

REMISSVAR

2021-09-14

A2021/01333

Arbetsmarknadsdepartementet

A2021/01332

Utbildningsdepartementet

U2021/02963

Remiss av departementspromemorior om genomförande av principöverenskommelsen om trygghet, omställning och anställningsskydd

Småföretagarnas Riksförbund lämnar härmed förbundets svar på ovan nämnda departementspromemorior.

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 Riksförbund anser att presenterade förslag inte tillnärmandevis motsvarar de behov till förändring som behövs för att stärka småföretagares position inom ramen för den svenska modellen. Inte heller andra angelägna behov såsom en fungerande arbetsmarknad med balans mellan utbud och efterfrågan kommer att mötas med föreliggande förslag.

Januariöverenskommelsen sägs ha som ambition att särskilt beakta små och medelstora företags behov av flexibilitet. Tyvärr bygger förslagen på en stark koppling mellan flexibilitet och kollektivavtal, varför de flesta mindre företag diskrimineras i det här avseendet. Med lagstiftarens goda minne har arbetsmarknadens parter tillskansat sig fördelar som inte icke-organiserade arbetsgivare kan ta del av.

Småföretagarnas Riksförbunds allmänna synpunkter

Förslagen i promemoriorna har som ambition att modernisera och anpassa arbetsrätten 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

Småföretagarnas Riksförbund POTTENBORGSVÄGEN 4 B, 263 57 Höganäs

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

flykting- och anhöriginvandringen ökat kraftigt. För utrikesfödda har vi en av Europas högsta arbetslöshetsnivåer.

Småföretagarnas Riksförbund kan konstatera att förslagen inte tillnärmelsevis motsvarar de viktiga pusselbitar som krävs för att främja den moderna arbetsmarknadens behov och funktionsätt.

För att landets småföretagare ska kunna förhålla sig till och vara en positivt bidragande lösning till nämnda arbetsmarknadsutmaningar krävs förutom presenterade förslag att andra faktorer viktiga förändras. Exempelvis lönebildning, arbetsgivaravgifter, utformningen av arbetsmarknadspolitik, arbetslöshetsförsäkring, socialförsäkringssystem och det reguljära utbildningssystemet, är även de i behov av flexibla förändringar som snabbt kan anpassas efter nya förändrade villkor.

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 och mera homogen arbetsmarknad.

LAS är inte anpassad till dagens affärsintensiva tillverknings- och tjänsteföretag där rörligheten hos arbetskraften är betydligt större 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 företagets möjligheter att anpassa personalstyrkan och dess kompetens till rådande konjunktur- och säsongsvariationer, där företag som valt att inte tillämpa kollektivavtal kan råka särskilt illa ut.

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 viss del konsulter. Denna typ av uppdragskontrakt är högre nyttjat jämfört med andra länder med bättre anpassade anställningsmodeller.

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 presenterade modellen kring kansli för omställning och kompetens stärker än mer gränsen mellan de som står långt ifrån arbetsmarknaden och de som är innanför. Utredningen hänvisar gruppen långtidsarbetslösa till arbetsförmedlingens verksamhet och övriga till omställningsorganisationerna. Detta riskerar en än starkare

polarisering mellan insiders och outsiders. Som småföretagare är sannolikheten att anställa via omställningsorganisationernas matchningsverktyg större än att söka sig till arbetsförmedlingen. Detta visar på att arbetsmarknadens parter inte har något större intresse i att engagera sig i den grupp som inte är potentiella medlemmar i parternas organisationer.

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. Förslagen förändring till 3 undantag är ett steg i rätt riktning men Småföretagarnas Riksförbund anser att undantag för 5 anställda borde vara ett minimikrav för de arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal.

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 mest moderna och bästa utbildningen och som kan få företaget att utvecklas och växa, blir de som får lämna först.

Vidare är Småföretagarnas Riksförbund kritiskt till att diskrepansen mellan grundkraven i lagstiftningen och de dispositiva möjligheterna inom ramen för kollektivavtal är allt för stora. Detta medför en arbetsmarknadsmodell som i alldeles för hög omfattning leder till konkurrensnackdelar för icke kollektivavtalsanslutna parter.

De presenterade förslagen i samtliga tre promemorior kan vid rätt förutsättningar komma att påverka arbetsmarknadsutvecklingen i rätt riktning men ur ett småföretagarperspektiv ser inte Småföretagarnas Riksförbund att förslagen i tillräcklig omfattning möter de reformbehov som skulle krävas för en modern och flexibel arbetsmarknad som tillgodoser småföretagens behov av kompetensförsörjning. Vidare ser inte förbundet hur presenterade förslag ska bidra till att öka antalet företagsamma som väljer att gå från anställd till företagare.

Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt

Avsikten har från parternas sida varit att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Ändringar genomförs i bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen), 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.

Förslag: En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl

Det föreslås att anställningsskyddslagens begrepp saklig grund ersätts av sakliga skäl. En uppsägning från arbetsgivarens sida ska alltså grunda sig på sakliga skäl. Liksom saklig grund kan sakliga skäl vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

Det behöver tydliggöras än mer vad begreppet sakliga skäl innefattar 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 situationer då en arbetstagares agerande gör att arbetsplatsen bryter mot arbetsmiljölagar. Genom att tydligare exemplifiera vad som är sakliga skäl kan asymmetrin mellan den lilla företagaren och den stora fackföreningen, med representanter i arbetsdomstolen, balanseras på ett mer förutsägbart vis. Det föreligger en viss risk att Arbetsdomstolens framtida prejudicerande domar kring begreppet sakliga skäl skapar en rättspraxis som är till nackdel för småföretagare utan kollektivavtal.

Arbetsgivaren får en utökad möjlighet att göra undantag från turordningen

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.

Småföretagarnas Riksförbund är kritiskt till att föreslagna justering av undantag från turordningen är alltför liten för att underlätta omställning för små företag. 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 hindras små företag att bygga det bästa teamet för verksamhetens utveckling även vid konjunkturedgångar. För många av de minsta företagen är personalen det viktigaste

”produktionsmedlet”, vilket innebär att man inte har råd att förlora sin mest kompetenta personal.

Småföretagarnas Riksförbund anser arbetsgivaren ska ha rätt att undanta 5 anställda vid uppsägning.

Anställningen kommer inte längre att bestå under en tvist om ogiltighet när en arbetstagare sagts upp

Det föreslås ändringar som medför lägre kostnader för arbetsgivare vid uppsägning av arbetstagare. Har en arbetsgivare sagt upp en arbetstagare ska anställningen upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet.

Småföretagarnas Riksförbund ställer sig positivt till detta förslag då det förtydligar spelreglerna vid tvist. Långa och för arbetsgivaren kostsamma rättsprocesser har varit ett starkt skäl till att inte våga anställa. Dock ställer vi oss kritiska mot skadeståndstarifferna vid en felaktig uppsägning. Dessa borde vara proportionerliga till företagets storlek. Föreslagna skadeståndstariffer kan komma att få väldigt olika utfall beroende på om arbetsgivaren är ett stort företag med hög finansiell kapacitet eller om det är ett mikroföretag med låg finansiell kapacitet. Risken finns att de stora företagen medvetet kan spekulera i den ekonomiska förlusten för att säga upp anställda medan ett litet företag riskerar att göra stora förluster som starkt påverkar företagets ekonomi. Proportionalitetsprincipen bör gälla.

Arbetsgivare ska iaktta vissa turordningsregler när arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas

Det föreslås en ny reglering av arbetsgivarens åtgärd att omreglera arbetstagares sysselsättningsgrad (s.k. hyvling). Vid en omreglering ska arbetsgivaren iaktta vissa turordningsregler, och arbetstagaren som får sin sysselsättningsgrad sänkt ska ha rätt till omställningstid.

Småföretagarnas Riksförbund ser en viss problematik i att omställningstiden ska vara lika lång som den tid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, längst tre månader. För ett litet företag kan tre månaders omställningstid vara en alldeles för lång tid för att anpassa sin verksamhet vid exempelvis en kris liknande Covid pandemin eller en plötslig konjunkturedgång. Detta förslag i kombination med enbart tre undantag från turordningen skapar inte den flexibilitet som kan komma att krävas vid framtida kriser.

Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

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 dock att anställningen

Småföretagarnas Riksförbund POTTENBORGSVÄGEN 4 B, 263 57 Höganäs

betydligt 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 säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

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.

Småföretagarnas Riksförbund har inga invändningar mot att allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning men uppfattar att förändringarna kommer medföra ökade administrativa kostnader som inte redovisas i konsekvensbeskrivningarna.

Anställningsavtal på heltid ska vara norm

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

Småföretagarnas Riksförbund ser inte att denna normativa paragraf i sig kommer påverka anställningsformen, men troligtvis kommer detta leda till ökad administrativ börda vid anställningsförfarande och som inte i tillräcklig omfattning beskrivs i konsekvensbeskrivningen.

