

REMISSVAR

2020-10-16

Arbetsmarknadsdepartementet A2020/01395/ARM
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö

SOU 2020:30 En moderniserad arbetsrätt

Småföretagarnas Riksförbund lämnar härmed förbundets svar på ovan nämnda SOU.

Småföretagarnas Riksförbund är ett förbund av småföretagare för småföretagare och har som syfte att påverka politiska beslut för att göra det enkelt, tryggt och lönsamt att driva företag.

Småföretagarnas Riksförbund representerar mer än 30 000 mindre företag, främst s.k. mikroföretag med mindre än 10 anställda. Förbundets näringspolitiska program inrymmer förslag på vad som behöver förändras och förbättras för att stärka företagsklimatet för mikro- och småföretag på ett nationellt plan. En av förbundets identifierade och viktiga förändring handlar om arbetsrätten och lagen om anställningsskydd (LAS) som i ljuset av dagens och framtidens arbetsmarknad upplevs som en ålderstigen och obsolet lagstiftning.

Småföretagarnas Riksförbunds allmänna synpunkter

Sverige har idag ett system som inte följt utvecklingen på arbetsmarknaden, med både lagen om anställningsskydd (LAS) och kollektivavtal som reglerar anpassning av personalresursen. Dagens system för tillsvidareanställning, sist in- först ut - principen, är otidsenlig och infördes då Sverige var ett utpräglat industrisamhälle med en statisk arbetsmarknad. LAS är inte anpassad till dagens affärsintensiva tillverknings- och tjänsteföretag där rörligheten hos arbetskraften är betydligt större idag än tidigare. Det livslånga lärandet och skiften i yrkesval, företagare-anställd och nya försörjningsmodeller behöver moderna och förutsebara regelverk. Genom olika "justeringar" av lagen, genom till exempel allmän visstidsanställning, har lagens avsikt underminerats.

I många fall leder dagens arbetsrätt till klara begränsningar i företagens möjligheter att anpassa personalstyrkan och dess kompetens till rådande konjunktur- och säsongsvariationer. Dagens system är även ett starkt bidragande skäl till att Sverige har bland Europas högsta ungdomsarbetslöshet på idag en bit över 20 procent. Ytterligare tecken på att nuvarande lag och avtal inte möter dagens arbetsmarknadsbehov, är den snabba tillväxten av nyttjandet av framför allt bemanningsföretag men även till del konsulter. Denna typ av uppdragskontrakt är högre nyttjat jämfört med andra länder med bättre anpassade anställningsmodeller.

Småföretagarnas Riksförbund, Götagatan 5, 263 31 Höganäs

Tel: 042 - 342850 E-post: info@smaforetagarna.se

Nuvarande regelverk driver ett agerande att ta hand om de som är i arbete, inte att få fler i arbete. Med fokus på *insiders* beträffande arbetsrätten befästs dagens inlåsnings effekter. Det finns ett behov av att lagstiftningsmässigt skapa nya förutsättningar för arbetsmarknaden att anpassa sig till dagens mer flexibla arbetsmarknad och dess behov av lagstadgad ökad rörlighet. Den stigmatisering som en uppsägning idag kan leda till behöver luckras upp för att människor i arbetsför ålder ska våga ta steget att byta anställning eller till och med våga ta steget att gå från anställning till företagande. Den rådande stigmatisering som kringgärdar en uppsägning eller byte av yrkesval har lett till en nationellt skambeläggande kultur som har stark inverkan på ökad rörlighet och fluktuation på svensk arbetsmarknad. Förslagen i utredningen kan tänkas bidra till en förändring av denna utveckling.

Med hänsyn till ovanstående ställer sig Småföretagarnas Riksförbund positiva till de förslag som presenteras i utredningen då en övergripande reformering av arbetsrätten är nödvändig och nya regler måste utformas så att arbetstagarnas kompetens, erfarenhet och personliga förmåga att utveckla sig själva och verksamheten väger tyngre vid driftsinskränkningar och omorganisationer än antalet anställningsår. En förändring av arbetsrätten skulle ge en ökad rörlighet på arbetsmarknaden, fokus på möjligheter för arbetstagaren, större trygghet för mikroföretag att anställa samt ge minskad arbetslöshet då företagen skulle våga anställa och satsa på personer som idag står utanför arbetsmarknaden.

