilda behov genom en kompletterande tidsbegränsningsgrund i högskoleförordningen (1993:100). Detta behöver införas parallellt med borttagandet av allmän visstidsanställning.



Umeå universitet har också invändningar mot förslaget att tiden mellan anställningarna ska räknas som anställningstid om en person har tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad. I undervisningen används ofta externa föreläsare som tillfälligt tar undervisningsuppdrag utifrån deras särskilda kompetens inom ett specifikt område. Ett annat exempel är den personal som anställs per timme, till exempel tentamensvakter. Det finns sällan en önskan att erbjuda dessa personer tillsvidareanställningar och risken är att arbetsgivaren inte kan erbjuda ytterligare arbete då tid för "inlasning" närmar sig. Konsekvensen av en sådan situation blir att arbetsgivaren istället måste introducera och lära upp ny personal istället för att använda sig av den möjlighet som två års allmän visstidsanställning medgett. En annan konsekvens kan bli att kvaliteten i utbildningen påverkas om externa föreläsare med särskilda kompetenser, används mindre frekvent i undervisningen.

Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning ska även anställningsavtal som ingåtts före den 1 oktober 2022 beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Anställningsavtal för allmän visstidsanställning ska då, när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022, anses avse särskild visstidsanställning. Umeå universitet avstyrker övergångsregeln som innebär att en arbetstagare som anställs i särskild visstidsanställning i viss utsträckning ska få tillgodogöra sig tid i allmän visstidsanställning vid avgörandet av om den särskilda visstidsanställningen har övergått i en tillsvidareanställning. Förslaget ger mycket kort tid att hantera effekterna av den retroaktiva verkan som övergångsreglerna innebär och försvårar förutsägbarheten.

Umeå universitet vill även uppmärksamma att förslaget försvårar sektorns möjligheter att behålla forskare från länder utanför EU/EES, som under en begränsad period bedrivit forskning/forskarstudier i Sverige. De nyligen genomförda förändringarna i migrationslagstiftningen innebär att dessa personer i normalfallet behöver ha en anställning på minst 18 månader vid beslutstillfället för att få permanent uppehållstillstånd i Sverige. Ytterligare inskränkningar i möjligheten att erbjuda dessa personer en tidsbegränsad anställning, som införandet av särskild visstidsanställning innebär, leder till att Sverige riskerar att förlora specialiserad och viktigt forskningskompetens. Vilket direkt motverkar sektorns möjlighet att motsvara regeringens krav på ökad internationalisering.

Umeå universitet vill tydligt framhålla att förslaget om särskild visstidsanställning som det är utformat innebär mycket negativa konsekvenser för universitetens verksamhet, för forsknings- såväl som utbildningsverksamheten. Hur dessa negativa konsekvenser ska hanteras måste utredas ytterligare innan föreslagen lagstiftning kan antas.

6. Anställningsavtal på heltid ska vara norm

Umeå universitet ställer sig positiv till förslaget, men vill samtidigt påtala behovet av deltidanställningar i viss forskningsverksamhet.

7. Anställda hos bemanningsföretag får en ökad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag

Umeå universitet har ingen synpunkt på förslaget eftersom bemanningsföretag anlitas i ytterst begränsad utsträckning. Behovet kan emellertid öka i framtiden för att undvika "inlasning" vid "särskild visstidsanställning". Skyldighet att erbjuda anställning efter 24 månader kan innebära att möjligheten att "köpa sig fri" med två månadslöner, utnyttjas av större arbetsgivare, som inte ser ett långsiktigt behov av den aktuella resursen.

Varje omvandling till tillsvidareanställning enligt LAS eller uthyrningslagen kan kollidera med kravet på förtjänst och skicklighet. Här behöver lagstiftaren utveckla hur statliga arbetsgivare ska hantera



sådana situationer där sådana omvandlingssituationer kan komma i konflikt med kravet på förtjänst och skicklighet.

Yttrande har fastställts av rektor Hans Adolfsson efter föredragning av personalchef Lars Nordlander

Hans Adolfsson
Rektor

Lars Nordlander
Personalchef

Expedieras till:
Arbetsmarknadsdepartementet
Fakulteter
UmUB
UF