

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

Stockholm

Vår referens

Dnr

2018-09-17

Lise-Lotte Argulander

A2018/00776/ARM

## Remissvar SOU 2017:02 Tid för utveckling

Företagarna har givits möjlighet att yttra sig över delbetänkandet Tid för utveckling, SOU 2017:02, av utredningen för hållbart arbetsliv.

Delbetänkandet berör dels arbetstagarens möjligheter till utveckling och omställning under arbetslivet dels frågor kring arbetstidsbanker, arbetstidens förläggning m.m.

Utredningen har lämnat förslag om ny förordning gällande utvecklingsledighet, inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, som ska ge arbetstagare möjlighet att uppdatera sin kompetens eller att utveckla ny kompetens för att ställa kunna ställa om eller utvecklas på arbetsmarknaden.

Vidare har utredningen föreslagit ändringar i bla lagen om anställningsskydd, lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet samt ändringar i förordning om ersättningar till deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser och i förordningen om tillämpningen av vissa skyddsbestämmelser för sjukpenninggrundande inkomst.

Företagarna har valt att yttra sig över de delar som innehåller specifika förslag. För övriga delar av utredningen kan Företagarna konstatera att utredningens uppdrag och utredning har bedrivits noggrant och gediget under den tid som utredningen arbetat.

## **Sammanfattningsvis**

Företagarna avstyrker utredningens förslag om utvecklingsledighet, ändring i lagen om anställningsskydd samt i lagen om rätt att bedriva näringsverksamhet. Den närmare motiveringen till detta kan läsas nedan.

Företagarna vill också kommentera utredningens direktiv i valda delar.

## **Kort kommentar om utredningens direktiv i valda delar**

Direktivets utformning vad gäller uppdraget att utreda och föreslå hur ett alterneringsår kan genomföras för arbetstagare i Sverige lämnar mycket lite utrymme till utredningen att få möjlighet att tänka fritt. Företagarna anser att det är olyckligt att departementet i sitt direktiv styr hur utredaren ska tänka och göra, särskilt när det gäller en sådan viktig fråga om hur vi ska ställa om arbetsmarknaden och öka kompetensen hos arbetstagare.

De tidigare försöken med s.k. friår har vid utvärderingar visat sig vara både ineffektiva och kostnadskrävande ur synpunkten att få fler i arbete samt att kompetensutveckla befintlig personal. Deltagarna i dessa reformer varit nöjda men Företagarna liksom andra har ifrågasatt hur samhällsekonomiskt nyttiga denna typ av reformer varit och om de har bidragit till arbetsmarknadens utveckling. Enligt utredningen visar utvärderingarna som gjorts att för den enskilda individen har det inneburit en lönesänkning över tid samt lägre pension i framtiden. Det har varit svårt för de mindre företagen att använda reformerna vilket också är väl belagt genom att de flest om varit friårslediga kommer från stora företag, statliga myndigheter och kommuner.

Den totala kostnaden för dessa reformer är mycket stora och Företagarna anser att dessa resurser skulle kunna ha använts på ett annat sätt som möjligen kunde ha haft en större betydelse för arbetstillfällen, arbetstagare och arbetsgivare. Idag råder det en stor kompetensbrist. Var fjärde företag (26 procent) uppger att bristen på lämplig arbetskraft utgör deras största tillväxthinder.<sup>1</sup>

Om målet är en reform som bättre ska kunna ställa om arbetstagare till en modern arbetsmarknad är utredningens direktiv alltför snäva.

## **Förslaget om en utvecklingsledighet**

Företagarna delar utredningens uppfattning att det finns ett stort behov av kompetensutveckling både för omställning i en modern arbetsmarknad, livslångt lärande och för att arbetstagare som står utanför arbetsmarknaden idag ska kunna komma in på arbetsmarknaden. Det som däremot är unikt i Sverige är att vår arbetsrätt och turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd i synnerhet. Dessa kan bidra till inlåsnings effekter på arbetsmarknaden och kan få arbetstagare att stanna längre på en arbetsplats än vad de egentligen vill. Att öka rörligheten på arbetsmarknaden genom kompetensutvecklingsåtgärder och andra incitament för arbetstagare är därför välkommet men inte på detta sätt anser Företagarna.

---

<sup>1</sup> Småföretagsbarometern 2018.

Företagarna delar inte utredningens synsätt att ett en utvecklingsledighet skulle täcka det behovet utan anser att andra mer kostnadseffektiva åtgärder som inte missgynnar de allra minsta företagen är att föredra. Den förväntade kostnaden för utvecklingsledigheten som utredningen bedömer till över 10 miljarder kronor tror Företagarna kan användas till bättre reformer som har avsedd effekt.

Företagarna har i andra sammanhang bland annat föreslagit det är dags att se över avdragsreglerna för investeringar i utbildning och kompetensutveckling och att detta bättre skulle gynna de allra minsta företagen. Att införa ett s.k. utbildningsavdrag för företagare som skulle kunna stimulera företagare att kompetensutveckla sig och sin personal med fokus på de allra minsta företagen skulle kunna vara ett alternativ. Det är idag inte möjligt att göra avdrag för detta.

