

Regelrådet är ett särskilt beslutsorgan inom Tillväxtverket vars ledamöter utses av regeringen. Regelrådet ansvarar för sina egna beslut. Regelrådets uppgifter är att granska och yttra sig över kvaliteten på konsekvensutredningar till författningsförslag som kan få effekter av betydelse för företag.

Arbetsmarknadsdepartementet

Yttrande över En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17)

Regelrådets ställningstagande

Regelrådet finner att konsekvensutredningen uppfyller kraven i 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

Innehållet i förslaget

Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Industrifacket Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet har träffat en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Avsikten anges från parternas sida ha varit att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. De har gemensamt begärt att regeringen tar fram lagförslag för att i enlighet med principöverenskommelsen reformera arbetsrätten. Enligt principöverenskommelsen ska ändringar genomföras i bland annat lagen (1982:80) om anställningsskydd, ett nytt och parallellt offentligt studiestöd införs liksom ett nytt offentligt omställningsstöd till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Dessa insatser ska komplettera varandra och utgöra delar av en helhet.

Den rubricerade promemorian anges innehålla de lagändringar som behöver göras för att reformera arbetsrätten i enlighet med parternas principöverenskommelse när det gäller anställningsskyddet.

Följande författningsändringar föreslås:

- Begreppet *saklig grund* ersätts av *sakliga skäl*. En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl som, liksom saklig grund, kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. När det gäller arbetsbrist anges förslaget inte innebära någon ändring av gällande rätt. Vad däremot gäller personliga skäl ska en ändring ske i syfte att göra det mer förutsebart vad som krävs för en giltig uppsägning.

De krav som idag gäller på mindre ingripande åtgärder från arbetsgivarens sida innan uppsägning sker ska finnas kvar. När det gäller omplacering ska arbetsgivaren som utgångspunkt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om denne tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering. Om arbetstagaren även fortsättningsvis gör sig skyldig till ett väsentligt brott mot anställningsavtalet ska arbetsgivaren normalt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering. Det ska inte gälla om en

längre tid har förflutit sedan den tidigare omplaceringen.

Till skillnad mot de nuvarande reglerna om saklig grund ska reglerna om sakliga skäl för uppsägning vara dispositiva på det sättet att avvikelser från reglerna, oavsett om avvikelserna är till arbetstagarnas fördel eller nackdel, bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3 st lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Med detta menas organisationer som brukar benämnas huvudorganisationer och förhandlingskarteller, exempelvis LO, PTK och inte organisationer på förbunds nivå eller lägre.

- Det föreslås en utökning av arbetsgivarens möjlighet att göra undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Vid uppsägningen ska arbetsgivaren ha rätt att undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Detta gäller för alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda. Om undantag har gjorts vid en uppsägning, ska dock inga nya undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader därefter. Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från turordningsreglerna.
- Det föreslås ändringar som anges medföra lägre kostnader för arbetsgivare vid uppsägning av arbetstagare. Om en arbetsgivare har sagt upp en arbetstagare ska anställningen upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet. Uppkommer det en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande ska arbetstagaren inte kunna få ett interimistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord. Detta innebär att arbetsgivaren befrias från sin nuvarande skyldighet att betala lön under tvistetiden och är en samordning av reglerna för uppsägning med de som gäller för avskedande. De nuvarande reglerna ska fortsätta gälla för fackliga förtroendemän som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Som en följd av att arbetstagarens anställning inte längre ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet, föreslås en lagändring som innebär att när ersättning för kränkning (allmänt skadestånd) bestäms ska hänsyn tas till syftet att motverka överträdelser av anställningsskyddslagens regler om uppsägning och avskedande (7 och 18 §§). Vid lagstridiga uppsägningar och avskedanden ska skadeståndet vara så avskräckande att arbetsgivare inte tar enkelt på frågan om uppsägning eller avskedande. Även om det är ytterst domstolarnas sak att bestämma skadeståndsnivåerna har parterna i principöverenskommelsen enats om tänkbara nivåer på skadestånd som innebär en avsevärd höjning av de allmänna skadestånden.

