



Arbetsmarknadsdepartementet  
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö  
Diarienummer: A2020/01395/ARM

2020-09-30

## Yttrande: En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30

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

DIK lämnar här ett eget yttrande, men ansluter även till de yttranden som lämnats av Saco, Saco-S och AkademikerAlliansen, där DIK ingår.

DIK är starkt kritiska till utredningen som helhet och anser att den överhuvudtaget inte borde ha tillsatts. Utredningens förslag har kraftig slagsida till arbetsgivarens fördel och innebär ett försämrat anställningsskydd med stor otrygghet som följd.

Utredningens förslag bryter tydligt mot direktivet om att upprätthålla en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter. DIK anser att förslagen i själva verket leder till stor obalans och en urholkning av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Särskilt då förslagen innebär en utveckling mot mindre samverkan och fler domstolstvister. Bättre hade varit att låta arbetsmarknadens parter själva lösa arbetsmarknadens problem – utan hot om lagstiftning. Kollektivavtalade lösningar ger stabilitet. Parternas förståelse för olika branschers och sektors funktionssätt gör att förhandlingslösningar är att föredra. Det kompetens- och omställningsavtal<sup>1</sup> som tecknats av parterna inom kommunal sektor, där DIK är förhandlingspart genom AkademikerAlliansen, är ett föredömligt exempel på hur parterna själva kan hitta lösningar som balanserar turordningsavtalens regler mot omställningsavtalen.

Konsekvenserna av förslagen är långtgående för individen vars anställningstrygghet försämras men också för samhället i stort. DIK ser att utredningens förslag kommer leda till fler otrygga och tysta arbetsplatser. Otryggheten som kommer av den ökade risken för att sägas upp, påverkar arbetsmiljön men också verksamheter negativt. Många DIK-medlemmar har yrkesroller där de förutsätts granska den egna verksamheten, men för att kunna det måste de våga ta ställning och känna att de kan ifrågasätta ledningsbeslut utan att förlora jobbet.

---

<sup>1</sup> [Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR](#).

DIK ser även att utredningens förslag kommer leda till att olika skyddsvärda grupper ställs mot varandra. Utredningens uppdrag har varit att göra det lättare för grupper med svagare ställning på arbetsmarknaden, framförallt unga och nyanlända, att få jobb. Utan några egentliga säkra belägg, har utredningens recept för detta varit att öka flexibiliteten och rörligheten på arbetsmarknaden genom att göra det lättare och mindre kostsamt att säga upp anställda. Sannolikt kommer förslagen ha marginell effekt för unga och nyanländas jobb möjligheter. Sannolikt kommer förslagen istället leda till en ökad risk för äldre och sjuka att sägas upp, då det i synnerhet är deras anställningsskydd som försämras när anställningstiden görs mindre relevant. Det är särskilt olyckligt då dessa grupper har svårt att komma tillbaka från arbetslöshet och vi vet med oss att vi kommer behöva arbeta högre upp i åldrarna. DIK är av uppfattningen att utredningens förslag kommer leda till en ökad otrygghet på arbetsmarknaden som inte gynnar någon arbetstagare.

## Ändrade turordningsregler

### 14.8 Justerade regler om turordningskretsen

Utredningen föreslår inte några förändringar i fastställandet av turordningskretsar. Däremot föreslås att möjligheten för en facklig organisation att begära sammanslagning av driftsenheter tas bort. Det föreslås även att arbetstagare ska tillhöra den driftsenhet där huvuddelen av arbetet utförs.

DIK anser att förslagen innebär en tydlig försämring, särskilt för de som har yrken som gör att de riskerar hamna i små kretsar eller enmanskretsar. När möjligheten till sammanslagning tas bort förlorar anställningstiden i praktiken sin betydelse. För skolbibliotekarier som ofta är ensamma i sin roll och ibland har en tjänst som till och med delas mellan olika skolor, är sammanslagning en förutsättning för att värna anställningstryggheten. Genom att begära sammanslagning av driftsenheter inom exempelvis en kommun, kan de fackliga organisationerna se till att skyddet mot godtycke, genom det objektiva kriteriet anställningstid, upprätthålls.

DIK ser inte syftet med att ge samhällsviktiga akademiker som till exempel skolbibliotekarier, lärare och andra professioner inom skolan, sämre anställningstrygghet.

