

Datum: 2020-10-23

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm
a.remissvar@regeringskansliet.se
susanna.stahl@regeringskansliet.se

Remissvar

SOU En moderniserad arbetsrätt (2020:30)

Innovationsföretagen vill härmed delge arbetsmarknadsdepartementet organisationens synpunkter rörande SOU En moderniserad arbetsrätt (2020:30). Diarienummer A2020/01395/ARM.

Innovationsföretagen ansluter sig till fullo till de synpunkter som framförs i Svenskt Näringslivs remissvar på utredningen men vill därutöver betona några för förbundets medlemmar extra angelägna frågeställningar i anslutning till remissens förslag.

Sammanfattande synpunkter

Kompetensutveckling

- Kompetensutveckling och tillgång till rätt kompetens är helt central hos våra medlemsföretag. Lärande i arbetet är därför en viktig del i våra medlemsföretags kompetensutvecklingsstrategier och måste ses som kompetensutveckling i lagens mening.

Kvalifikationsbegreppet vid omplacering

- Lagen behöver utvecklas i en riktning så att den med mest lämpliga eller bästa kompetens kan behållas i verksamheten. Något som rättspraxis idag inte hanterar.

Turordning

- Innovationsföretagen avstyrker förslaget att en arbetsgivare som använt undantaget från turordningsreglerna måste vänta minst tre månader innan ett nytt undantag kan göras.

Bakgrund

Innovationsföretagen anser att det finns saklig grund för modernisering av arbetsrätten och lagen om anställningsskydd. Sedan lagen infördes har företagande och arbetsmarknad förändrats radikalt.

Den kunskapsintensiva tjänstesektorn, där Innovationsföretagens medlemmar är en central del, har blivit en allt viktigare faktor för svensk konkurrenskraft och sysselsättningen skapas numera i nya typer av företag. Strukturella förändringar har medfört att företag och individer utvecklas tillsammans. Konkurrenskraft och anställningstrygghet bygger i allt större utsträckning på flexibilitet, kompetensutveckling och förmåga att snabbt ställa om.

Omställningen till modernare arbetsformer och nätverkande mellan individer och företag har gynnat en framväxt av fler kunskapsintensiva och innovativa tjänsteföretag. Den omställningen har varit gynnsam för sektorns utveckling, men också för enskilda individer. Innovationsföretagens medlemmar har idag kompetens inom en lång rad områden, till exempel olika ingenjörskompetenser, arkitektur, geologi, biologi, projektledning, forskning inom olika discipliner, affärsrådgivning med flera. Listan över kompetensområden växer ständigt, delvis som ett svar på näringslivets och samhällets krav på stöd i nya frågeställningar.

Sverige har länge varit ömsesidigt beroende av sin omvärld. Den kunskapsintensiva sektorns framväxt och bredd har ytterligare accentuerat detta, där både företag och individer erbjuder kunskap och tjänster över landsgränserna, vilket ytterligare ställer krav på flexibilitet i arbetsformer och organisation.

Det finns idag inom vår sektor en god tradition och nära samverkan mellan arbetsmarknadens parter för att tillsammans skapa bästa möjliga förutsättningar för företag och medarbetare att utvecklas. För att kunna fortsätta att driva den goda utvecklingen krävs moderniserade regelverk. Sverige behöver fortsatt gå i bräschen för en utveckling av näringslivet som bygger på flexibilitet och ständigt lärande.

Ständig utveckling av kompetens

Företag inom den kunskapsintensiva tjänstesektorn utgör en resurs för både samhälle och näringsliv när det gäller att forma ny kunskap, nya tjänster och utveckling. För att denna sektor ska fortsätta att utgöra en sådan kraft som hela Sverige drar nytta av krävs också att förutsättningarna för både företag och individer kan arbeta under flexibla och dynamiska arbetsformer.

Ständigt lärande och omställning till nya arbetsformer är en självklar komponent hos förbundets medlemmar och deras medarbetare. Ständigt lärande, oavsett om det handlar om teknikskiften eller lärande i löpande uppdrag hos kunder och i utvecklingsuppdrag, är själva kärnan i vårt arbete.

Men kompetensomställning bedrivs också som en utveckling inom företag och mellan företag. Nya kunskaper utvecklas och växer fram och ersätter äldre kompetenser som fasas ut. En sådan ständig omställning och utveckling förutsätter goda möjligheter att hitta flexibla lösningar kring kompetens och bemanning.

