

Arbetsmarknadsdepartementet
Arbetsrättssektionen
a.remissvar@regeringskansliet.se
susanna.stahl@regeringskansliet.se

Stockholm
2021-09-15

Vår referens
Lise-Lotte Argulander

Ert ref nr / Dnr
A2021/01332

Remissvar

En reformerad arbetsrätt - För flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17)

Företagarna har beretts möjlighet att lämna synpunkter på det rubricerade förslaget och får framföra följande synpunkter på förslagen.

I promemorian föreslås lagen om anställningsskydd (LAS) förändras för att skapa en ökad förutsägbarhet vid uppsägningar från arbetsgivarens sida, utökade undantag för turordning, förändrad process vid ogiltigförklaringar, ändrade regler vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad, ändrade möjligheter att tidsbegränsat anställa, heltid som norm samt högre skadestånd och en skyldighet att anställa inhyrd arbetskraft eller utge ett slags skadestånd till arbetstagaren av kundföretaget.

Vidare läggs förslag om bland annat förändringar i lagen om facklig förtroendemän, uthyrningslagen och flera andra lagstiftningar som hänger samman med förslagen om ändringarna i lagen om anställningsskydd.

Sammanfattning av våra synpunkter

Sammanfattningsvis är de föreslagna förändringarna i LAS inte den modernisering av arbetsrätten som Sveriges mindre företag behöver. Tvärt om innehåller förslagen både åtstramningar, mer administrationstid för företagen och högre kostnader.

Förslagen att anställningen ska upphöra efter uppsägningstidens slut som huvudregel och att anställningen inte ska bestå under en tvistetid om ogiltighet uppväger inte de andra förändringarna som föreslås, vilka är försämringar jämfört med den nuvarande lagstiftning och fortsatt kommer leda till att lagen om anställningsskydd inte är tillräckligt modern och innebära fortsatta svårigheter att tillämpa för de mindre företagen.

Företagarna anser att regelförändringen om när en anställning ska upphöra samt att anställningen inte ska bestå som huvudregel under en tvistetid om ogiltighet är bra och bör införas.

Vidare anser Företagarna att man inte bör ändra allmän visstid till särskild visstid och halvera tiden som anställningsformen kan tillämpas. Det sammantaget med förändringar i reglerna kring företrädesrätt är negativt och leder till mer och högre kostnader samtidigt som det inte väntas leda till fler jobb.

Företagarna

Besöksadress: Rådmanngatan 40 | Postadress: 106 67 Stockholm
www.foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08-406 17 00

Bakgrund till våra synpunkter

Företagarna är Sveriges största medlemsorganisation för företagare och företrädare i huvudsak små och medelstora företag inom privat sektor, runt 60 000 företagare företräder vi. Alla branscher finns representerade bland medlemmarna och medelantalet anställda per företag är 4-5 personer. Enligt SCB:s statistik utgör företag med 0-9 anställda 96,4 procent av alla företag i Sverige och de sysselsätter 23 procent av alla anställda. Företag i storleken 10-49 anställda står för 3 procent av Sveriges företag och 21 procent av alla anställda.

Enligt vår årliga undersökning Småföretagsbarometern, där vi vartannat år mäter anslutningen till kollektivavtal, saknar drygt 62 procent av företagen med 1-49 anställda kollektivavtal. I företag med 1-19 anställda är det 63 procent som saknar kollektivavtal och i storleken 20-49 anställda saknar 15 procent kollektivavtal. År 2005 var siffran 51 procent av företag med 1-49 anställda som inte hade tillgång till kollektivavtal. Trenden med att mindre företag väljer att stå utanför den svenska modellen har varit ökande varje år vi har mätt detta.¹ Detta visar bland annat att det som kallas ”den svenska modellen” inte företräds eller tillämpas i full utsträckning av de mindre företagen. Företagarnas andra undersökningar visar vidare att de allra minsta företagen upplever att kollektivavtal är dyra, svåra att tillämpa och administrativt krångliga.²

Om Sverige ska ha ett bra företagsklimat och skapa förutsättningar för mindre företag att växa behöver vi ha en modern och flexibel arbetsrättslig lagstiftning som grund. Det är viktigt att lagstiftningen ses som en grund och kollektivavtalen som ett komplement till lagstiftningen. Lagstiftningen behöver vara tillräckligt flexibel så att den inte hindrar mindre företag från att växa och utvecklas. Den svenska modellen med kollektivavtal är i grunden bra, men för de minsta företagen passar den sämre och allt fler mindre företag väljer att stå utanför den modellen. För att motverka detta behöver antingen kollektivavtalen förändras så att de passar mindre företag bättre, och det är parternas ansvar, eller så behöver lagstiftningen moderniseras för att bättra på de mindre företagens förutsättningar för att utvecklas och växa. LAS har länge betraktats som en omodern koloss som mer hindrar mindre företag att anställa än att den främjar företag att anställa.