DIK ser även att förslaget ger arbetsgivaren incitament att organisera arbete och fördela tjänster på ett sätt som ger små turordningskretsar även inom andra verksamheter.

DIK **avstyrker** förslaget om att ta bort möjligheten att begära sammanslagning av driftsenheter.

### 14.9 Bestämmande av turordningen

#### 14.9.2 Arbetsgivaren bör få välja i fall där flera arbetstagare har samma anställningstid

Utredningen föreslår att turordningen fortsatt ska bestämmas med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Samtidigt föreslår utredningen att ålder kriteriet tas bort vid lika anställningstid. Detta leder

till att arbetsgivaren, i situationer där två eller fler arbetstagare börjat sin anställning vid samma tidpunkt, ensidigt kan bestämma vem som ges företräde. DIK är kritiska till förslaget då det leder till godtycke.

DIK har många medlemmar inom kultursektorn vars anställningar är säsongsbaserade. Arkeologer som anställs vid samma tidpunkt i början av en utgrävning är exempel på en yrkesgrupp vars anställningsskydd påverkas negativt av förslaget. Ytterligare en grupp som påverkas negativt är säsonganställda på museum, inom besöksverksamhet eller andra inom kultursektorn med projektbaserade anställningar.

DIK ser även en risk med att förslaget ger arbetsgivaren incitament att börja anställa fler vid samma tidpunkt även inom andra verksamheter för att undgå turordningsreglerna.

DIK håller inte med utredningen om att ålderskriteriet skulle vara diskriminerande. Som Saco också framför, ansågs när åldersdiskrimineringsförbudet infördes i svensk lag, att skyddet för äldre arbetstagare i LAS och turordningsreglerna var befogat.<sup>2</sup>

DIK **tillstyrker** förslaget att bibehålla anställningstid som utgångspunkt vid turordning, men **avstyrker** däremot förslaget att ta bort ålder som kriterium vid lika anställningstid.

### 14.9.3 Kvalifikationer vid omplacering enligt turordningsreglerna

Utredningen föreslår att begreppet "tillräckliga kvalifikationer" tas bort och ersätts av "kvalifikationer". Förändringen innebär i praktiken att arbetstagare för att kunna omplaceras till andra tjänster, måste kunna utföra sina arbetsuppgifter direkt vid tillträde, utan introduktion eller upplärning. För akademiker innebär detta en märkbar försämring då tjänster som kräver akademisk utbildning ofta innebär kvalificerade arbetsuppgifter som kräver en viss upplärningstid.

DIK är kritiska till förslaget då vi vet med oss att det inom medlemmarnas yrkesområden är svårt att ersätta någon annan genom ett direkt övertagande av arbetsuppgifterna. Medlemmarna kan ha rätt utbildning och kompetens, det vill säga "tillräckliga kvalifikationer", för att omplaceras till en annan tjänst, men det är sällan möjligt utan viss upplärning. DIK är därför av uppfattningen att förslaget kommer leda till att medlemmarna får ett försvagat anställningsskydd vid arbetsbrist. Medlemmarnas anställningstid kommer få minskat genomslag och skyddet mot godtycke därmed inte kunna upprätthållas.

DIK är också av uppfattningen att införandet av det nya begreppet "kvalifikationer" kommer leda till många tvister innan det utvecklats i praxis. I utredningen finns oklarheter kring vad som menas med begreppet och hur det ska tillämpas. I författningskommentaren till utredningens förslag står att arbetstagaren ska ha "förutsättningar att klara de mer centrala delarna av

---

<sup>2</sup> SOU 2006:22, "En sammanhållen diskrimineringslagstiftning", s. 434.

arbetet”<sup>3</sup> – men det framgår inte vad som menas med ”förutsättningar” och vad för kompetens det egentligen motsvarar.

DIK **avstyrker** förslaget att byta ut ”tillräckliga kvalifikationer” mot ”kvalifikationer” vid omplacering enligt turordningsreglerna.

## 14.10 Utökade undantag från turordningen

Utredningen föreslår att arbetsgivare ska få undanta upp till fem personer som är av särskild betydelse för verksamheten. Undantagen gäller alla arbetsplatser oavsett storlek och kan upprepas på nytt efter 3 månader. I praktiken innebär det att undantagen kan användas fyra gånger under ett år och att totalt 20 arbetstagare kan undantas.

