

Stockholm 2021-08-18

Yttrande över remiss av promemorian Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden Ds 2021:16

Sveriges Arkitekter är fack- och branschorganisationen för alla Sveriges arkitekter, inredningsarkitekter, landskapsarkitekter och planeringsarkitekter. Förbundet har över 13.700 medlemmar och ansluter cirka 88 procent av alla yrkesverksamma arkitekter i Sverige.

Sveriges Arkitekter yttrar sig härmed över promemorian Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden Ds 2021:16 ("promemorian").

Under hot från regeringen och samarbetspartierna att genomföra de försämringar av arbetsrätten som föreslogs av deras tillsatta utredning En moderniserad arbetsrätt SOU 2020:30, träffade parterna en egen överenskommelse. Baserat på denna överenskommelse föreslås i promemorian ett omställnings- och kompetensstöd.

Sveriges Arkitekter är positiva till möjligheterna till stöd från en omställningsorganisation för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. För den relativt lilla grupp arkitekter som berörs innebär detta en stor förstärkning då flera av dessa inte omfattas av något omställningsstöd alls idag. Vi håller med om och tror också att en god omställningsförmåga gynnar både anställda och arbetsgivare.

Samtidigt noterar vi dels att omställningsinsatserna är grundläggande och relativt begränsade – både i tid, omfattning och att de saknar alla former av ekonomiskt stöd – i förhållande till de insatser som erbjuds av etablerade omställningsorganisationer (för våra medlemmar främst TRR och Omställningsfonden).

Medel

Det är tydligt att det inte är frågan om en rättighet utan en möjlighet, vilket innebär oöverblickbara risker att många som kommer att behöva stöd och hjälpinsatser inte kommer att få det och att de insatser som lyfts fram i förslaget inte kommer ge så stort genomslag som är tänkt.

Att prioritera omställningsstöd framför kompetensstöd vid bedömning att medlen inte kommer att räcka, ser vi som positivt. Det är dock viktigt att det finns en förutsägbarhet kring möjligheten till stöd. Det saknas tydlighet kring hur stor arbetslöshet som stödet beräknas räcka för och hur länge det kan finnas begränsningar i detta efter en konjunkturedgång. Vi saknar ett resonemang kring vad som skulle hända vid en längre

konjunkturedgång då det i exemplet tas upp ett år med ökat behov. Särskilt som det inte finns några garantier att det skjuts till extra pengar i en mer omfattande lågkonjunktur – när stödet behövs som mest.

Handläggningen

Vi noterar med viss oro utredningens uttryckliga önskan om en så enkel handläggning som möjligt, gärna maskinell, med ett undvikande av en omfattande och manuell handläggning som skulle kräva personal med en hög specialistkompetens. Vi ser att vissa frågor kan komma att kräva manuell handläggning och avvägningar, framför allt när det gäller uppsägningsgrunderna. Mer om det nedan.

Målgrupp

Vi är positiva till att både fortsatt anställda, som kan behöva stöd, och uppsagda visstidsanställda föreslås omfattas av det nya statliga stödet samt att uppsagda på grund av ohälsa eller sjukdom kan få ett förstärkt stöd.

Det är dock viktigt att kretsen av arbetstagare som omfattas blir tydlig och att det finns en tydlighet i hur dessa ska visa sin behörighet, särskilt gällande uppsägningsgrund. Vår erfarenhet är t.ex. att då det träffas en överenskommelse på arbetsgivarens initiativ inte alltid framgår att orsaken är arbetsbrist, även när så är fallet. I vissa fall kan orsakerna till en överenskommelse vara flera, där arbetsbrist är en utav dem.

”Stoppregeln”

Undantagna från stödet är de som på grund av ”otillbörligt beteende uppförande har skilts från sitt arbete”. Att den som blivit avskedad eller uppsagd på grund av personliga skäl inte ska omfattas är inget vi ifrågasätter i och för sig. Men vi vill i detta sammanhang uttrycka farhågan om att detta kan vara problematiskt att bedöma. Här finns en stor otydlighet och det saknas ledning och motivering både till hur detta ska bedömas och vad som omfattas med denna skrivning.

Vi ser ytterligare en komplikation kring begreppet ”otillbörligt uppförande”. I fall då detta har ett direkt samband med sjukdom, som t.ex. alkoholism, har arbetsgivaren en stor skyldighet att rehabilitera eller försöka omplacera den anställde och anställningsskyddet är förstärkt. Det saknas ett resonemang kring de svårare fallen. T.ex. i det fall det träffas en överenskommelse, på arbetsgivarens initiativ, där både sjukdom och uppförande ligger till grund för överenskommelsen. Uppsägningen kan ha flera alternativa grunder.

Sjukdom och ohälsa

Det är positivt att även arbetstagare som blir uppsagda på grund av ohälsa eller sjukdom omfattas av stödet. Vid uppsägning på grund av ohälsa eller sjukdom ser vi dock ett behov av att förtydliga hur en sådan uppsägning behöver se ut. Det blir att jämföra med en uppsägning på grund av personliga skäl och det kan finnas en ovilja att skriva ut vad det

handlar om – även om det handlar om sjukdom. Om det inte tydligt framgår att uppsägningen beror på ohälsa eller sjukdom ser vi en risk med att den i stället ses som en uppsägning som orsakats av den anställde, och att berörd arbetstagare därför blir utan stöd, eller behöver överklaga beslutet.

I kommentaren till 4 § står att "uppsägningsgrunden saknar betydelse". Detta utvecklas inte mer och står i viss kontrast till 3 § och 5 §, där det i den senare i kommentaren uttrycks att stoppregeln gäller "...även om det t.ex. föreligger ohälsa eller sjukdom". Här behöver det förtydligas hur utredningen tänkt att detta ska läsas och tolkas.


Vi föreslår också att det förtydligas hur de anställda ska styrka att deras avslut av anställning – oavsett om det har formen av en uppsägning eller en överenskommelse, vid ohälsa eller sjukdom, behöver vara utformad. Vidare att kravet ställs så att det blir möjligt för dem som har rätt till stöd också kan visa detta på ett enkelt sätt.

Gränsningsdragning till arbetsgivarens ansvar

Vi ser ett behov av att det ytterligare förtydligas vilket kompetensstöd/vilka utbildningsinsatser som arbetsgivaren står för och för vilken som omställningsorganisationen står för.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis anser vi att stödet som föreslås är något positivt men att det finns risker att det inte blir lika omfattande och inte heller något som kommer alla tillgodo som behöver det. Vidare ser vi potentiella problem med förslaget så som det nu är utformat, gällande att identifiera de som har rätt till stöd och de som faller utanför.



Tobias Olsson
Förbundsdirektör



Sandra Olséni
Förbundsjurist



Oskar Holmer
Förbundsjurist