Som en följd av att anställningen inte längre ska bestå under tvisten, föreslås vissa ändringar i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. En person som har blivit arbetslös och som söker arbetslöshetsersättning ska i två undantagsfall inte kunna stängas av från rätten till ersättning med motiveringen att han eller hon har orsakat sin arbetslöshet. Det första fallet är när arbetet har upphört enligt en

överenskommelse som träffats sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja arbetstagaren från arbetet. Det andra fallet är när arbetet har upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller tvisteförhandling utom rätta. Syftet med dessa ändringar anges i första hand vara att förhindra att arbetstagaren tvingas avstå från att med rättsliga medel angripa en felaktig uppsägning därför att han eller hon hamnar i en ekonomiskt utsatt situation när anställningen upphör och lönen uteblir.

- Det föreslås en ny reglering av arbetsgivarens åtgärd att omreglera arbetstagares sysselsättningsgrad (så kallad hyvling). Vid en omreglering ska arbetsgivaren iakttä vissa turordningsregler och arbetstagaren som får sin sysselsättningsgrad sänkt ska ha rätt till omställningstid. Reglerna blir tillämpliga om arbetsgivaren har beslutat en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare bland de vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas omplacering som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad. Då ska arbetstagare med kortare anställningstid erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader. Det ska vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från reglerna om turordning och omställningstid.
- Det föreslås att anställningsformen allmän visstidsanställning slopas och ersätts med den nya anställningsformen särskild visstidsanställning. Den nya anställningsformen liknar den gamla på det sättet att det inte krävs att arbetsgivaren anger något objektivt skäl för tidsbegränsningen. Reglerna för särskild visstidsanställning medför att anställningen snabbare övergår till en tillsvidareanställning. Övergång sker när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra. Till en snabbare övergång bidrar även förslaget att en arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren ska ha företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.

Vidare föreslås en särskild regel om beräkning av anställningstid. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid. En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare i vikariat i syfte att kringgå denna regel. Detta anges särskilt gynna arbetstagare med många korta visstidsanställningar och medför en snabbare övergång till tillsvidareanställning. Det föreslås även att arbetsgivaren ska vara skyldig att skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i särskild visstidsanställning. Informationen ska ges i samband med att anställningen ingås och oavsett anställningstidens längd. Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar.

- Det föreslås att anställningsavtal ska anses gälla på heltid om inte något annat har avtalats. Om anställningsavtalet inte gäller på heltid ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.
- Det föreslås en ökad möjlighet för anställda hos bemanningsföretag att få en tillsvidareanställning hos det kundföretag där arbetstagaren har varit placerad under lång tid. Ett kundföretag ska till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos företaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader erbjuda en tillsvidareanställning. Erbjudandet ska lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds. Kundföretaget ska dock ha möjlighet att istället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet om tillsvidareanställning skulle ha lämnats. Sanktionen för ett kundföretags överträdelse av de nya reglerna ska vara skadestånd till den uthyrda arbetstagaren. De nya reglerna om kundföretags skyldigheter ska vara dispositiva på samma sätt som reglerna om sakliga skäl för uppsägning i anställningsskyddslagen.

De föreslagna författningsändringarna medför ändring i följande författningar:

- Lagen (1982:80) om anställningsskydd,
- Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen,
- Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och
- Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

Det föreslås även vissa följdändringar och redaktionella ändringar i ett antal författningar¹. Författningsändringarna föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas för första gången den 1 oktober 2022.

¹ Lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m., lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare, lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, lagen (1994:260) om offentlig anställning, lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete och diskrimineringslagen (2008:567).

Skälen för Regelrådets ställningstagande

Bakgrund och syfte med förslaget

Av promemorian framgår att förslagen syftar till att genomföra parternas begäran att regeringen tar fram lagförslag för att i enlighet med principöverenskommelsen reformera arbetsrätten.