DIK anser att förslaget innebär ett stort avsteg från huvudregeln om anställningstid som gäller i dagens turordningsregler. Arbetsgivare ges ett kraftigt utökat undantag från de två undantag som gäller för mindre arbetsgivare med tio anställda. Tidsgränsen i förslaget är särskilt problematisk då det gör att undantaget kan användas gång på gång.

I kommittédirektiven finns ett tydligt uppdrag om att utöka undantaget från turordningsreglerna, men sammanvägt med de andra förslagen och sett till undantagens storlek, ser vi att det innebär en stor inskränkning i arbetstagares anställningsskydd som tydligt förskjuter maktbalansen och därmed tydligt går emot direktivet om bibehållen balans mellan parterna.

DIK **avstyrker** utredningens förslag om utökade undantag från turordningen.

## Arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling

### 15.6 Utformningen av ett ansvar för kompetensutveckling i lag

Utredningens föreslår att det införs en ny bestämmelse i LAS om att arbetsgivare i skäligen utsträckning ska erbjuda arbetstagare med minst sex månaders sammanlagd anställningstid hos arbetsgivare möjlighet att inom ramen för sin anställning vidareutveckla sin kompetens.

Som DIK redogjort för i övriga kommentarer, innebär förslagen om ändrade turordningsregler och ändrade regler om ogiltigförklaring att anställningstiden i flera avseende ges minskad betydelse – med ökad godtycklighet som följd. Istället ska arbetstagares kompetens spela en viktigare roll för anställningstryggheten. Kompetensutveckling ska göra arbetstagare anställningsbara. DIK anser inte att förslaget leder till ökad trygghet, utan det kommer sammanvägt med de andra förslagen tvärtom leda till stor otrygghet.

DIK har länge drivit frågan om kompetensutveckling och livslångt lärande och ser gärna att arbetsgivarens ansvar förtydligas. DIK anser dock inte att förslaget leder

---

<sup>3</sup> SOU 2020:30, ”En moderniserad arbetsrätt”, s. 670.

till att medlemmarna ges den kompetensutveckling de behöver. Förslaget innebär ett begränsat ansvar för arbetsgivaren och ingen individuell rätt till kompetensutveckling inom anställningen för arbetstagaren. Arbetsgivaren kan i praktiken välja ut vilka arbetstagare som ska få relevant vidareutbildning. Om kompetensutvecklingen blir för betungande för en arbetsgivare med ett lite antal arbetsgivare går det till exempel att komma runt sin skyldighet.

Det är också otydligt vad som räknas som kompetensutveckling och inte. Det finns till exempel inget tydligt svar på vad som gäller för omvärldsbevakning och förkovran. För många av våra medlemmar är omvärldsbevakning och förkovran en del av arbetsbeskrivningen och därför inte samma sak som kompetensutveckling. Beroende på hur man tolkar utredningen riskerar förslaget leda till att våra medlemmar och andra akademiker, som har som arbetsuppgift att hålla sig uppdaterade och följa med utvecklingen inom sina ansvarsområden, inte erbjuds den kompetensutveckling de behöver av arbetsgivaren.

Denna otydlighet förstärks av att ansvaret enbart är sanktionerat till uppsägningstillfället. Det menar vi inte leder till att fler arbetstagare får relevant kompetensutveckling under anställningen, utan istället att det blir fler tvister vid uppsägning.

DIK ser ett stort behov av att förtydliga arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar. DIK anser dock att ett sådant förtydligande bör innehålla krav på arbetsgivaren att arbeta systematiskt och kontinuerligt med kompetensutveckling. En enkätundersökning<sup>4</sup> bland våra medlemmar visade att endast 35 procent hade en arbetsgivare med en övergripande plan för att säkra upp att medarbetarna har den kompetens som verksamheten behöver, samt att endast 37 procent hade gjort upp en plan för sin kompetensutveckling tillsammans med sin chef under det senaste året.<sup>5</sup> Den kompetensutveckling våra medlemmar tar del av är alltså sällan planerad eller långsiktig. Av den anledningen är det nödvändigt att arbetsgivare tar ett mer systematiskt ansvar.

