



SVENSKT NÄRINGSLIV

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
Karin Sandkull

Vår referens/dnr:
125/2018

103 33 Stockholm

Er referens/dnr:
A2018/00776/ARM

2018-09-14

Remissvar

Remiss av betänkandet Tid för utveckling (SOU 2018:24)

Föreningen Svenskt Näringsliv har givits möjlighet att yttra sig över SOU 2018:24, Tid för utveckling.

Svenskt Näringsliv avstyrker utredningens förslag om utökad rätt till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet, information om och en rätt att få en begäran om partiell ledighet prövad samt utvecklingsledighet.

Remissvaret följer betänkandets disposition och begränsar sig i allt väsentligt till de konkreta författningsförslagen.

Utökad rätt till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet

En av de bärande delarna i utredningens direktiv är att analysera och komma med förslag som kan minska stressrelaterad ohälsa. Att starta ett företag kräver som regel ett stort engagemang och en betydande arbetsinsats av den som gör det. Utgångspunkten i den nuvarande ledighetslagstiftningen är också att det ska ske på heltid.

Att kombinera uppstarten av ett företag med en anställning på deltid kan därför vara mycket svårt i praktiken. Arbetsgivaren kommer inte ha någon kontroll över eller möjlighet att påverka exempelvis den anställdes sammanlagda arbetstid under ledigheten. Samtidigt kan många som önskar starta företag välja att göra det just på deltid av ekonomiska skäl. Förslaget riskerar därför att leda till ökad stress med de medföljande negativa effekter för den anställde som utredningen framhåller i andra delar av betänkandet.

Ledighet på deltid är också svårare att hantera för arbetsgivare eftersom det är problematiskt att hitta vikarier under sådana förutsättningar. Många gånger är det

inte möjligt att anställa någon ersättare alls, vilket kan påverka såväl produktiviteten i verksamheten som arbetsbelastningen för de övriga anställda negativt.

Svenskt Näringsliv bedömer även att risken för överträdelser av konkurrensförbud, illojalt agerande samt brott mot lagen om företagshemligheter ökar om den som startar företag är kvar i tjänst och har fortsatt tillgång till företagsinternt material som exempelvis avtal, prissättnings- och kundlistor. Att arbetsgivaren har möjlighet att neka ledighet är inte en fullständig garanti för att hindra att sådana situationer uppstår eftersom ett sådant beslut många gånger är beroende av vilken information som den anställde ger om den tänkta verksamheten.

Förläggningen av ledigheten är också problematisk vid ledighet på deltid och kan leda till konflikter mellan arbetsgivaren och den anställde. Om det införs en rätt till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet har Svenskt Näringsliv dock inget att erinra mot att den i första hand ska förläggas genom överenskommelse. Den föreslagna lagtexten använder emellertid termen samråd, vilket inte förefaller vara helt förenligt med vad som anges i motiven.

Att ledigheten, i de fall då någon överenskommelse inte kan nås, ska spridas över arbetsveckans samtliga dagar och förläggas vid arbetsdagens början eller slut kan bli problematiskt i verksamheter som kräver hela eller längre arbetspass. Det kan exempelvis vara fallet vid olika typer av skiftarbete, chaufförer som kör längre sträckor m.m. Om den befintliga lagstiftningen ändras måste det finnas regler som adresserar och tillgodoser den typen av verksamhetskrav.

Av ovanstående följer att Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om utökad rätt till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Om förslaget genomförs måste det kompletteras med regler som i avsaknad av överenskommelse möjliggör förläggning av ledigheten utifrån verksamhetens behov.

Information om och en rätt för arbetstagaren att få sin begäran om partiell ledighet prövad

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget avseende information om och en rätt för arbetstagaren att få sin begäran om partiell ledighet prövad.

I syfte att uppmuntra företagande och jobbskapande är det en uttalad ambition av regeringen att minska företagens regelbörda. I det ligger att ytterligare administrativa pålagor inte bör införas om det inte finns starka skäl för det. Svenskt Näringsliv anser att det helt saknas sådana skäl för att genomföra förslaget om och en rätt för arbetstagaren att få sin begäran om partiell ledighet prövad.

Det är tvärtom irrationellt att arbetsgivare i en anställningssituation, då företaget och den anställde precis kommit överens om ett anställningsmått, ska behöva informera om att det finns en möjlighet för den anställde att begära att få sänkt arbetstid. Dels fyller en sådan information ingen funktion, dels skulle den vara förvirrande och kan

missförstås som att det också skulle finnas en rätt att få ett sänkt arbetstidsmått.

Den information som för närvarande ska lämnas vid en anställning enligt anställningsskyddslagen gäller de villkor och rättigheter som är specifika för den aktuella anställningen. Allmän information såsom möjligheter att fråga om ändring av villkoren eller om lagstiftning är sådana omständigheter som redan måste anses vara kända eller går att finna på annat sätt och inkluderas därför inte i själva anställningsavtalet. Ett motsatt synsätt leder till att anställningsavtalen skulle bli orimligt omfattande.

Svenskt Näringsliv anser att frågor om sänkt arbetstidsmått är en del av den naturliga dialog som sker fortlöpande på arbetsplatserna i alla de fall då det finns olika önskemål från de anställda utan att det i och för sig finns en rättighet att få dem beviljade. De allra flesta anställda är naturligtvis medvetna om att det redan idag går att fråga om det är möjligt att gå ner i arbetstid. Arbetsgivarna bedömer och svarar naturligtvis på sådana frågor utifrån verksamhetens förutsättningar.