Dagens regelverk – och delvis även utredningens förslag – bygger på en delvis gammal logik kring lärande och utveckling, som behöver moderniseras.

Innovationsföretagens synpunkter

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling och tillgång till rätt kompetens är helt central hos våra medlemsföretag. Att kompetensutveckla och att jobba med individuella utvecklingsplaner är en del av företagets kärnverksamhet. Individen besitter ofta stort specialistkunnande inom specifika områden.

Kompetensutveckling sker i varje situation där medarbetaren lär sig och utvecklas oavsett om det sker genom studier på högskola, på kurs, i praktik eller i det dagliga arbetet. Våra medarbetare behöver utveckla och fördjupa sin kompetens löpande under hela yrkeslivet. I innovativa företag som skapar nya och hållbara lösningar för framtidens samhällen är kompetensutveckling genom lärande i arbetet av stor betydelse. Varje nytt projekt och problemlösning med nya kollegor eller kunder stärker och framtidssäkrar medarbetarnas kompetens. Lärande i arbetet är därför en viktig del i våra medlemsföretags kompetensutvecklingsstrategier. Det måste kunna ses som kompetensutveckling i lagens mening.

Införande av skadeståndsskyldighet kopplat till kompetensutveckling kommer att innebära att arbetsgivarna behöver föra noggranna register över kompetensutveckling på ett nytt sätt. I våra medlemsföretag skulle en sådan administration många gånger innebära en verksamhetsbeskrivning av nya uppdrag, projekt och samarbeten medarbetarspecifikt. Det är önskvärt att lagstiftaren tydliggör arbetsgivarens skyldighet för att kravet på administration inte ska bli tvist drivande.

Kvalifikationsbegreppet vid omplacering

Den möjlighet som idag finns att beakta den kompetens som behövs i den fortsatta verksamheten är lagens begrepp "tillräckliga kvalifikationer". Av rättspraxis följer dock att det är definierat till en grundläggande nivå och lagen möjliggör inte att beakta vem som har den mest lämpliga eller bästa kompetensen. Innovationsföretagen är positiva till ett förändrat kvalifikationsbegrepp när arbetsgivaren har en omplaceringskyldighet inför en

uppsägning. Det faktum att medarbetaren har kvalifikationer direkt utan en ytterligare utbildning eller upplärningstid ger möjligheter till en effektiv omställning utan att verksamheten tappar produktivitet. Det kan i sin tur leda till att omfattningen av arbetsbristuppsägningar kan begränsas.

Turordning

Anställningsskyddslagens utgångspunkt i att anställningstid är det avgörande kriteriet för vilka anställda som ska vara kvar i anställningen vid driftsinskränkningar utmanar kunskapsintensiva tjänsteföretag. Möjligheten att kunna behålla rätt kompetens är avgörande för att kunna bedriva verksamheten vidare på ett konkurrenskraftigt sätt efter strukturella förändringar. Exempel på sådana strukturella förändringar är framförallt snabba teknikskiften eller när företagets verksamhetsinriktning förändras. Mot den bakgrund anser Innovationsföretagen att utredningens förslag till utökade avsteg från turordningsreglerna vore en förbättring jämfört med dagens situation.

Turordningsundantag är särskilt viktigt i den delen av innovationsbranschens verksamhet som utgörs av konsulttjänster då det sällan är möjligt att byta en konsult hos kund endast på grund av konsultens placering i turordningslistan. Samtidigt kommer möjlighet att göra avsteg från turordning utifrån anställningstid ha störst effekt för mindre företag. Eftersom möjligheten till undantag gäller per arbetsgivare och inte beaktar antalet anställda kommer betydelsen av undantaget att minska ju fler anställda arbetsgivaren har. Medelstora och stora arbetsgivare skulle även fortsatt ha svårigheter att behålla rätt kompetens vid en neddragning varför ett nytt regelverk borde beakta de större företagens situation i högre grad.

Innovationsföretagen avstyrker förslaget att en arbetsgivare som använt undantaget från turordningsreglerna måste vänta minst tre månader innan ett nytt undantag kan göras. Ökade möjligheter till undantag får inte till följd att arbetsgivare börjar tidsmässigt dela upp eller organisatoriskt rikta en arbetsbrist mot olika delar av verksamheten i syfte att kringgå lagstiftningen. Hos våra medlemsföretag görs förändringar i verksamheter när efterfrågan på uppdrag förändras.

För Innovationsföretagen



Magnus Höij
Förbundsdirektör