

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 arbetstagar sidan 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 lika 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 parters 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 arbetstagarsidan 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 inte ska diskrimineras.

NATURVETARNA

Per Klingbjer
Förbundsdirektör

Sofia Söderberg
Förbundsjurist

Kristofer Jerving

Utredare