Anställda hos bemanningsföretag får en ökad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag

Det föreslås en ökad möjlighet för anställda hos bemanningsföretag att få en tillsvidareanställning hos det kundföretag där arbetstagaren 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.

Småföretagarnas Riksförbund har inga synpunkter på lagt förslag

DS 2021:16 Grundläggande omställnings och kompetensstöd

I promemorian föreslås en ny offentlig omställningsorganisation som ska erbjuda och finansiera grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

För att fler arbetstagare på arbetsmarknaden ska omfattas av stöd föreslås ett nytt offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller av stöd från en registrerad omställningsorganisation. Det nya stödet ska omfatta både anställda och dem vars anställning har upphört. För att få tillgång till stödet ska den sökande ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom 24 månader före ansökan om stöd. De grundläggande tjänsterna som tillhandahålls av den nya offentliga omställningsorganisationen ska bestå av vägledning, rådgivning och förstärkt stöd.

Den nya offentliga omställningsorganisationen ska organiseras vid Kammarkollegiet under namnet Kansliet för omställnings- och kompetensstöd. Myndigheten bör upphandla grundläggande omställnings- och kompetensstjänster från fristående aktörer. Regeringen ska inrätta ett särskilt rådgivande organ inom Kammarkollegiet för att bistå i strategiska frågor inom verksamhetsområdet där kompetens och erfarenhet bl.a. hämtas från arbetet inom parternas omställningsorganisationer. Regeringen ska även inrätta en ny nämndmyndighet med Kammarkollegiet som värdmyndighet, för att pröva överklaganden av beslut som rör det nya stödet. Den nya nämndmyndigheten ska heta Överklagandenämnden för omställnings- och kompetensstöd.

Förslag: Offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska stärka arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden. Kompetensstöd ska få ges en sökande som har en anställning.

Förslag: Stöd ska inte få ges till arbetstagare som på grund av otillbörligt uppförande har skilts från sitt arbete. Det gäller även den som av samma skäl inte har fått fortsatt arbete efter att en tidsbegränsad anställning har upphört.

Förslag: Stöd ska få ges till den som har anknytning till svensk arbetsmarknad och som är anställd eller senast var anställd av en arbetsgivare som är registrerad hos Skatteverket. Den offentliga omställningsorganisationen ska ges möjlighet att inhämta uppgifter om huruvida den sökandes nuvarande eller senaste arbetsgivare är registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket.

Förslag: Stöd får inte avse tid efter det att den sökande eller den som har fått stöd har fyllt 65 år.

Förslag: Stöd ska få ges den som har förvärvsarbetat i Sverige i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i sammanlagt minst 12 månader inom 24 månader före sin ansökan om stöd. Den myndighet som regeringen bestämmer ska, innan den meddelar föreskrifter om prövning av ärenden om grundläggande omställnings- och kompetensstöd, ge Centrala studiestödsnämnden tillfälle att yttra sig i frågor som är av gemensamt intresse för båda myndigheterna.

Förslag: Villkoret för stöd ska även anses uppfyllt om den sökande under kvalificeringstiden har haft en viss minsta inkomst av förvärvsarbete enligt inkomstskattelagen. Inkomster under en kalendermånad om minst 25 procent av inkomstbasbeloppet motsvarar arbete under en månad.

Förslag: Grundläggande tjänster till arbetstagare som får stöd av den offentliga omställningsorganisationen består av tjänsterna, rådgivning, vägledning och förstärkt stöd. Förstärkt stöd ska endast få ges till arbetstagare vars anställning ska upphöra eller har upphört och som har särskilda behov av stöd till följd av ohälsa eller sjukdom.

Småföretagarnas Riksförbund ställer sig frågande till huruvida ett Kansli för omställnings- och kompetensstöd är svaret på det behov av förändringar som kan krävas för ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. Helheten i promemoriorna bygger på utgångspunkten om att under en livstid kunna ändra yrkesinriktning och att arbetskraften ska vara flexibel för att anpassa sig till arbetsmarknadens behov. Kompetensförsörjningsproblemet ska lösas genom att arbetskraften förflyttas till de marknader som är beredda att anställa. Att kompetenshöja sin kapacitet görs ofta inom ramen för den bransch som man verkar inom. Det är en betydligt längre resa att göra en omställning från exempelvis byggbranschen till vårdbranschen. Att instifta en statlig coaching verksamhet byggd på upphandling av tjänsterna från externa parter kan vid rätt utformning gynna småföretagare i konsultbranschen och de företag som redan idag utför kompetensstöd inom ramen för Arbetsförmedlingens uppdrag.