Regelrådet finner att beskrivningen av bakgrund och syfte med förslaget är godtagbar.

Alternativa lösningar och effekter av om ingen reglering kommer till stånd

Som framgår ovan är syftet med förslagen i promemorian att genomföra parternas begäran att ta fram lagförslag. Trots tydliga avgränsningar i ett visst ärende, kan det finnas alternativ inom ramen för beställningen som behöver utredas och beskrivas. Det hade varit önskvärt med en beskrivning av sådana överväganden. Med anledning av detta ärendes särskilda karaktär kan dock en utebliven beskrivning godtas.

Regelrådet har inte heller kunnat utläsa en beskrivning av effekterna av om någon reglering inte kommer till stånd. Med anledning av syftet med förslaget kan en utebliven beskrivning i detta ärende godtas.

Regelrådet finner att en utelämnad beskrivning av alternativa lösningar, liksom effekter av om någon reglering inte kommer till stånd, i detta ärende är godtagbar.

Förslagets överensstämmelse med EU-rätten

I promemorians avsnitt 11 finns det beskrivningar av förslagets överensstämmelse med EU-rätten och internationella åtaganden. Där anges att många av förslagen i promemorian inte har några beröringspunkter med EU-rätten eller Sveriges internationella åtaganden. Det anges gälla förslagen om nya regler för turordning vid uppsägning, anställningens bestående vid tvist, omreglering till lägre sysselsättningsgrad och heltid. Andra förslag anges ha sådana beröringspunkter. Det avser förslagen om uppsägning från arbetsgivarens sida, särskild visstidsanställning, uthyrning av arbetstagare och ändringar i arbetslöshetsförsäkringen. Det internationella regelverk som berörs består av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, Europarådets sociala stadga och rådets balk om social trygghet samt några ILO-konventioner och EU-direktiv.

Efter en genomgång och redovisning av de internationella och EU-rättsliga regelverken som kan ha påverkan på förslagen, anger förslagsställaren bedömningen att samtliga förslag är förenliga med de internationella och EU-rättsliga regelverken.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets överensstämmelse med EU-rätten är godtagbar.

Särskild hänsyn till tidpunkt för ikraftträdande och behov av speciella informationsinsatser

Av promemorian framgår att författningsändringarna ska träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022. I promemorian anges att de föreslagna

lagändringarna syftar till att reformera arbetsrätten och förbättra arbetsmarknadens funktionssätt. Det anges därför vara angeläget att ändringarna kan träda i kraft relativt snart, samtidigt är det viktigt att arbetsmarknadens parter ges tid och möjlighet att överväga vilka anpassningar som bör göras genom kollektivavtal. Det anges även att en samordning bör ske av tidpunkterna för tillämpning av lagändringarna som föreslås i de tre promemoriorna². I promemoriornas avsnitt 12 finns beskrivningar av de övergångsbestämmelser som förslagsställaren bedömer behövliga med anledning av förslagen.

Vad gäller informationsinsatser anges i konsekvensutredningen att det är rimligt att arbetsmarknadens parter i sin verksamhet bidrar till att kunskapen om de nya reglerna når ut.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Beskrivningen av om särskild hänsyn behöver tas till tidpunkt för ikraftträdande kan godtas för detta ärende. Vad gäller beskrivningen av behovet av speciella informationsinsatser vill Regelrådet framföra följande. Regelrådet har i ett tidigare ärende på arbetsrättens område, där förslagsställaren hade en liknande beskrivning av hur informationsinsatser bör genomföras, framfört bland annat följande. På det nu aktuella rättsområdet sker informationsinsatser vanligen via arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Förslagsställaren borde dock ha utrett om det finns ett behov av att komplettera de gängse informationsvägar som finns, särskilt med tanke på att samtliga arbetsgivare inte är organiserade. Avsaknaden av sådana beskrivningar medförde att Regelrådet bedömde konsekvensutredningen som ofullständig i den delen³. Regelrådet vidhåller resonemanget även för det nu remitterade ärendet.