Trots möjligheten, om det finns kollektivavtal, att förhandla med facket om turordningen, upplever vart femte företag att turordningsreglerna medför att företaget förlorar kompetens. Finns inget kollektivavtal finns inte ens möjligheten att förhandla om turordningen. Normalfallet för mindre och medelstora företag är att de saknar egen anslutning till kollektivavtal. För att föreningsfriheten ska fungera så måste reglerna gälla lika för alla. Asymmetrin mellan den stora och mäktiga fackföreningen jämfört med det lilla företaget måste på detta vis beaktas.

Många små företag, med <10 anställda, saknar kollektivavtal och har i nuläget rätt att undanta två för verksamheten viktiga personer innan turordningen fastställs. Behovet av undantag är således mycket stort, varför regeln bör kunna bli generell för alla företag i enlighet med utredningens förslag. Det är väsentligast att regeln gäller för de minsta företagen.

Nuvarande turordningsregler leder till en orörlig och rädd arbetskraft. Kompetenta anställda, med lång anställningstid, avstår inte sällan från att byta anställning, även om det skulle gynna deras egen personliga utveckling. Detta på grund av risken att förlora sin, på anställningsår grundande, trygghet för att bli "nyanställd" hos en annan arbetsgivare och därmed riskera att bli uppsagd i händelse av arbetsbrist. Detta är osunt och negativt för både individens och företagets utveckling. Vidare leder turordningsreglerna till att unga människor, med den modernaste och bästa utbildningen som kan få företaget att utvecklas och växa, blir de som får lämna först.

I utredningen En modern arbetsrätt lämnas ett flertal förslag på hur arbetsrätten kan moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad. Utmaningarna är många. Några trender vad gäller arbetskraftens sammansättningar har hitintills varit tydliga. Unga i Sverige

etablerar sig på arbetsmarknaden allt senare samtidigt som utbildningsnivån har ökat. Vad gäller utträdet från arbetsmarknaden har sysselsättningen totalt sett ökat för äldre upp till pensionsålder, men minskat för åldersgrupper över 65 år. Sysselsättningsökningen för äldre beror till viss del på att kvinnor har ökat sitt deltagande på arbetsmarknaden, men även på att pensionssystemet inte erbjuder utlovad ekonomisk trygghet. Vidare har invandringen varierat över tid, både vad gäller omfattning och sammansättning. Under de senare åren har flykting- och anhöriginvandringen ökat kraftigt. För utrikesfödda i gemen har vi en av Europas högsta arbetslöshetsnivåer.

Utredningen konstaterar att förslagen i En modern arbetsrätt endast är en, om än viktig, pusselbit i det reformbehov som krävs för att främja arbetsmarknadens behov och funktionssätt.

För att landets småföretagare ska kunna förhålla sig till och vara en positivt bidragande lösning till nämnda arbetsmarknadsutmaningar krävs förutom lagda förslag att *andra faktorer som är viktiga för arbetsmarknadens funktionssätt är exempelvis lönebildningen, utformningen av arbetsmarknadspolitik, arbetslöshetsförsäkringen, socialförsäkringssystemen och det reguljära utbildningssystemet (Sammanfattning, s 31)*, är flexibla och snabbt kan anpassas efter nya förändrade villkor.