Företagarna genomförde en undersökning gällande problemen med LAS bland mindre företag med 1-49 anställda under våren 2019 som visade att det mest betungade med arbetsrätten är uppsägning på grund av personliga skäl. Det upplevs rättsosäkert och otydligt samt att själva processen är oförutsägbar och mycket kostsam. Vid uppsägningar på grund av arbetsbrist upplevde företagen att det är svårt att behålla rätt kompetens och att kompetens borde väga mer än anställningstid vid arbetsbrist. Undersökningen visade vidare att företrädesrättsreglerna är komplicerade och ofta hindrar mindre företag från att anställa i vissa situationer. Undersökningen visade vidare att det kan vara svårt att få till bra kompetensutveckling både finansiellt och tidsmässigt och att företagen ansåg att ansvaret för detta bör delas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Företagen efterfrågade framför allt ekonomiska incitament för att klara av kompetensförsörjningen.

En av punkterna i januariavtalet avsåg att modernisera LAS, särskilt för de mindre företagen. I slutet av 2020 träffade en del av Sveriges arbetsmarknadsparter en överenskommelse trygghet, omställning och anställningsskydd. Regeringskansliet tillsatte i januari 2021 tre interna bokstavsutredningar med uppgift att lämna förslag till lagändringar i enlighet med överenskommelsen. Efter det att utredningen om en moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30) lämnat sina förslag om bland annat utökade undantag, ett helt borttagande av ogiltigförklaran vid uppsägningar på grund av personliga skäl i mindre företag, en utökning av antalet undantag innan turordning från två till fem, ansåg Företagarna att utredningen i huvudsak hade lämnat bra förslag som skulle gynna de mindre företagen utan kollektivavtal väl³.

Parterna kom fram till sin överenskommelse efter det att utredningen lagt sitt förslag. Parternas förslag är mycket vidare till sitt innehåll och omfattar fler delar än bara lagen om anställningsskydd (LAS).

¹ Småföretagarbarometern 2019

² När arbetsrätt blir fel, Företagarnas undersökning 2019 om LAS

³ Företagarnas remissyttrande – En moderns arbetsrätt, SOU 2020:30

Bokstavsutredningarna som tillsattes efter parternas överenskommelse träffats har haft en expertgrupp knuten till sig där de i partsöverenskommelsen ingående parterna deltagit. Övriga parter på arbetsmarknaden och andra organisationer på arbetsmarknaden har endast till viss del beretts möjlighet att delta i en dialoggrupp. Företagarna har inte genom det som skulle vara en dialoggrupp beretts någon reell möjlighet till insyn eller beretts reella möjligheter att inkomma med synpunkter.

Företagarna anser att det är bekymmersamt om lagstiftning som ska ligga till grund för exempelvis en hel arbetsmarknad ska formuleras av en överenskommelse mellan vissa enskilda parter och inte följa den praxis som finns gällande hur ett lagstiftningsförslag tas fram. Vi har i Sverige en gedigen tradition av hur lagstiftningsarbetet går till, exempelvis olika utredningar och olika kommittéers arbete som föregår själva lagförslagen innan de presenteras som propositioner för Riksdagen. Vi vill framhålla att inför kommande lagförslag på arbetsmarknadens område bör det fortsatt ske på det sätt som var innan parterna kom med sina önskemål om hur lagstiftningen ska ändras och de tre bokstavsutredningarna tillsattes och genomfördes.

De förslag som nu presenteras i bokstavsutredningen gällande en reformerad arbetsrätt är inte den modernisering av arbetsrätten som Företagarna hade önskat. Förslagen innebär i huvudsak mindre flexibilitet, ökat regelkrångel och administration och därmed ökade kostnader för företagen att anställa.