Regelrådet finner att beskrivningen av om särskild hänsyn behöver tas till tidpunkten för ikraftträdande är godtagbar.

Regelrådet finner att beskrivningen av behovet av speciella informationsinsatser är bristfällig.

Berörda företag utifrån antal, storlek och bransch

Regelrådet har inte kunnat återfinna en beskrivning av hur den berörda företagspopulationen ser ut, med undantag för reglerna om bemanningsföretag. Vidare anges att de branscher där omreglering till lägre sysselsättningsgrad främst förekommer är i service- och tjänstenäringsar där det är ett relativt sett lågt löneläge i jämförelse med andra branscher⁴.

Det går att förstå av förslaget, att samtliga företag som också är arbetsgivare påverkas av förslaget och att samtliga branscher och företagsstorlekar är representerade.

Regelrådet har förståelse för att det är svårt att beskriva berörda företag när det är ett förslag som omfattar en så pass stor mängd företag. Enligt Regelrådet hade dock förslagsställaren kunnat kontrollera, genom att efterforska med Skatteverket hur många företag i Sverige som

² Utöver den rubricerade promemorian avses *Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:16* samt *Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:18*.

³ Regelrådets yttrande i ärende RR 2020-403, beslut vid sammanträde den 31 mars 2021. *Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, SOU 2020:81*.

⁴ Promemorian s. 157.

har arbetsgivarregistrering, och därigenom kunnat få en uppfattning om antal berörda företag. Avsaknaden av en sådan beskrivning, där informationen dessutom hade kunnat erhållas relativt enkelt, är en brist. Berörda företag utifrån storlek är mer komplicerat att beskriva, men något av en beskrivning, exempelvis vilka utmaningar som finns att beskriva företagen storleksmässigt, hade varit behövligt.

Det hade varit önskvärt med utförligare beskrivningar även kopplat till bransch, om det finns ytterligare exempel på branscher som förslagsställaren bedömer påverkas särskilt, kopplat till något delförslag. Där anges dock ett sådant exempel varför beskrivningen, trots det nämnda, kan godtas.

Regelrådet finner att beskrivningen av berörda företag utifrån bransch är godtagbar.

Regelrådet finner att beskrivningen av berörda företag utifrån antal och storlek är bristfällig.

Påverkan på berörda företags kostnader, tidsåtgång och verksamhet

Administrativa kostnader

I anslutning till förslaget om särskilda visstidsanställningar anges att det medför minskade möjligheter att använda långa eller upprepade visstidsanställningar med stöd av anställningsskyddslagen. Det anges att friheten att bestämma hur verksamheten ska organiseras och hur ett behov av arbetskraft ska tillgodoses inskränks. I vilken mån det medför ökade kostnader för arbetsgivare anges vara svårt att beräkna. Förändringarna kan enligt förslagsställaren åtminstone initialt antas medföra ökade administrativa kostnader.

I konsekvensutredningen anges beträffande förslaget som påverkar uthyrning av arbetstagare att det kan föranleda administrativa kostnader för kundföretagen för att upprätta, lagra eller överföra information om den sammanlagda placeringstiden för inhyrda arbetstagare. Kostnaderna förväntas bli marginella.

