



Remissvar: En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)

För att få en trygg arbetsmarknad anser S-kvinnor att det är viktigt att stärka och värna den svenska modellen. Förslagen i denna utredning gör tvärt om, de skulle om de förverkligades helt rubba balansen på arbetsmarknaden och inte ta tillvara på arbetares intressen utan enbart arbetsgivarens.

S-kvinnor är sammantaget mycket kritiska till utredningens förslag, som inte är en modernisering av arbetsrätten utan en nedmontering av den.

En försvagad arbetsrätt kommer slå hårdast mot de som redan har det svårast på arbetsmarknaden, framför allt äldre personer och kvinnor.

Redan idag är många problem på arbetsmarknaden kopplade till osäkra anställningar, där kvinnor som grupp har otryggare villkor med fler allmänna visstidsanställningar, mer delade turer och i högre utsträckning arbetar ofrivillig deltid. Ytterligare försämringar i arbetsrätten kommer att skapa än mer otrygghet, ökad stress och risk för ökade fall av sexuella trakasserier när arbetstagare inte vågar säga ifrån.

Åldersdiskrimineringen i arbetslivet är ett välkänt problem, som tyvärr inte kan lösas enbart genom diskrimineringslagen. Forskning visar att redan så unga personer som i 40-årsålder väljs bort i rekryteringsprocesser. Att värna tryggheten för äldre i arbetslivet är därför avgörande både för enskilda individer och för samhället i stort, som annars riskerar långtidsarbetslöshet för stora grupper äldre.

Att förslagen till försämrad arbetsrätt presenteras trots att utredningen konstaterar att de inte förväntas ha några tydliga effekter på vare sig sysselsättningen eller arbetslösheten är också ett avgörande skäl för S-kvinnor att motsätta sig flera av förslagen. Att föreslå så starka försämringar i arbetsrätten, utan att vare sig vinna i ökad sysselsättning eller minskad arbetslöshet är oförsvarbart.

Utredningens förslag

Ändrade turordningsregler vid uppsägning

Utredningen bedömer att utökade undantag från turordningsreglerna inte kommer att ha några större effekter på sysselsättningen för personer med en svag förankring på arbetsmarknaden. Att trots detta föreslå att alla arbetsgivare oavsett storlek ska få undanta 5 arbetstagare från turordningsreglerna är oförsvarbart.

S-kvinnor anser inte att arbetsgivarna behöver ges utökade undantag vid uppsägningar. Det finns redan goda möjligheter att testa anställda genom till exempel provanställningar och att undanta personer med särskild kompetens med dagens regler.

S-kvinnors ståndpunkt är att anställningstryggheten måste stärkas istället för att försvagas, för att nå en jämställd arbetsmarknad.

I många kvinnodominerade branscher, inte minst inom servicesektorn, är allmän visstidsanställning, sms-vikariat och hylling vanligt. Det är helt oacceptabla villkor för att nå en trygg arbetsmarknad.

S-kvinnor avslår utredningens förslaget om utökade undantag från turordningsreglerna.

Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas kompetensutveckling

Utredningen lyfter fram att en arbetstagares kompetens kommer att spela en viktigare roll för anställningstryggheten.

S-kvinnor anser också att kompetensutveckling är ett viktigt inslag i ett modernt arbetsliv i snabb förändring och att arbetsgivaren bör ges ett större ansvar för detta. Vi anser dock att förslaget är extremt vagt med formuleringar som "i skäligen utsträckning", "med beaktande om kompetensutvecklingen blir betungande för verksamheten", "insatser inom ramen för anställningen" och att kompetensutvecklingen "inte ska leda till ny grundläggande kompetens". Vi anser inte att dagens anställningstrygghet kan bytas mot en så svag rätt till kompetensutveckling.

Vi ser inte heller hur kompetensutveckling som endast ska ske inom ramen för anställningen och inte leda till ny grundläggande kompetens stärker omställningsförmågan och hjälper den som blir uppsagd att hitta ett nytt arbete.

Vi är i grunden positiva till ett utökat ansvar för kompetensutveckling, men anser att utredningen lägger en oproportionerligt stor tilltro till kompetensutvecklingens möjligheter för den anställde.

Lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning

Utredningens mål är att särskilt mindre företag ska ges lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägningar, samtidigt som rättssäkerheten och skyddet mot godtycke upprätthålls.

Vi anser inte att förslaget om att anställningen som huvudregel inte ska bestå under tvistetiden är förenligt med rättssäkerheten. Det samma gäller förslaget om att en ogiltigförklaring inte ska kunna ske om arbetsgivaren vid uppsägningen hade högst 15 arbetstagare. Arbetstagare på arbetsplatser med högst 15 anställda skulle därmed bli rättslösa mot godtyckliga uppsägningar, även om de skulle få ett skadestånd i fall där det visar sig att saklig grund saknas. Vi konstaterar att detta skulle slå hårt mot exempelvis servicesektorn inom restaurangbranschen och detaljhandeln där många arbetsgivare har färre än 15 anställda.

Vi välkomnar dock att kravet på saklig grund ligger fast. Det är en grundbult i lagen om anställningsskydd.

Balansen mellan olika anställningsformer

Utredningen vill skapa bättre balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsvillkor.

S-kvinnor instämmer i att detta är viktigt, men det kan bara ske genom att anställningsskyddet stärks för de som idag saknar eller har ett bristande skydd.

Att allmänt visstidsanställda föreslås kvalificera sig för en företrädesrätt till återanställning och till lediga tillsvidareanställningar och provanställningar när anställningen pågått i mer än nio månader (istället för tolv månader) under en treårsperiod är i grunden positivt. Det finns dock en risk att allmänt visstidsanställda i och med detta kommer att sägas upp redan innan anställningen varat i nio månader om arbetsgivaren vill försäkra sig mot denna rätt. S-kvinnor anser att arbetsformen allmän visstidsanställning bör avskaffas helt.

Vi ser positivt på att även tidsbegränsat anställda erbjuds rätt till kompetensutveckling, och tillstyrker förslaget.

Stockholm 2020-10-21

Carina Ohlsson, Ordförande Socialdemokratiska kvinnoförbundet