Sverige har bland världens mest generösa ledighetslagstiftningar. Det finns inget skriande behov att ytterligare ledighet av det slaget utredningen föreslår. Snarare behöver svenska företag öka produktiviteten med befintlig personal för att inte tappa i internationell konkurrenskraft.

Det finns idag en rad insatser som arbetsmarknadens parter kommit överens om eller direkta arbetsmarknadsstöd till grupper eller individer som av olika anledningar behöver stöd och eller utbildning för att inkluderas på arbetsmarknaden. Omställningsavtalen som parterna kommit överens om är ett sådant exempel. Dessa kommer i huvudsak till användning vid arbetsbristuppsägningar och gagnar således inte en arbetstagare som i befintlig anställning vill kompetensutveckla sig. Visst stöd finns för personer med ohälsa att i förebyggande syfte få en s.k. personligt omställningsstöd och på den statliga sidan finns sedan 2015 ett avtal om lokala omställningsmedel. Således finns det ett stöd för de arbetstagare som omfattas av kollektivavtal till kompetensutveckling vid i vart fall arbetsbrist.

Idag har 6 av 10 företag står utanför kollektivavtalsmodellen och omfattas inte av de traditionella omställningsavtalen vid arbetsbrist. Företagarna anser mot den bakgrunden att utredningen inte har tagit hänsyn till de minsta företagens förutsättningar när förslaget har utformats. Visserligen skulle även ett litet företags anställda kunna utnyttja förslaget med utvecklingsledighet men erfarenheter från bl. a. tidigare friår visade att det var få mindre företag som hade anställda som utnyttjade det och Företagarnas bedömning är att nuvarande förslag skulle ge liknande resultat. Detta beror bland annat att det är svårt för ett litet företag att ersätta en befintlig anställd med någon de själva inte rekryterat. Det krävs både tid och möjlighet att introducera ny personal. Varje medarbetares insats är viktig för det mindre företaget och i många fall bygger det just på den specifika individens kompetenser och egenskaper.

Om en utvecklingsledighet ändå införs vill Företagarna påpeka följande. Det är en brist i förslaget att utvecklingsledigheten inte kan ske på deltid, annat än med särskilda skäl godkända av arbetsförmedlingen, så att både arbete och utveckling kan kombineras. Det hade varit önskvärt med en annan inställning till delledighet för Företagarna tror att det möjligen hade kunnat locka fler mindre företag att erbjuda en arbetstagare ledigt. Samtidigt förstår vi att om en arbetstagare är delledig kan det vara ännu svårare att erbjuda en vikarie en deltidstjänst om det ens finns någon att rekrytera.

Verksamheten i ett litet företag utvecklas hela tiden och varje medarbetares insats är viktig.

De personliga egenskaperna hos de anställda tenderar att bli mer viktiga ju mindre företaget är. Det är en brist att utvecklingsledigheten kan avse all utbildning och inte behöver vara kopplad till verksamheten anser Företagarna och därmed kommer effekten troligen bli högst marginella för företagen.

Kvalifikationskraven i form av hur länge en arbetstagare måste ha befunnit sig på arbetsmarknaden samt längden på anställningstiden hos den arbetsgivare som ska bevilja utvecklingsledigheten kan bli ett hinder för de mindre företagen. Eftersom arbetsmarknadens omvandling sker allt snabbare och att kompetensutveckling har blivit en förutsättning för att överleva borde tiden för kvalifikation till utvecklingsledning vara kortare. Även administrationen runt utvecklingsledigheten är betungande för de mindre företagen. Företagarna befarar att den föreslagna utvecklingsledigheten enbart kommer att kunna användas av anställda i de större företagen och de offentliga arbetsgivarna.

### **Särskilt om att företagaren själv inte kan omfattas av förslaget om utvecklingsledighet**

Utredningen har valt att inte inkludera företagarna själva i möjligheten att kunna ansöka om utvecklingsledighet. Skälen till detta är självförklarande men illustrerar också orimligheten i förslaget. Att över 12 procent av alla yrkesverksamma i Sverige exkluderas från förslaget samtidigt som de förväntas finansiera lämnar annat att önska. Direktiven har också begränsat utredningen att undersöka och överväga andra typer av förslag som skulle kunna bättre användas av företagarna själva. Företagare missgynnas redan idag i vårt sociala försäkringsskydd och det är beklagligt att utredningen inte fick friare händer att utreda andra alternativ eller särskilt titta på de mindre företagens behov av kompetensutvecklingsstöd.

### **Förslaget om att Arbetsförmedlingen skulle få uppdrag att bevilja utvecklingsledighet**

Företagarna är skeptiska till att Arbetsförmedlingen är rustade att klara det ökade ansvaret som utredningen föreslår. Idag klarar inte Arbetsförmedlingen matchningen på arbetsmarknaden tillfredsställande och kontakten med arbetsgivarna och företagen lämnar mycket att önska.