I Sverige har små och medelstora företag svarat för fyra av fem nya jobb sedan 1990. Fler personer arbetar där än i någon annan sektor av företag eller organisationer – 2 miljoner. En politik som syftar till högre sysselsättning, tillväxt och utbyggd välfärd måste även inkludera och uppmuntra till jobb- och värdeskapande i alla företag även de som saknar kollektivavtal.

Ökad förutsägbarhet vid uppsägning på grund av personliga skäl från arbetsgivarens sida

Promemorian föreslår att saklig grund ska i fortsättningen kallas för sakliga skäl. Sakliga skäl ska avgöras med utgångspunkt i om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet. I helhetsbedömningen av detta ska inte hänsyn tas till arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen, inte heller ska någon hänsyn tas till framtida prognos om huruvida arbetstagaren kan antas agera i framtiden. Det ska även räcka med att arbetsgivaren erbjuder en adekvat omplacering vid ett tillfälle för att omplaceringsskyldigheten ska anses fullgjord. Bevisbördan för att visa att arbetstagaren misskött sig så grovt att anställningen ligger i farans riktning finns fortsatt kvar på arbetsgivaren och själva "misskötsamheten" måste arbetsgivaren ha påtalat enligt gängse praxis.

Företagarna ser positivt på att det är en helhetsbedömning som ska utgöra utgångspunkten för bedömningen utifrån om arbetstagaren gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet och att någon avvägning mot arbetstagarens intresse av att behålla anställningen eller prognos om framtida ytterligare brott inte ska tas hänsyn till i den bedömningen. Svårigheten för ett mindre företag kvarstår att avgöra vad som är tillräckliga sakliga skäl och där ger förarbetena inte tillräckligt med vägledning. Ett mindre företags företrädare har svårt att läsa in och ta till sig praxis för att förstå vad som är tillräckliga sakliga skäl. Önskvärt vore därför att det blir tydligare i förarbetena vad sakliga skäl är. Företagarna anser även att de föreslagna ändringarna kring arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är positiva och bidrar till en ökad förutsägbarhet vid uppsägningar som har sin grund i personliga skäl.

Utökade undantag från turordning vid arbetsbrist

Det föreslås i promemorian att antalet undantag som ett företag kan vidta vid uppsägningar på grund av arbetsbrist utökas från två till tre personer samt att gränsen för hur stort ett företag får vara vid tidpunkten för ianspråktagandet av undantagen tas bort. Därmed skulle det för alla arbetsgivare bli möjligt att undanta högst tre personer vid en arbetsbrist. Dock får inte ytterligare undantag göras vid en ny arbetsbrist inom tre månader från den föregående arbetsbristen.

Företagarna anser att det är positivt att antalet undantag utökas men har av naturliga skäl föredragit att ytterligare fler undantag hade föreslagits, inte minst med tanke på att parternas centrala huvudöverenskommelse ger utrymme för att fler undantag kan göras om företaget har kollektivavtal.

Företagarna anser att en mer likartad och enhetlig lagstiftning versus kollektivavtal hade varit att föredra gällande både antal och konstruktion om undantag från turordningen. Med detta förslag riskeras att regelverket blir mer uttunnat och att det blir större skillnader för företag som inte har kollektivavtal och därmed svårare att behålla kompetens, utvecklas och växa.

Företagarna anser vidare att tolkningen av den nya begränsningsregel som införs gällande att om undantag gjorts vid en tidigare arbetsbrist får nya undantag inte göras inom tre månader från den tidigare arbetsbristen är otydlig och svårtolkad. Företagarna tolkar skrivningarna så att om något undantag gjorts, oavsett antal, i en arbetsbrist får inget ytterligare undantag göras inom tre månader från det förra tillfället i en ny arbetsbrist. Även om alla tre undantag inte nyttjats.

Rimligt vore att om företaget inte använt alla tre möjligheterna till undantag vid den tidigare arbetsbristen borde det kvarstå en möjlighet, även om arbetsbristen uppstår inom tre månader efter den första, att åtminstone upp till sammanlagt tre undantag får användas inom en löpande begränsningsperiod om tre månader.

Vi vet att arbetsmarknadsförändringar kan gå oerhört snabbt och behovet av att kunna bibehålla rätt kompetens kan vara avgörande för ett litet företags överlevnad även om de måste vidta flera arbetsbristuppsägningar inom ramen för en kortare tidsperiod. Därför är det önskvärt att tillämpning av den nya begränsningsregeln blir tydligare.