Samtidigt vill vi förtydliga att arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar bara är en del av det som behöver göras för att främja livslångt lärande och omställning. Det behövs även bättre infrastruktur för livslångt lärande i samhället i stort för att det på riktigt ska resultera i omställningstrygghet. Till exempel behövs fler korta, arbetslivsanpassade kurser för att kompetensutvecklingen ska hålla kvalitet och vara relevant. Idag görs satsningar på kortare kurser men då främst inom bristyrken<sup>6</sup>. Det gör att det i yrken där det är större konkurrens om jobben sällan finns relevanta kompetensutvecklingsmöjligheter. Så är till exempel fallet för arkivarier, som står inför en stor digital omställning men saknar relevant utbildningsutbud. Det gör frågan om kompetensutveckling komplex och svår att balansera i förhållande till de i övrigt väldigt konkreta förslagen. I jämförelse är

---

<sup>4</sup> Kommande rapport DIK, november 2020.

<sup>5</sup> Enkätundersökningen genomfördes i maj 2020. Svaren avser perioden 12 månader tillbaka i tiden.

<sup>6</sup> Prop. 2020/21:1 Utgiftsområde 16.

undantagen från turordningsreglerna direkt tillämpbara med omedelbar försämring av anställningstryggheten som följd.

DIK **avstyrker** utredningens förslag om arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling i lag.

### **15.7 En skyldighet att lämna skriftlig information till arbetstagen om kompetensutvecklingsinsatser**

Utredningen föreslår att arbetsgivare ska vara skyldig att på arbetstagens begäran lämna skriftlig information om kompetensutveckling som erhållits i enlighet med arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar. Informationen ska lämnas senast en månad efter begäran och senast en månad efter att en anställning upphört.

DIK har inga invändningar mot förslaget men ser heller inte att det skulle ge något mervärde för arbetstagen. Den skriftliga informationen kan fungera som ett bevis för genomgången kompetensutveckling, men förslaget kommer förmodligen ha liknande effekt som ett anställningsbetyg, det vill säga att en del arbetsgivare skriver bra betyg och andra skriver dåliga som inte går att använda. Det kan även fungera som ett bevisunderlag vid tvist, men vid en rättslig prövning är det information som arbetsgivaren ändå måste presentera.

### **15.8 En skyldighet att informera arbetstagarorganisationer om riktlinjerna för kompetensutvecklingsarbetet**

Utredningen föreslår att arbetsgivare ska vara skyldiga att på arbetsgivarens begäran lämna skriftlig information om kompetensutveckling som erhållits i enlighet med arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar. Informationen ska lämnas senast en månad efter begäran och senast en månad efter anställning upphört.

Förslaget är tänkt att ge fackliga organisationer möjlighet att genom förhandlingssystemet verka för kompetensutveckling. Förslaget innebär dock inte någon materiell ändring, utan enbart ett förtydligande om att kompetensutveckling ska informeras om. Det är fortsatt bara en informationsskyldighet från arbetsgivarens sida. DIK är dock positiva till att kompetensutveckling med förslaget tydligare lyfts fram på dagordningen.

DIK **tillstyrker** förslaget om ett förtydligande av informationsskyldigheten avseende kompetensutveckling.

## **Lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning**

### **16.5 Ändringar i reglerna kring ogiltigförklaring**

Utredningen föreslår att det inte längre ska vara möjligt att ogiltigförklara uppsägningar och avskedanden om arbetsgivaren har upp till 15 anställda.

Ogiltigförklaring ska fortsatt vara möjlig med stöd av annan lagstiftning än LAS, bl.a. diskrimineringslagen och förtroendemannalagen. För att anställningen i

sistnämnda fall fortsatt ska bestå under tvisten krävs ett interimistiskt beslut där arbetstagaren måste göra det sannolikt att uppsägningen eller avskedandet är ogiltigt.