Utökade undantag från turordningsreglerna

Småföretagarnas Riksförbund ser fördelar med förslaget om att alla arbetsgivare får göra som mest fem undantag från turordningsreglerna och delar utredarens bedömning att *arbetsgivares möjligheter att anpassa sin verksamhet kommer att påverkas positivt, det gäller särskilt små arbetsgivare (Sammanfattning, s 31)*. För små företag är fungerande och kompetent personal ett mycket viktigt humankapital väl värt att investera i. Därmed blir även den erfarenhet och rutin som anställda med lång anställningstid har, en betydande funktion för företagets konkurrenskraft. Med föreslagna undantag möjliggörs små företags behov att bygga det bästa teamet för verksamhetens utveckling även vid konjunkturnedgångar. För många av de minsta företagen är personalen det viktigaste "produktionsmedlet", vilket innebär att man inte har råd att förlora sin kompetenta personal.

Lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning

Utredningen föreslår att *anställningen inte längre som huvudregel ska bestå under tvistetiden i fall där en arbetstagare har yrkat på ogiltigförklaring av en uppsägning. För att anställningen ska bestå under tvisten ska krävas att arbetstagaren vid en interimistisk prövning i domstol gör sannolikt att det inte har förelegat saklig grund för uppsägningen. Förslaget innebär att regleringen i anställningsskyddslagen om ogiltigförklaring av uppsägningar och avskedanden samordnas. Om arbetsgivaren vid tidpunkten för uppsägningen eller avskedandet hade högst 15 arbetstagare ska en ogiltigförklaring inte*

kunna ske. Bedömer en domstol att det inte har funnits saklig eller laga grund för uppsägningen eller avskedandet kan alltså arbetsgivaren endast bli skyldig att betala skadestånd motsvarande arbetstagarens ekonomiska förlust och för den kränkning åtgärden har inneburit. I sådana fall ska det ekonomiska skadeståndet alltid motsvara minst åtta månadslöner (Sammanfattning, s 26).

Småföretagarnas Riksförbund har uppfattningen, i likhet med utredningen, att ett stort upplevt problem för många småföretagare är de regelverk som omgärdar uppsägning av personliga skäl. Det finns otaliga exempel på situationer där företagare valt att lägga ner sin verksamhet, då kostnaderna för att bli av med en anställd som gjort grova överträdelser blivit oöverstigliga. Därav anser Småföretagarnas riksförbund att avskedande inte kan ogiltigförklaras för arbetsgivare med högst 15 anställda är ett rimligt avvägt förslag. Förbundet ställer sig positivt till att anställningen inte ska bestå under tvistetiden. För ett litet företag kan lönekostnaderna för den uppsagda arbetstagaren vara den avgörande skillnaden mellan konkurshot och lönsamhet.

Det som kan diskuteras är förslaget avseende arbetsgivare med högst 15 anställda. Det saknas en konsekvensanalys för motiven för just denna gränsdragning då den inte har koppling till andra mer allmängiltiga definitioner för gränsdragningar kring företags storlek. Förslagsvis bör gränsdragningen antingen gälla för både mikro- och småföretag upp till 49 anställda eller fortsatt gälla mikroföretag med upp till 10 anställda. Detta för att lagstiftningen ska harmoniseras med EU:s definitioner kring företags storlek och omsättning. Oavsett gränsdragning kommer det alltid finnas diskussioner kring tröskeleffekter och för att undvika begreppsförvirring finns det skäl att se över just antalet 15 arbetstagare.

Den föreslagna kostnaden för skadestånd vid en av domstol definierad som "felaktig" uppsägning eller avskedande på minst 8 månadslöner måste korrigeras till den övriga delen av paragraf 39, så att skadeståndet motsvarar relation till faktiskt arbetad tid. Om en timanställd jobbat 10 timmar under 2 månader, så blir det orimligt för den lilla företagaren att betala 8 månadslöner. Det kan dock vara rimligt med ett skadestånd om 2 månadslöner för mikroföretag vid anställning kortare än 8 månader.

Det behöver tydliggöras vad som innefattar begreppet saklig grund för att undanröja tvivel kring detta. Småföretagarna Riksförbund anser att gränsdragning borde ske vid förseelse som i domstol kan ge dagsböter eller fängelse mer än 1 dag men även kring agerande som gör att arbetsplatsen bryter mot arbetsmiljölagar. Genom att exemplifiera vad som är saklig grund kan asymmetrin mellan den lilla företagaren och den stora fackföreningen, med representanter i arbetsdomstolen, balanseras på ett mer förutsägbart vis.