Om anställningens upphörande vid uppsägningstidens slut

Promemorian föreslår att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens slut även om en tvist om dess giltighet har inletts. Ej heller ska en domstol enligt huvudregeln kunna ge ett intermistiskt beslut om att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens slut och till dess tvisten är slutligen avgjord. Särskilda regler ska gälla för facklig förtroendeman som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. I de fallen ska intermistiskt beslut ska kunna fattas om anställningens bestående och den fackliga förtroendemannen ska heller inte kunna avstängas från sin arbetsplats. Dock ska arbetsgivaren kunna begära att den facklige förtroendemannens anställningen upphör vid uppsägningstidens slut via ett intermistiskt beslut av domstol. Vidare förslås i promemorian förändringar för tillträde till arbetslöshetskassan (A-kassan) som bland annat ger arbetstagarna en rätt att inte avstängas från A-kassan vid uppsägningar på grund av personliga skäl eller avskedanden i två fall.

Företagarna anser att de föreslagna förändringarna gällande när en anställning ska anses ha upphört är mycket positiva och tillstyrker förändringarna. Företagarna har länge ansett att det ska vara en självklarhet att anställningen upphör efter uppsägningstidens slut även om själva uppsägningen blir föremål för en tvist. Det som nu gäller att anställningen ska bestå tills tvisten slutligen avgjorts är mycket rättsosäkert och innebär ofta stora kostnader i form av lön och andra villkor under en oförutsägbar tid för arbetsgivaren vid en tvist om giltigheten av uppsägningen. Även om arbetsgivaren vid en senare tidpunkt vinner den tvisten får arbetsgivaren inte tillbaka de pengar som utbetalats i form av lön och annat och som utgått under tvistetiden. Detta har medfört att uppsägning på grund av personliga skäl anses vara oförutsägbart och kostsamt för företagen.

Nuvarande förslag när det införs kommer att innebära att en korrekt genomförd uppsägning på grund av personliga skäl inte kommer medföra högre kostnader än vid en uppsägning på grund av arbetsbrist vilket Företagarna anser är positivt.

När det gäller att facklig förtroendeman av särskild betydelse för arbetsplatsen vars anställning kan bestå efter uppsägningstidens slut efter ett intermistiskt beslut är det önskvärt att förarbetena

förtydligar vad som menas med ”särskild betydelse” för att underlätta den framtida tolkningen samt undvika att bestämmelsen i sig blir tvistedrivande.

Särskilt om rätten till arbetslöshetsersättning

Promemorian föreslår igen förändring gällande kvalifikationskraven om allmänna villkor, arbetsvillkoret. Ändringen avser i huvudsak under vilka förhållanden en arbetstagare inte kan stängas av från arbetslöshetsersättning. Förslaget innebär att en arbetstagare inte ska kunna stängas av från arbetslöshetsersättningen i två fall. I det ena fallet (punkt 1) gäller det att arbetet har upphört enligt en överenskommelse med arbetsgivaren sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja arbetstagaren från tjänsten. Det andra fallet (punkt 2) är när arbetet har upphört genom uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägnings giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal. Ytterligare förslag är att om arbetstagaren har erhållit arbetslöshetsersättning under en tvistetid och sedermera erhåller ekonomiskt skadestånd i form av lön efter en avgörande dom ska arbetstagaren betala tillbaka ersättningen till arbetslöshetskassan.

Företagarna tillstyrker att det måste finnas fortsatt möjlighet att avstänga en arbetstagare från arbetslöshetsförsäkringen där arbetstagaren själv har orsakat att hen förlorat sitt jobb och är positivt inställda till att dessa regler inte ändras. Det är fortsatt viktigt att det finns ett tydligt incitament i lagstiftningen till att behålla sin anställning och själv orsaka att anställningen bryts.

Företagarna anser dock att det är tillräckligt med undantaget under punkt 2 om att en arbetstagare inte ska kunna avstängas från arbetslöshetsersättning om tvist eller förhandling pågår om uppsägningens giltighet.

Undantaget i punkt 1 kan leda till svårigheter att tolka vem som tagit det första initiativet till att anställningen ska upphöra och svårigheter med bevisföringen.