För övriga remitterade förslag har Regelrådet inte kunnat återfinna en beskrivning av förslagets påverkan på företagens administrativa kostnader – varken för respektive förslag eller totalt sett. Såvitt Regelrådet förstår förslagen så skulle åtminstone förslaget om att anställningsavtal ska anses gälla på heltid om inte något annat har avtalats, kunna medföra ökade administrativa kostnader. Om anställningsavtalet inte gäller på heltid ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

Utgångspunkten är att ett förslags effekter på företagens administrativa kostnader ska beskrivas såväl kvalitativt som kvantitativt. Regelrådet har förståelse för att det är svårt att beräkna effekterna av förslag som det nu remitterade – men förslagsställaren behöver trots det beskriva, åtminstone kvalitativt och så utförligt som möjligt synliggöra de utmaningar som finns med en närmare beräkning. Det kan också vara så att de främsta effekterna av förslaget inte avser de administrativa kostnaderna, men även det är information som i sådana fall bör framgå i konsekvensutredningen. Avsaknaden av sådana beskrivningar medför att konsekvensutredningen är ofullständig i denna del.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets påverkan på företagens administrativa

kostnader är bristfällig.

Andra kostnader och verksamhet

I konsekvensutredningen framgår beskrivningar gällande andra kostnader och verksamhet för de olika delförslagen enligt följande.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

I konsekvensutredningen anges att ändringarna förväntas medföra att förutsebarheten för både arbetsgivare och arbetstagare ökar när det gäller vad som krävs för en giltig uppsägning. Ökad förutsebarhet anges vidare medföra lägre risker och kostnader vid uppsägningar vilket är till fördel för båda parter och samhällsekonomiskt effektivt.

Turordning vid uppsägning

I konsekvensutredningen anges att arbetsgivares möjligheter att anpassa sin verksamhet efter förändringar i omvärlden kan antas att påverkas positivt, särskilt för små arbetsgivare. Möjligheterna att anpassa verksamheten anges dock vara viktiga för alla företags konkurrensförmåga och tillväxt samt för en effektiv och rationellt bedriven offentlig förvaltning.

Twister om ogiltigförklaring

I konsekvensutredningen anges att med dagens regler kan det bli mycket kostsamt för arbetsgivare att säga upp arbetstagare, oavsett om arbetsgivaren har gjort en riktig bedömning eller inte i frågan om det finns saklig grund för uppsägningen. Även när det finns saklig grund för uppsägning så kan det bli mycket kostsamt för arbetsgivaren. Kostnaden är densamma oavsett arbetsgivarens storlek och ekonomiska förutsättningar. Proportionellt sett anges kostnaden vara betydligt högre för små arbetsgivare än för stora. Den främsta anledningen till att det uppstår stora kostnader för arbetsgivaren vid tvist om en uppsägning är giltig, är att arbetstagaren enligt nu gällande regler har rätt till lön under tvistetiden när han eller hon har yrkat på ogiltigförklaring av uppsägningen. De föreslagna ändringarna anges minska kostnaderna för arbetsgivaren i de fall uppsägningen grundar sig på sakliga skäl. Å andra sidan anges kostnaderna till följd av de höjda skadestånden bli högre när domstolen dömer till arbetstagarens fördel. Förslagen bedöms minska arbetsgivares osäkerhet vid nyanställningar och därmed öka benägenheten att anställa personer som är oprövade på arbetsmarknaden. Effekten kan förväntas vara mer betydande för små arbetsgivare som är särskilt sårbara för kostsamma uppsägningstvister.

Omreglering till lägre sysselsättningsgrad

I konsekvensutredningen anges att för arbetsgivare som vill genomföra en omorganisation som innebär omreglering till lägre sysselsättningsgrad medför de nya reglerna att omorganisationen blir svårare och mer tidsödande att genomföra. Flexibiliteten anges minska såtillvida att arbetsgivarens möjlighet att själv välja vem eller vilka personer som ska gå ner i arbetstid begränsas. Förändringen kan medföra att arbetsgivare väljer att avstå från att genomföra en sådan omorganisation.