### **Förslaget om partiell ledighet i lagen om rätt att bedriva näringsverksamhet**

Utredningen har lagt förslag om att även förkortning av arbetstagarens normala arbetstid med upp till hälften ska kunna beviljas för att bedriva näringsverksamhet. Detta har utredningen lagt som ett förslag som skulle kunna minska den stressrelaterade ohälsan.

Företagarna är i och för sig inte emot att om arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om delledighet så kan en sådan möjlighet stimulera flera att starta företag. Företagarna avstyrker dock förslaget om hur ledigheten ska förläggas både med tanke på arbetsgivarens behov och den anställdes arbetsmiljö.

Företagarna ser att kan vara svårt för den anställda att starta upp ett företag på en del av heltid. Ofta krävs betydligt mer än heltid för att få det att fungera i ett uppstartsskede.

Arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar för det som sker på arbetsplatsen men kan inte påverka så mycket hur och i vilken omfattning arbetstagaren arbetar med sitt företag på sin delledighet. Risken för att den anställde som är delledig del av dag att hamna i en stressrelaterad situation kan bli alltför stor med nuvarande förslag till förläggning.  
Företagarna

I många företag och särskilt i de mindre kan det svår att ersätta en arbetstagar som ska vara borta i upp till sex månader med tanke på kompetensbristen och svårigheten med att rekrytera. Att ersätta någon del av dagen kan vara ännu svårare än att exempelvis rekrytera någon för någon eller några hela dagar per vecka. Företagarna anser därför att förslaget om att ledigheten ska ledigheten fördelas jämt över veckans arbetsdagar inte är lämpligt. Företagarna anser att det måste vara möjligt för arbetsgivaren att styra när den partiella ledigheten ska tas ut efter verksamhetens behov.

Som lagstiftningen nu är utformad kan ledigheten nekas i sin helhet endast om det innebär väsentlig olägenhet för arbetsgivaren det är inte tillräckligt om det dessutom införs en rätt att vara delledig. De befintliga företagens verksamhet måste gå före den enskilt anställdas behov av att få vara ledig för att starta upp annat företag.

### **Förslaget om information och rätt att få sin begäran om partiell ledighet prövad**

Enligt förslaget ska lagen om anställningsskydd utökas med en skyldighet för arbetsgivaren att senast en månad efter att anställningen har påbörjats ska informera arbetstagar om möjligheten att begära partiell ledighet och om rätten att få den prövad. Arbetsgivaren ska utan oskäligt dröjsmål skriftligen underrätta arbetstagar om begäran har bifallits eller inte. Om ansökan inte har bifallits ska även underrättelsen innehålla skäl för beslutet.

Utredningens förslag innebär sammantaget en ökad regelbörda för företagen, i synnerhet för de allra minsta. Den ökade regelbördan nämns i knappt i utredningens konsekvensbeskrivning. Företagarna påpekar gång på gång att konsekvensbeskrivningarna i utredningar och myndigheter ofta är undermåliga vad gäller påverkan på de små företagen. Idag ägnar företagare i genomsnitt 10 h/vecka åt administration, av vilken majoriteten är att uppfylla regler och lagar. Enligt Tillväxtverket ökar företagens kostnader för att efterleva och administrera lagar och regler med ca 1,2 miljarder kronor om året.<sup>2</sup> Inget tyder idag på att reglerna blir färre. Tvärtom tycks regelbördan för företag öka. Den informationsskyldighet som nu föreslås är ytterligare en administrativ börda för ett litet företag. Företaget måste dels ha kunskap om att det ska informera dels att förstå vad informationen ska innehålla. Att som i nuvarande förslag också göra det till skadeståndssanktionerat befarar Företagarna inte kommer leda till ökad kunskap eller dialog.

Utredningens syfte var att detta skulle främja en tydligare och öppnare dialog mellan arbetsgivare och arbetstagar. Företagarna å sin sida tror inte att lagstiftning som instrument för att främja en öppnare och tydligare dialog kommer att infrias. Det blir också i en anställningssituation förvirrande om företaget samtidigt ska informera om arbetstagarens rätt att begära nedsättning av arbetstiden. I Sverige behöver vi människor i arbete och det behöver det bli lättare att driva och utveckla företag inte tvärt om.

<sup>2</sup> Tillväxtverket, ”Regler som påverkar företagens ekonomi och konkurrenskraft 2017” (2018).

Informationen som ska lämnas enligt lagen om anställningsskydd innehåller krav på skriftlig information om olika villkor för anställningen i paragraferna 6 c-g som går utöver EU-direktivet som ligger till grund för informationsskyldigheten, vilken för övrigt är under revidering och att utöka den skyldigheten med en ny 6 h § om skyldigheten att informera om möjlighet till att begära partiell ledighet utan stöd av lagstiftning i syfte att öka dialogen anser Företagarna olämpligt.

## Företagarna

Patrik Nilsson

Chef Analys & Opinion

Lise-Lotte Argulander

Jur. Kand. specialist arbetsrätt  
arbetsmiljö