

En moderniserad arbetsrätt

SOU 2020:30

Särskild utredare: Gudmund Toijer

Utredningssekreterare:

Marie Gartell (Huvudsekreterare)

Pernilla Andersson Joonas

Tommy Larsson

Maria Rasmussen



Turordningsreglerna

- Anställningstiden ska fortsatt vara avgörande för turordningen men kompetens får större betydelse
 - Undantagsmöjligheten utökas till fem arbetstagare för alla arbetsgivare
 - Vid omplacering ska arbetstagaren utan upplärning och utbildning ha kvalifikationer för arbetet
 - Ta bort möjligheten att lägga samman driftsenheter
 - Vid exakt lika anställningstid bestämmer arbetsgivaren



Kompetensutveckling

- I anställningsskyddslagen införs en skyldighet för arbetsgivare att erbjuda kompetensutveckling
 - Gäller alla arbetstagare med minst sex månaders sammanlagd anställningstid, både tillsvidare- och visstidsanställda
 - Arbetsgivare som inte uppfyllt sitt ansvar ska betala ett normerat skadestånd till arbetstagaren.
 - Gäller vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist eller när en tidsbegränsad anställning upphör
 - Kompetens ska ge ökade möjligheter att vara kvar hos arbetsgivaren även när verksamheten förändras. Indirekt kan det bidra till att öka anställningsbarheten



Kompetensutveckling

- Ska vara skälig och relevant för verksamheten
 - Avser kvalifikationer i förhållande till verksamhetens behov
 - Exempelvis då arbetsuppgifter förändras till följd av den digitala utvecklingen
 - Anknyter till arbetstagarens grundläggande utbildning och erfarenheter
 - Formella utbildningar så väl som lärande i arbetet
 - Hänsyn ska tas till små arbetsgivares förutsättningar och till om arbetstagaren tidigare inte medverkat till kompetensutveckling
- Informationsskyldighet för arbetsgivare

Kostnader vid uppsägning

- Större skillnad i kostnad när en uppsägning bedöms vara sakligt grundad eller inte
 - En uppsägning ska fortsatt vara sakligt grundad
 - För arbetsgivare med högst 15 arbetstagare:
 - Ska en uppsägning inte kunna ogiltigförklaras
 - Gäller inte speciallagstiftning som diskrimineringslagen, lagen om fackliga förtroendemän och föräldraledighetslagen
 - Det ekonomiska skadeståndet ska minst motsvara åtta månadslöner
 - För arbetsgivare med mer än 15 anställda:
 - Arbetstagaren kan fortsatt få lön under tvistetiden genom ett intermistiskt beslut
 - Skadeståndsnivåerna vid osaklig uppsägning höjs

Balans mellan olika anställningsformer

- Ökade möjligheter att övergå från visstids- till tillsvidareanställningar
 - Stärkt skydd för de med allmän visstidsanställning:
 - Kvalificerar sig till företrädesrätt vid återanställning efter nio månader
 - Samt har efter nio månader företrädesrätt till lediga tillsvidareanställningar
 - Även utredningens förslag om kompetensutveckling stärker visstidsanställdas ställning och ökar samtidigt arbetsgivares incitament att anställa tillsvidare



Varför en moderniserad arbetsrätt?

- Enklare anpassa personalstyrkans sammansättning och arbetsgivare ska våga anställa
 - Produktionen mer beroende av kompetens
 - En tudelad arbetsmarknad
- Kompetens viktigare för tryggheten på arbetsmarknaden
 - Ökad rörlighet och nya anställningsformer
 - Kompetenser som motsvarar efterfrågan



Forskning och konsekvenser

- Ett mindre strikt anställningsskydd
 - Ökar rörlighet men inga tydliga nettoeffekter på arbetslöshet och sysselsättning
 - Ökar produktiviteten
 - Ökar benägenheten att anställa t.ex. unga och arbetssökande
 - Störst betydelse för små arbetsgivare
 - Kan minska incitamenten att investera i utbildning



Forskning och konsekvenser

- Ett mer strikt anställningsskydd för att tillsvidareanställa - högre förekomst av visstidsanställningar
 - Marginalgrupper är överrepresenterade i visstidsanställningar
 - En väg till tillsvidareanställning
 - Viktigt att mindre flexibilitet för visstidsanställningar kompletteras med ökad flexibilitet för att anställa tillsvidare
- Kompetensutveckling inom anställningen
 - Svårt att utvärdera, men generellt positiva effekter
 - Generella insatser inte träffsäkra
 - Incitament att investera i alla arbetstagare är viktigt



Forskning och konsekvenser

- Anställningstryggheten blir i högre grad baserad på kompetens
 - Vissa grupper kommer i lägre grad vara skyddade av anställningstiden, medan andra gruppers skydd stärks
 - Incitament att investera i alla arbetstagares kompetens (träffsäkert)
 - Anställningstiden är fortsatt viktig och arbetstagare är skyddade genom kravet på saklig grund och annan lagstiftning
 - Kostsamt med osakliga uppsägningar