Höjningen av framtida allmänna skadestånd för felaktiga uppsägningar och avsked

Nivån på de allmänna skadestånden avgörs av domstol utifrån en samlad bedömning i de enskilda fallen och ska enligt förarbetena motverka felaktiga uppsägningar avskedanden. Idag är skadeståndsnivåerna höga och för ett litet företag kan detta innebära stora ekonomiska åtaganden vid felaktiga uppsägningar och avsked.

Företagarna anser att de skadestånd som nu råder enligt praxis är tillräckligt höga och inte behöver höjas eller uttryckas mer precist i förarbetena. Skadeståndsnivåerna ska vara tillrättavisande men skäliga med tanke på omständigheterna i ärendet vilket också framgår av den praxis som utvecklats genom åren av domstolarna.

Omreglering till lägre sysselsättningsgrad

I promemorian föreslås en ny ordning vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad och dessa ska ges i turordning vid ett och samma driftsställe. Detta ska bland annat innebära att arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering till annan sysselsättningsgrad före arbetstagare med längre anställningstid. Om en arbetstagare tackar ja till lägre sysselsättningsgrad ska en omställningstid iakttas som innebär att den nya sysselsättningsgraden inte blir gällande före omställningstidens slut. Omställningstiden ska vara lika lång som uppsägningstiden från arbetsgivarens sida dock längst tre månader. Avvikelser genom kollektivavtal ska vara möjliga.

Företagarna anser att det är ett ingrepp i arbetsledningsrätten om till exempel en arbetstagare och arbetsgivaren är överens om en viss omreglering av sysselsättningsgraden ska de kunna bli gällande utan iakttagande av turordning även i fortsättningen. För mindre företag är den snabba omställningen på arbetsmarknaden något som de lever med varje dag och för att kunna optimera både bemanning och kostnader så kan det i vissa branscher vara mer nödvändigt med fler arbetstagare på lägre sysselsättningsgrad än heltid än få arbetstagare på en högre sysselsättningsgrad. Särskilt känsligt är detta i personaltäta tjänstebanscher där omställning av verksamheten kan vara nödvändig att

genomföra snabbt. Att i de fallen både tvinga arbetsgivaren att erbjudanden ska ske i turordning samt att en omställningstid som kan bli så lång som tre månader ska tillämpas kan vara förödande för ett företags verksamhet.

Det framgår inte tydligt i förarbetena om hur de nya reglerna i 7a och 7b om turordning förhåller sig till omplaceringsreglerna i LAS 22 § om det samtidigt råder en arbetsbrist med uppsägningar som följd och ett behov av att ändra sysselsättningsgraden på ett och samma driftsställe. Hur är det tänkt att de ska tillämpas? 22§ stipulerar att omplacering ska göras innan turordningen fastställs. För att detta ska bli tydligt om förslagen genomförs bör förarbetena förtydligas gällande detta.

Allmän visstid blir särskild visstid

Promemorian föreslår att allmän visstid görs om till särskild visstid. En halvering av nuvarande sammantagen längd på anställningsformen från 24 månader till 12 månader införs samt nya regler för företrädesrätt och hur den infaller införs.

Sammantaget beklagar Företagarna att dessa regler föreslås och vi avstyrker att de genomförs. Allmän visstid behövs för att mindre företag ska våga ingå anställningar. Förslagen i dess nuvarande form när de införs kommer skapa en oro bland arbetsgivare och vi gör bedömningen att detta inte kommer leda till fler jobb, utan snarare färre. Företagen blir sannolikt mer restriktiva i att anställa.

Företagarna anser att det är viktigt att regler är lätta att förstå och logiska att följa. Om en halvering av antalet kalendermånader från 24 till 12 månader införs innebär det att det kommer vara olika regler för vikariat och för särskilda visstidsanställningar gällande hur lång tid dessa får tillämpas.

Det kommer vara olika regler för när företrädesrätt till återanställning infaller beroende på om det är säsonganställning, särskild visstidsanställning eller vikariat. Regelverket gällande detta är redan idag krångliga att tillämpa och mindre företag anser att de till viss del hindrar dem när de vill anställa. Med ytterligare fler regler kommer företrädesrättsreglerna bli ännu mer svårtydda och svårare att tillämpa i praktiken för de mindre företagen.