Rätt till ogiltigförklaring finns kvar om arbetsgivaren har fler än 15 anställda. För att anställningen ska bestå under uppsägningstvisten krävs ett interimistiskt beslut i domstol. Arbetstagaren måste då göra det sannolikt att uppsägningen eller avskedandet är ogiltigt. I annat fall upphör anställningen vid uppsägningstidens utgång

DIK anser att förslaget är långtgående och skapar stor obalans. Förslaget kommer leda till att uppsägningar på grund av personliga skäl ökar. Med förslaget får arbetstagare som bestrider sin uppsägning inte längre behålla sin anställning och lön under tvisten – om det inte finns ett interimistiskt beslut som gör det sannolikt att uppsägningen är ogiltig. Sett till att det redan idag är svårt att komma till ett sådant beslut kommer det i praktiken inte gå att behålla sin anställning. Detta innebär en stor ekonomisk otrygghet för arbetstagaren då det inte är förrän tvisten är avgjord och domstolen ogiltigförklarat uppsägningen som arbetstagaren får tillbaka sin anställning och kan kompenseras med skadestånd som motsvarar den uteblivna lönen. Samtidigt är det oklart vad som gäller under tvisten. Då arbetstagaren måste vara beredd att återgå i anställning om uppsägningen förklaras ogiltig kan det vara svårt att söka nytt jobb, börja nytt jobb eller uppbära a-kassa. Dessa omständigheter ger arbetstagare mycket sämre förutsättningar att väcka ogiltighetstalan. Arbetstagare hindras mer eller mindre från att gå in i en tvist. Det kommer leda till att godtyckliga uppsägningar blir allt vanligare, och att kravet på saklig grund får minskat genomslag.

Förslaget slår särskilt hårt mot alla de arbetstagare som arbetar i mindre företag med upp till 15 anställda. Deras anställningstrygghet kommer kraftigt försämrats då de inte kommer kunna väcka ogiltighetstalan. Det ändrar maktbalansen helt till fördel för arbetsgivaren. Även om det visar sig att uppsägningen saknar saklig grund kan arbetstagare inte få tillbaka sin anställning utan enbart skadestånd. DIK anser att detta är en mycket olycklig utveckling. Det skapar en enorm otrygghet på dessa arbetsplatser, där personer som har en tillfällig svacka eller underpresterar en tid riskerar att förlora jobbet.

DIK ser även att förslaget leder till minskad samverkan och ökat antal domstolstvister, vilket innebär stora samhällskostnader.

DIK **avstyrker** utredningens förslag om begränsade möjligheter att föra ogiltighetstalan samt den föreslagna huvudregeln om att anställningen inte ska bestå vid uppsägningstvist.

## Balansen i anställningsskyddet beroende på anställningsform

### 17.2.3 En tidigarelagd företrädesrätt till återanställning för arbetstagare med allmän visstidsanställning

Utredningen föreslår att arbetstagare med allmän visstidsanställning ska få företrädesrätt till återanställning efter sammanlagt nio månaders anställning (under en treårsperiod). Företrädesrätten ska även gälla under anställningstiden, då företrädare ska kunna ges till lediga tillsvidareanställningar och provanställningar.

DIK är positiva till att arbetstagare med allmän visstidsanställning ges kortare intjänandetid. Det innebär en förstärkning av anställningsskyddet. DIK ser samtidigt att förslaget har begränsad genomslagskraft då det inte berör alla visstidsanställda. För de av våra medlemmar som är visstidsanställda inom statlig sektor går förtjänst och skicklighet före företrädesrätten i LAS. Således förstärks exempelvis inte anställningsskyddet för visstidsanställda inom universitet och högskola, där visstidsanställningar är vanligt förekommande och ett utbrett problem. Även inom privat sektor förekommer kollektivavtalade visstidsformer som inte har stöd av LAS och därmed inte påverkas.

DIK är även kritiska till att förslaget kräver av arbetstagaren lämna in en intresseanmälan för att göra anspråk på en tjänst. Det kan göra att arbetstagare drar sig för att anmäla detta till arbetsgivaren. Det förutsätter också att arbetstagare känner till alla sina rättigheter.

DIK vill även påpeka att erbjudandet om en provanställning måste vara skäligt i förhållande till den visstidsanställning arbetstagaren då lämnar.

DIK **tillstyrker** förslaget om tidigarelagd företrädesrätt till återanställning för arbetstagare med allmän visstidsanställning, men vill se att intresseanmälan tas bort som krav.



**Anna Troberg**  
Förbundsordförande DIK

**Viktoria Hellström**  
Utredare, DIK