Balansen mellan olika anställningsformer

Utredningen föreslår i denna del ett *stärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning. Den kategorin arbetstagare föreslås kvalificera sig för en företrädesrätt till återanställning när anställningen har pågått i mer än nio månader under en treårsperiod,*

i stället för tolv månader inom samma period som gäller enligt dagens regler. När arbetstagaren har kvalificerat sig för en företrädesrätt till återanställning föreslås han eller hon dessutom ha en företrädesrätt till lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos arbetsgivaren under tiden en allmän visstidsanställning pågår. Företrädesrätten till en tillsvidareanställning föreslås gälla lediga anställningar på den driftsenhet där arbetstagaren arbetar under sin tidsbegränsade anställning och i förekommande fall i förhållande till arbete som faller inom samma kollektivavtalsområde. Ett krav är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet i tillsvidareanställningen samt att han eller hon har anmält intresse av att vilja ha en tillsvidareanställning (Sammanfattning, s 27).

Småföretagarna anser att förslaget är väl balanserat och rimligt. Det som kan leda till konflikter är begreppet tillräckliga kvalifikationer. Är tillräckliga kvalifikationer baserat på personlig lämplighet eller baserat på adekvat utbildning? Därav blir förslagen om arbetstagarens kompetensutveckling starkt sammanflätat med kravet på arbetstagarens tillräckliga kvalifikationer. Vi anser dock att huvudansvar för sin egen kompetensutveckling ligger på personen och inte arbetsgivaren, men i det mindre företaget blir det av naturnödvändighet en dialog om vad som totalt sett är bäst för företag och person.

En i huvudsak semidispositiv reglering

Huvuddelen av de förslag till ny och ändrad reglering som utredningen lägger fram föreslås vara semidispositiv, det vill säga det ska vara möjligt att avvika från regleringen genom kollektivavtal som har slutits på viss nivå. Det gäller förslagen om turordningsregler, bestämmelserna om arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar och den föreslagna företrädesrätten till tillsvidareanställning för arbetstagare med allmän visstidsanställning. Därigenom blir det möjligt för arbetsmarknadens parter att själva hitta regleringar i kollektivavtal som är anpassade efter de särskilda förutsättningar som gäller i respektive bransch eller sektor, men även att hitta lösningar som är anpassade för att fungera på bästa möjliga sätt utifrån de förutsättningar som gäller på lokal nivå. Att regleringarna görs semidispositiva är en viktig del för att värna den svenska modellen och kollektivavtalen (Sammanfattning, s. 28).

Småföretagarnas riksförbund ser den semidispositiva regleringen som ett problem eftersom den öppnar för möjligheten för arbetsmarknadens parter att sluta separata och olika avtal för olika arbetsgivare och arbetstagare. Det blir tydligare om regler är förutsebara och lika för olika anställda oberoende av facktillhörighet. I mindre företag tenderar arbetsuppgifter variera till en sådan grad att det blir otydligt om man ska betecknas som arbetare eller tjänsteman. Denna skillnad tenderar inte att minska.

Utbildning och lärande även i vuxen ålder

Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas kompetensutveckling

Småföretagarnas Riksförbund delar den problembeskrivning kring kompetensförsörjning och arbetskraftsutbud där utredningen redogör för de utmaningar som arbetsmarknaden står inför. Den demografiska utmaningen, höjda kompetenskrav i samband med digitaliseringen samt insider och outsider problematiken är viktiga aspekter att ta hänsyn till beträffande framtidens arbetsmarknadsvillkor. Vikten av att inkludera alla berörda från gymnasieungdomar till nyanlända samt sådana som vill ställa om mitt i livet är mycket stor.

