

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

## **Försäkringskassans yttrande över remissen av SOU 2020:30 – En moderniserad arbetsrätt**

A2020/01395/ARM

### **Sammanfattning**

Försäkringskassan ställer sig i huvudsak positiv till utredningens förslag, men avstyrker dock förslaget om ett i LAS reglerat ansvar för arbetsgivare att erbjuda kompetensutveckling. Som varande en större arbetsgivare har Försäkringskassan i övrigt valt följande områden där myndigheten framför synpunkter; formerna för hur kompetensutveckling ska erbjudas, tänkbara konsekvenserna av förslaget att anställningen inte ska bestå under den tid en anställningstvist prövas samt förslaget att företrädesrätt till tillsvidareanställning ska kunna intjänas under löpande anställningstid i AVA.

### **Avsnitt 15.6 Ett ansvar för kompetensutveckling i lag**

Försäkringskassan biträder inte förslaget att införa en ny bestämmelse i lagstiftningen om skyldighet för arbetsgivare att i skäligen omfattning erbjuda kompetensutveckling och har följande invändningar mot förslaget:

1. Försäkringskassan delar i och för sig utredningens bedömning att det skulle vara alltför långtgående och gå utöver vad som normalt har samband med anställningsavtalet att ålägga en arbetsgivare ansvar att betala för kompetensutveckling som någon annan arbetsgivare får del av (se sid 460 f.). Enligt Försäkringskassans mening är dock detta konstaterande i grunden ett uttryck för att regler om kompetensutveckling systematiskt inte hör hemma i LAS, eftersom det handlar om förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under den löpande anställningen medan LAS handlar om skyddet för anställningen. Om ett modernt anställningsskydd består i att arbetstagaren ska vara omställningsbar måste kompetensutvecklingen vara bredare än verksamheten hos den befintliga arbetsgivaren ("... i ökad omfattning ta sikte på arbetstagarens möjligheter att vara anställningsbar på arbetsmarknaden i stort", se sid 388). Det är ju inte meningsfullt att satsa på kompetensutveckling inom verksamheter som saknar långsiktiga företagsekonomiska förutsättningar.
2. Förhållandet mellan kompetensutvecklingskravet i den föreslagna bestämmelsen i 21 a § LAS och regeln i 10 § AFS 2015:4 om arbetsgivares skyldighet att se till att arbetstagare har kunskaper inom fem särskilt angivna områden är oklar. På sid 655 sägs i utredningen att åtgärder enligt arbetsmiljörättsliga regler inte räknas som kompetensutveckling, men enligt Försäkringskassans bedömning kan områdena överlappa varandra vilket kan leda till oklarheter beträffande tillämpningsområdet för den föreslagna skadeståndssanktionerade bestämmelsen i LAS.



3. Texten på s 610 visar hur svårt det är att i lagtext och förarbeten beskriva vilken kompetensutveckling som är skälig. Med utgångspunkt från exemplet på denna sida kan den invändningen göras att även om en arbetsgivare brustit i digital kompetensutveckling av sina medarbetare hade en sådan kompetenssatsning ändå varit verkningslös om arbetsbristen beror på att arbetsgivaren tappat en eller flera större kunder. En skadeståndsskyldighet när det saknas kausalitet mellan den uteblivna kompetensutvecklingen och den uppstådda arbetsbristen verkar inte rimlig.
4. Även om utredningen på s. 661 tar upp frågan om hur kompetensutvecklingsansvaret förhåller sig till arbetsledningsrätten är detta ändå ett problemområde. På s. 659 sägs till exempel att "... en utgångspunkt vid skälighetsbedömningen (ska) vara att arbetsgivaren ska ha ett proaktivt perspektiv och kontinuerligt se över behoven av kompetensutveckling i verksamheten". Frågan är om en arbetsgivare som inte är tillräckligt förutseende och missar att genomföra nödvändiga verksamhetsförändringar och därmed sammanhängande kompetensutvecklingsinsatser kan drabbas av ett skadeståndsansvar när arbetsbristuppsägningar måste vidtas. Om en sådan arbetsgivare riktar kompetensutveckling till de arbetstagare som ska sägas upp (i syfte att undvika skadeståndsansvar) i stället för till de arbetstagare som ansvarar för den fortsatta driften av verksamheten tycks reglerna motverka sitt syfte.

### **Avsnitt 15.6.3 Närmare om utformningen av ett lagreglerat ansvar**

Försäkringskassan menar att det behövs ett förtydligande av formerna för hur en arbetsgivare ska erbjuda kompetensutveckling. Till skillnad mot vad tagits upp ovan handlar alltså denna synpunkt inte om innehållet i kompetensutvecklingen utan om hur själva erbjudandet ska vara utformat. Kan till exempel en arbetsgivare som inte riktar individuella erbjudandena till var och en av sina anställda ändå anses uppfylla sina skyldigheter om en digital kurskatalog återfinns på arbetsgivarens intranät där arbetstagarna på eget initiativ får ansöka om kompetensutvecklingsinsatser?

### **Avsnitt 16.5.3 Anställningen bör inte som utgångspunkt bestå vid ogiltigförklaring av en uppsägning**

Beträffande arbetstagarnas möjlighet till försörjning under tvistetiden (s. 517) har Försäkringskassan gjort en bedömning av huruvida lagförslaget riskerar att leda till ett ökat tryck på sjukförsäkringen när arbetstagaren som utgångspunkt inte har möjlighet att kvarstå i anställningen under tvistetiden. Vår bedömning är att även om det kan tänkas att en del av berörda arbetstagare ansöker om sjukpenning är utredningens slutsats ändå korrekt att detta inte kommer att leda till några betydande åtaganden för det allmänna.

### **Avsnitt 17.2.4 En företrädesrätt till tillsvidareanställning för arbetstagare med allmän visstidsanställning**

Försäkringskassan avstyrker förslaget att arbetstagare anställda i AVA ska kunna intjäna en företrädesrätt till tillsvidareanställning under den löpande anställningstiden. Den flexibilitet anställningsformen är menad att ge arbetsgivaren går genom förslaget förlorad och anställningsformen förlorar därmed sin poäng.

Försäkringskassan har inte några synpunkter på förslagen i övrigt.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Nils Öberg i närvaro av avdelningschef Anders Liif och verksamhetsutvecklare Martin Lindeblad, den senare som föredragande.

Nils Öberg

Martin Lindeblad