Särskild visstidsanställning

I konsekvensutredningen anges att lagändringarna innebär minskade möjligheter att använda långa eller upprepade visstidsanställningar med stöd av anställningsskyddslagen. I och med det anges att friheten att bestämma hur verksamheten ska organiseras och hur ett behov av arbetskraft ska tillgodoses inskränks. I vilken mån det innebär ökade kostnader för

arbetsgivare anges vara svårt att beräkna. Förändringarna kan åtminstone initialt antas medföra ökade administrativa kostnader. För att undvika att sysselsättningen påverkas negativt anges att det är bra att förslaget kompletteras med förslag som minskar riskerna och kostnaderna att anställa tillsvidare. Förslaget om sänkta kostnader vid uppsägningar utgör ett sådant förslag. Vidare anges att en skärpning av reglerna om tidsbegränsade anställningar inte i alltför hög grad bör försämra arbetsgivares möjligheter att kunna anpassa storleken på personalstyrkan efter förändrade förutsättningar. Det anges att det därför är bra att förslaget kompletteras med förslag som underlättar för arbetsgivare att på andra sätt anpassa sin verksamhet till förändrade förutsättningar, förslaget om utökade undantag från turordningen anges utgöra ett sådant förslag.

Heltid som norm

Förslaget innebär att anställningsavtal ska anses gälla på heltid om inte något annat har avtalats och att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen måste ange skälet till att anställningen inte gäller på heltid när så är fallet. Eftersom förslaget inte innebär någon begränsning av avtalsfriheten och inte innebär att arbetstagaren får någon rätt till heltid, är det enligt förslagsställaren svårt att bedöma i vilken mån förslaget kommer att leda till fler heltidsanställningar. På längre sikt bör ett tydliggörande av att heltid ska vara norm kunna få en effekt.

Arbetsmarknadens funktionssätt

Förslagen anges bidra till ökad rörlighet på arbetsmarknaden och underlättar för arbetsgivare att anpassa sin verksamhet. Förslagen bedöms ha störst betydelse för små arbetsgivare. Det anges att historiskt är det små och i synnerhet medelstora företag som har bidragit till sysselsättningsökningen i ekonomin. Förslagen om turordning vid omreglering av sysselsättningsgrad kan bidra till en minskad flexibilitet såtillvida att arbetsgivarens möjlighet att själv välja vem eller vilka personer som ska gå ner i arbetstid begränsas. Förändringen kan medföra att arbetsgivare väljer att avstå från att genomföra en sådan omorganisation.

Vidare anges att de lägre kostnaderna vid uppsägningar och de utökade undantagen från turordningsreglerna har dynamiska effekter som bedöms kunna öka rörligheten på arbetsmarknaden och därmed också kunna bidra till att främja etableringen på arbetsmarknaden för bland annat nyanlända. Effekten kan förväntas vara mer betydande för små arbetsgivare som är särskilt sårbara för kostsamma uppsägningstvister.

Lagförslagen gällande sakliga skäl för uppsägning förväntas medföra att förutsebarheten för både arbetsgivare och arbetstagare ökar när det gäller vad som krävs för en giltig uppsägning. Ökad förutsebarhet anges medföra lägre risker och kostnader vid uppsägningar vilket är till fördel för båda parter och samhällsekonomiskt effektivt. Det anges att arbetsgivare kommer att ha förutsättningar att anpassa sin verksamhet till förändrade förutsättningar vilket bland annat bidrar till konkurrenskraft och tillväxtpöjligheter.

Uthyrning av arbetstagare

I konsekvensutredningen anges att enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare får bemanningsföretag inte hindra en arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller har utfört arbete för. Förslaget bedöms inte medföra några större konsekvenser för merparten av svenska bemanningsföretag. Det anges att de marginella effekter som förslaget förväntas medföra för bemanningsföretagen är eventuella

kostnadsökningar för att ersätta arbetstagare som får tillsvidareanställning hos kundföretag.