Företagarna anser inte att det inte bör införas särskilda företrädesrättsregler för särskild visstidsanställning. Nuvarande regelverk är tillräckligt.

Möjligheten att anställa tidsbegränsat behövs på en fungerande arbetsmarknad och så som läget är nu efter en segdragen pandemi med en ökande arbetslöshet behöver Sverige återstartas på ett sätt som ökar antalet arbetstillfällen inte tvärt om. Politiken och inriktningen på besluten behöver därför övervägas noga innan beslut som exempelvis påverkar anställningsvilja hos arbetsgivare införs.

Vidare befarar Företagarna att en halvering av tiden för när en särskild visstidsanställning får användas riskerar att leda till att de personer som idag står långt från arbetsmarknaden kommer få ännu svårare att komma in på arbetsmarknaden när möjligheten till anställning begränsas på det föreslagna sättet. Den i dag gällande perioden om 24 månader är väl avvägd för att arbetsgivare ska kunna planera sin verksamhet.

Heltid som norm

I de föreslagna ändringarna av LAS ska heltid vara norm i fortsättningen. Avvikelse från heltid ska arbetsgivaren skriftligen på arbetstagarens begäran ange skälet till detta. Framställan ska besvaras inom tre veckor från det att begäran framställs.

Företagarna anser att heltid som norm riskerar utesluta arbetstillfällen som skulle kunna vara lämpliga att utföras av fler arbetstagare och att förändringen även är ett ingrepp i arbetsgivarens arbetsledningsrätt och frihet att organisera sin verksamhet.

Det finns regler i nuvarande lagstiftning om vilken information som arbetsgivaren skriftligen måste ge till arbetstagaren, däribland om längden på en normal arbetsdag eller normal arbetsvecka i 6c§. Företagarna anser att den regleringen är tillräcklig.

En ny skyldighet införs från kundföretaget gentemot inhyrda arbetstagare i uthyrningslagen

Promemorian föreslår att ett kundföretag som hyr in arbetstagare ska ges en skyldighet att erbjuda en tillsvidareanställning av en arbetstagare som har varit inhyrd mer än 24 månader under en 36 månaders period. Erbjudandet ska lämnas senast en månad innan gränsen överskrids. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet ska anställningen hos det uthyrande (bemanningsföretaget) företaget upphöra utan särskild åtgärd när anställningen hos det inhyrande företaget tillträds. Det inhyrande företaget ska dock ha en möjlighet att i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning om två månadslöner till den inhyrda personen. Betalningen ska i så fall ske inom samma tidsram som erbjudande om tillsvidareanställning skulle ha lämnats. Vissa undantag ska gälla såsom för arbetstagare med särskilt anställningsstöd med lönebidrag, utvecklingsanställning eller som är utstationerade i Sverige från ett bemanningsföretag.

De föreslagna förändringarna innebär ett stort ingrepp i arbetsgivarens fria rätt att organisera, leda sin verksamhet och anställa vem man vill. Vissa branscher som har ett större behov av att hyra in personal kommer drabbas hårdare och deras kostnader och administrationstid kommer att öka med förslagen.

Idag regleras bemanningsföretagens verksamheter i både lagstiftning och kollektivavtal.

Företagarna tillstyrker inte att dessa regleringar införs i uthyrningslagen utan hänvisar till att det kan parterna komma överens om i kollektivavtalen.

Konsekvensutredningen av förändringarna i lagen om anställningsskydd

I promemorian redovisas konsekvenser främst som en sammanställning av vilka förändringar som föreslås. Ytterst lite redogörs för de samhällsekonomiska konsekvenserna eller hur regelförändringarna särskilt påverkar kostnaden för mindre företag utan kollektivavtal och administrationsbördan för företagen påverkas. Konsekvensutredningen anser Företagarna är undermåligt utförd och det går inte att bedöma på ett adekvat sätt hur mycket de föreslagna förändringarna ökar företagets kostnader.

Företagarna vill framhålla att merparten av de regelförändringar som föreslås troligen kommer att innebära mer regelkrångel och mer administrationstid för det mindre företaget samt ökade kostnader för att anställa. Idag utgör företagets administrationstid ca en arbetsdag per vecka och med dessa förslag införda kommer den tiden att öka ytterligare.

Fredrik Östbom
Samhällspolitisk chef
Företagarna

Lise-Lotte Argulander
Jur kand specialist arbetsrätt
Företagarna