En stor utmaning är svårigheten att skapa arbetstillfällen för de som idag är utanför arbetsmarknaden och många insatser görs idag i förhoppning att landets småföretagare ska vara de aktörer som anställer dessa individer. Genom en mängd olika subventionerade anställningsformer och sänkta arbetsgivaravgifter ska småföretagare lockas att ta in dessa personer i sin verksamhet, vilket också sker i viss utsträckning. Detta leder i sin tur till att företagen/arbetsgivaren lägger mycket tid och resurser på att utbilda och utveckla den anställda till en välfungerande arbetstagare i verksamheten. Det kan många gånger handla om grundläggande saker som att komma i tid, använda rätt arbetskläder, att samverka med andra anställda, att sköta och ansvara för enklare arbetsuppgifter men även innefatta ökad kunskap kring ett litet företags struktur och funktion. I de fall då småföretagaren lyckas matcha arbetstagarens intresse med anställningens uppgift ökar sannolikheten att arbetstagaren blir attraktiv på arbetsmarknaden och därmed söker andra anställningar. Småföretagarens insats blir på så vis en rekryteringsbas för andra större arbetsgivare som kan locka med andra villkor. I synnerhet de minsta företagen, får därmed stora problem att kunna bibehålla rätt kompetens på sin personal för att kunna växa. Småföretagarnas Riksförbund anser att utredningen missat att beskriva betydelsen av småföretagarens insatser kopplat till skälighetsbedömning för att etablera personer utanför arbetsmarknaden och inom ett sådant resonemang tydliggöra var och hur denna samhällsviktiga utbildningsinsats kan värderas inom ramen för arbetsgivarens ansvar för arbetstagarens kompetensutveckling. I kapitel 15.1 står *Det finns inte någon skyldighet för arbetsgivare att bidra till att en arbetstagare kan få en anställning hos någon annan arbetsgivare. Ansvaret för att en arbetstagare rent allmänt ska kunna öka sin anställningsbarhet på arbetsmarknaden har inom lagstiftningen traditionellt legat på det allmänna, främst genom det reguljära utbildningssystemet och genom arbetsmarknadspolitiska insatser.* Förbundet menar att många småföretagare upplever att de i stor utsträckning har tagit detta ansvar när det reguljära utbildningssystemet och arbetsmarknadspolitiska insatser inte motsvarat lagstiftningens syfte.

Att skapa nya varaktiga jobb, framför allt i småföretagen, med acceptabla lönenivåer liksom andra kostnader för företagen ställda mot behov och nytta är alltså fortfarande en stor utmaning på svensk arbetsmarknad. Något som utredningens förslag inte i tillräcklig utsträckning svarar mot.

För att klara framtidens kompetensförsörjning måste yrkesinriktade utbildningar få större utrymme. Det handlar både om rena yrkesutbildningar och ett väl fungerande arbetsplatsförlagt lärlingssystem anpassat efter det moderna näringslivets förutsättningar. Småföretagarnas Riksförbund vill se att ett företagervänligt lärlingssystem införs i Sverige, i likhet med till exempel Danmark, Tyskland, Österrike och Schweiz.

Förslaget från Småföretagarnas Riksförbund på ett väl fungerande arbetsplatsförlagt lärlingssystem som presenterades i två rapporter våren/sommaren 2016, skulle underlätta kompetensförsörjningen och minska behovet av kortsiktiga arbetsmarknadsåtgärder som hittills visat sig ineffektiva och problematiska för småföretagare. Vi tror också att ett enda väl fungerande system skulle kunna minska administration och byråkrati.

Möjligheten att till låg kostnad ta in lärlingar och internt utveckla den kompetens som behövs för att driva verksamheten är viktig, om inte avgörande. Småföretagare skulle på så vis få viktiga incitament för att utveckla rollen som en aktör för att utveckla de som har svårt att komma in på arbetsmarknaden och ge dem den grundläggande kunskap och yrkeserfarenhet som krävs för att öka möjligheten att stärka arbetstagarens position på arbetsmarknaden. Samtidigt skulle det bidra till att det svenska skolsystemet bättre kunde bli kompatibelt med den omgivande verkligheten.