Småföretagarnas Riksförbund anser det anmärkningsvärt att man inte tagit större hänsyn till tidskrävande upphandlingsförfarande vid beräkning av kostnader för Kansliets verksamhet. Småföretagarnas Riksförbund förutsätter att upphandling av rådgivning och vägledning följer upphandlingsmyndighetens råd att bryta ner upphandlingarna i mindre delar så att även mikroföretag verksamma inom rådgivning och vägledning får möjlighet att lägga anbud.

Småföretagarnas Riksförbunden ser positivt på att även "egenföretagare" får möjlighet att ta del av en offentlig omställningsorganisation. Men det blir begreppsförvirring när man inom ramen för egenföretagare verkar syfta på enskilda näringsidkare. Utredningen borde tydligare definiera vilka bolagsformer som anses vara egenföretagare. I vissa sammanhang inkluderar även begreppet egenföretagare företagare med AB utan anställda. Denna grupp omfattar uppskattningsvis hälften av landets registrerade enmansbolag. Det är således en grupp som kan betraktas både som arbetsgivare och arbetstagare och som i stor utsträckning inte omfattas av kollektivavtal och som kan tänkas att bli aktuella för verksamheter kopplade till kansliet för omställning och kompetensstöd.

Småföretagarnas Riksförbund ser positivt på att även omställningsrådgivningen inkluderar att starta företag. Här skulle förbundet gärna se en tydligare konsekvensbeskrivning kring

vad detta skulle kunna innebära för behovet av att fler inom arbetskraften väljer företagande framför anställning.

I avsnitt 9.2 presenteras alternativa ersättningslösningar och i avsnitt 9.2.2 diskuteras en generell sänkning av arbetsgivaravgifterna samt krav på att tillhandahålla omställnings- och kompetensstöd. Småföretagarnas Riksförbund ser detta alternativ som en ypperlig komplettering till redovisade förslag. En generell sänkning av arbetsgivaravgifterna vore ett välkommet förslag för landets småföretagare som i kombination med presenterat förslag om en offentlig omställningsorganisation skulle skapa bättre möjligheter för småföretagare att anställa i högre omfattning.

Ds 2021:18 Omställningsstudiestöd

Ett nytt omställningsstudiestöd ska införas

Utredningen föreslår att ett nytt parallellt offentligt studiestöd – omställningsstudiestöd – ska införas i linje med de avtalslutande parternas principöverenskommelse. Omställningsstudiestödet ska bestå av omställningsstudiebidrag och en lånedel. Syftet med omställningsstudiestödet är att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som kan stärka deras framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov.

I 1 paragrafen står att *Syftet med lagen är att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som stärker deras framtida ställning på arbetsmarknaden.*

En stor utmaning är svårigheten att skapa arbetstillfällen för dem 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. Småföretagens 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 förslagen om ett nytt omställningsstudiestöd inte tillräcklig omfattning

tydliggör hur dessa arbetsinriktade utbildningsinsatser som sker i småföretag kan tillgodoses med redovisade förslag.

Ansvar 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 förslaget inte i tillräcklig utsträckning svarar mot.

För att klara framtidens kompetensförsörjning måste yrkesinriktade utbildningar få större utrymme. Det handlar både om rena yrkesutbildningar och om ett väl fungerande arbetsplatsförlagt lärlingssystem anpassat efter det moderna näringslivets förutsättningar. Småföretagarnas Riksförbund vill se att ett småföretagarvänligt lärlingssystem som införs i Sverige.

Förslaget från Småföretagarnas Riksförbund på ett väl fungerande arbetsplatsförlagt lärlingssystem som även omfattar omställning mitt i livet skulle underlätta kompetensförsörjningen och minska behovet av kortsiktiga arbetsmarknadsåtgärder som hittills visat sig ineffektiva och problematiska för småföretagare. Vi tror också att ett enda välfungerande system skulle kunna minska administration och byråkrati. Möjligheten att för arbetsgivaren till låg kostnad ta in lärlingar och internt utveckla den kompetens som behövs för att driva verksamheten är viktig, om inte avgörande. Omställningsstudiestödet bör omfatta även de arbetstagare som ställer om via ett lärlingssystem.

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.

Definitionen av utbildning anordnad av omställningsorganisationen. 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 utformningen av omställningsstudiestöd då promemorians förslag inte i tillräcklig omfattning analyserat konsekvenserna för de företag som inte omfattas kollektivavtal.

Med vänlig hälsning

Peter Thörn
Förbundsordförande

Mattias Andersson
Näringspolitiskt ansvarig