För kundföretag som erbjuder en tillsvidareanställning kan personalkostnaderna öka eller minska beroende på om det är billigare eller dyrare att anställa jämfört med att hyra arbetstagare. För de kundföretag som istället utger en ersättning till arbetstagaren kommer ersättningen att utgöra en extra kostnad.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Regelrådet har även gällande beskrivningen av andra kostnader och verksamhet förståelse för att det är svårt att beskriva effekterna fullt ut för det nu remitterade ärendet. Även om det saknas kvantifieringar av andra kostnader som kan uppstå, utöver skadeståndens storlek som parterna bedömer bör uppgå till vissa överenskomna belopp, beskrivs effekterna på ett tillräckligt sätt kvalitativt. Vad gäller beskrivningarna av påverkan på företagens verksamhet kan de likaså godtas.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets effekter på företagens andra kostnader, liksom verksamhetspåverkan, är godtagbar.

Påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag

I promemorian anges att anställningsskyddslagen även i fortsättningen bör ge parterna utrymme att ta ett fortsatt stort ansvar för regleringen av arbetsmarknaden och anpassa villkoren efter förutsättningarna i olika branscher och sektorer, vilket stärker Sveriges konkurrenskraft och är en viktig del av den svenska modellen.

Vidare anges, i anslutning till förslaget om möjlighet till undantag från turordningsreglerna, att ett mer globaliserat samhälle där ny teknik sprider sig snabbt ställer allt större krav på anpassningsförmåga och ständig utveckling. Företag och andra verksamheter behöver kunna behålla nyckelkompetens i samband med omstruktureringar för att klara av konkurrensen. Därför har man kommit fram till att den nuvarande möjligheten att göra undantag från turordningen bör utökas. Arbetsgivares möjligheter att anpassa sin verksamhet efter förändringar i omvärlden kan antas komma att påverkas positivt, särskilt för små arbetsgivare. Möjligheterna att anpassa verksamheten anges dock vara viktiga för samtliga företags konkurrensförmåga och tillväxt.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag är godtagbar.

Regleringens påverkan på företagen i andra avseenden

Regelrådet har inte återfunnit någon beskrivning av regleringens påverkan på företagen i andra avseenden, och har heller inte för egen del kunnat se någon sådan påverkan.

Regelrådet finner därför att en utebliven beskrivning av regleringens påverkan på företagen i andra avseenden i detta ärende är godtagbar.

Särskilda hänsyn till små företag vid reglernas utformning

Vid rubrikerna *Andra kostnader och verksamhet* samt *Påverkan på konkurrensförhållanden för berörda företag* framgår vissa effekter för små företag till följd av förslaget. Regelrådet noterar att undantagsregeln till turordningsreglerna enligt gällande regelverk gäller endast för små företag, men att den enligt det nu remitterade förslaget föreslås gälla för samtliga företag oavsett storlek och att tre anställda, istället för två, kan undantas. Regelrådet kan konstatera att det inte medför någon försämring för de små företagen. Någon liknande regel, som gäller endast för små företag, har Regelrådet inte kunnat se i det nu remitterade förslaget. Trots det har förslagsställaren, enligt vad som framgår ovan, reflekterat och beskrivit tänkbara effekter särskilt för små företag.

Regelrådet finner att beskrivningen av om särskilda hänsyn behöver tas till små företag vid reglernas utformning är godtagbar.

Sammantagen bedömning

Som framgår ovan har Regelrådet funnit vissa brister i beskrivningarna i konsekvensutredningen. Vid den sammantagna bedömningen tar Regelrådet hänsyn till det remitterade förslaget särskilda karaktär, samt att vissa särskilt viktiga beskrivningar såsom förslaget verksamhetspåverkan för företagen, finns med i konsekvensutredningen.

Regelrådet finner därför att konsekvensutredningen uppfyller kraven i 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

Stöd till regelgivare i konsekvensutredningsarbetet finns i [Tillväxtverkets handledning för konsekvensutredning](#).

Regelrådet behandlade ärendet vid sammanträde den 1 september 2021.

I beslutet deltog Claes Norberg, ordförande, Cecilia Gunne, Hans Peter Larsson och Lennart Renbjär.

Ärendet föredrogs av Katarina Garinder Eklöv.



Claes Norberg
Ordförande



Katarina Garinder Eklöv
Föredragande