Arbetsgivarens informationskyldighet och ansvar för kompetensutveckling

Småföretagarnas Riksförbund anser att med utgångspunkt från ovan nämnda resonemang kan förslaget om informationskyldighet leda till svåra avvägningsbeslut kring vilken kompetensutveckling arbetstagaren fått inom ramen för kompetensutvecklingsansvaret.

Utredningens förslag lyder: *En arbetsgivare ska enligt en ny bestämmelse i anställningsskyddslagen vara skyldig att i skälig utsträckning erbjuda arbetstagare som har minst sex månaders sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren möjlighet att inom ramen för anställningen vidareutveckla sin kompetens.*

Vid bedömningen av vad som är skäligt ska det särskilt beaktas

- 1. om kompetensutvecklingen behövs med hänsyn till den tekniska och digitala utvecklingen av arbetstagarens arbetsuppgifter eller av arbetsgivarens verksamhet,*
- 2. om kompetensutvecklingen av något annat skäl behövs med hänsyn till förändringar av arbetstagarens arbetsuppgifter eller av arbetsgivarens verksamhet,*
- 3. om kompetensutvecklingen anknyter till arbetstagarens grundläggande utbildning och erfarenhet,*
- 4. om kompetensutvecklingen skulle bli betungande för en arbetsgivare med ett litet antal arbetstagare, och*
- 5. om arbetstagaren tidigare har låtit bli att medverka till kompetensutveckling inom ramen för en anställning hos arbetsgivaren.*

Talan om skadestånd för brott mot skyldigheten att erbjuda arbetstagaren kompetensutveckling ska kunna aktualiseras först efter att arbetsgivaren har sagt upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist eller efter att en tidsbegränsad anställning har upphört och arbetstagaren inte har fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist.

För brott mot skyldigheten att erbjuda arbetstagaren kompetensutveckling ska arbetsgivaren, i stället för det som sägs i

8 § anställningsskyddslagen, betala skadestånd med ett belopp motsvarande två månadslöner. Har arbetstagaren minst fem års sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren ska beloppet motsvara tre månadslöner.

Om arbetsgivaren har betalat eller förpliktats betala skadestånd avseende viss anställningstid, ska arbetstagarens rätt till skadestånd för anställningstid därefter bedömas som om arbetsgivaren har fullgjort sin skyldighet att erbjuda kompetensutveckling under den tid som betalningen eller förpliktelsen avser.

Regleringen om arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar, inklusive regleringen om skadestånd, ska vara semidispositiv och avvikelser ska alltså kunna ske genom kollektivavtal.

Arbetstagarens sammanlagda anställningstid ska beräknas genom en tillämpning av 3 § anställningsskyddslagen.

(Kap 15.6, sid 458)

Småföretagarnas Riksförbund anser att denna föreslagna formulering har allt för stort fokus på informationsskyldigheten kring formellt lärande. Kompetensutveckling sker med progression och arbetstagare växer in i sin yrkesroll. Detta sker i en ständig interaktion i det vardagliga jobbet. Denna utveckling anser förbundet vara minst lika viktig för arbetstagarnas kompetenshöjning som formella akademiskt utformade kurser specialdestinerade för en viss specifik utveckling. Det informella lärandet i ett litet företags verksamheter ger sannolikt större värde för andra arbetsgivare att anställa än formella diplom utfärdade av olika utbildningsinstitutioner. Småföretagarnas Riksförbund ställer sig kritiska till förslaget utformning, då det sannolikt kommer leda till ökad administrativ börda och ökade kostnader för att implementera system som kan värdera och dokumentera kompetenshöjande insatser.

I detta ärende har förbundsordföranden Peter Thörn beslutat och styrelseledamot Mattias Andersson varit föredragande.

Med vänlig hälsning

Peter Thörn

Förbundsordförande, Småföretagarnas Riksförbund