Angående den enkät om arbetstid som utredningen genomfört vill Svenskt Näringsliv framhålla att föreningens uppfattning är att anställda normalt frågar om möjligheter till sänkt arbetstid om de verkligen vill ha sådan. För många individer är det dock skillnad på att besvara frågan om de vill sänka sin arbetstid och om de verkligen skulle kunna göra det med hänsyn till de ekonomiska konsekvenserna m.m. Svaret på den senare frågan framgår inte av enkäten.

Att införa en skadeståndssanktionerad skyldighet att ge ett skriftligt svar på en begäran kommer inte heller att främja dialogen på arbetsplatserna. Den dialogen kommer snarare hämmas genom en lagstiftning som utgår från att anställda ska lämna en formell begäran till arbetsgivaren. Risker är också att många arbetsgivare kommer börja använda mer eller mindre standardiserade svar i syfte att minimera risken för tvister och skadestånd.

Den information som ska lämnas vid en anställning är redan omfattande. Den pågående revideringen av informationsdirektivet (91/553/EEG) talar också för avsevärt utökade skyldigheter i det avseendet. Det vore därför mycket olämpligt om Sverige därutöver skulle föreskriva utökad informationsplikt för svenska företag i den här frågan och, som utredningen också tycks förespråka, den övriga ledighetslagstiftningen. Som redan anförts är det fråga om information som enkelt kan inhämtas på annat sätt eller är allmänt veterligt. Det skulle leda till orimliga konsekvenser om arbetsgivarna skulle behöva börja lämna den typen av information i anställningsavtalen.

Utvecklingsledighet

I likhet med vad utredningen anför anser Svenskt Näringsliv att den svenska arbetsmarknaden är under en fortlöpande strukturomvandling. Inte minst kompetensförsörjningen är av mycket stor betydelse för de svenska företagen. I de

allra flesta branscher är det svårt att hitta personer med rätt utbildning och yrkeserfarenhet att anställa. Bristen på arbetskraft leder bland annat till att företagen kan behöva tacka nej till beställningar, dra ner på produktion eller service och hindras att expandera som de annars skulle kunna göra.

Svenskt Näringsliv anser dock att utredningens förslag om utvecklingsledighet inte kommer ha någon märkbar effekt för företagens kompetensförsörjning. Eftersom alla utbildningar ska ge möjlighet till ledighet finns det ingen koppling mellan det kompetensbehov som den aktuella verksamheten har och ledigheten. Även om ledigheten grundas på en frivillig överenskommelse innebär det inte att företagen endast kommer bevilja ledighet när utbildningen är relevant för verksamheten. Såväl erfarenheterna från friåret som den finska altemneringsledigheten visar att företagen vill uppfattas som bra arbetsgivare av sina anställda och normalt beviljar ledigheter även när det inte är önskvärt med hänsyn till verksamheten. Ökad frånvaro på sådana grunder riskerar således att leda till att kompetensförsörjningen i många företag förvärras ytterligare snarare än förbättras.

Utvecklingsledigheten kan också förväntas medföra andra negativa effekter. Även om vissa krav ska ställas på sysselsättningen under ledigheten har den stora likheter med det numera avskaffade friåret och kommer sannolikt att leda till motsvarande effekter. Dessa effekter inkluderade enligt bland annat IFAU:s utvärdering ingen påverkan på sjukfrånvaron men sänkt arbetstidsmått efter ledigheten, sämre löneutveckling och tidigare pensionering för de lediga. Färre i arbetskraften och mindre arbetade timmar innebär en negativ påverkan på BNP. För vikarierna fanns dock en positiv effekt i stärkt arbetsmarknadsanknytning.

Införandet av ledigheten förväntas även leda till höga kostnader. Utredningen bedömer att de kan uppgå till över tio miljarder kr. Ledigheten kan därför betraktas som ett dyrt komplement till de befintliga systemen. Svenskt Näringsliv menar att det är medel som skulle göra bättre nytta om det användes direkt för att förbättra utbildningssystemet och riktades mot mer angelägna frågor som exempelvis att hjälpa nyanlända och långtidsarbetslösa till arbete. Även om ledigheten kan förväntas få vissa positiva effekter för de vikarier som ersätter de lediga är det dock en kostsam och sannolikt ineffektiv insats även ur det perspektivet.

Förslaget är även behäftat med en betydande administration för arbetsgivarna och de inblandade myndigheterna. Svenskt Näringsliv bedömer att företagen kommer att behöva hantera ett stort antal ansökningar om ledigheten införs, vilket kommer öka deras administrativa bördor och kostnader. Därtill kommer de resurser som måste avsättas för att rekrytera vikarier samt den minskade produktivitet som kan förväntas när en erfaren anställd ersätts av en person utan motsvarande arbetslivserfarenhet. I många branscher är arbetskraftsbristen dessutom så stor att det normalt inte skulle gå att uppbringa några kvalificerade vikarier alls. I de fallen riskerar utvecklingsledigheten att leda till konflikter när företagen tvingas neka de anställda ledighet.

Vad gäller Arbetsförmedlingen finns det även anledning att ifrågasätta om myndigheten har resurser och möjligheter att hantera anvisningarna och övervakningen av ledigheten på ett tillfredställande sätt.

Ovanstående överväganden leder till att Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget till utvecklingsledighet. Om en sådan ledighet skulle införas har föreningen dock nedanstående synpunkter på detaljerna i förslaget.

Det är av avgörande betydelse att ledigheten bygger på en frivillig överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Även om det kommer att finnas ett tryck på många företag att bevilja ledigheter för sina anställda säkerställer det att ledigheten inte får allt för stora negativa konsekvenser för bemanningen och arbetssituationen i verksamheten. Kravet på frivillig överenskommelse möjliggör också att ledigheten inte bara blir ett överlappande studiemedelssystem utan också kan få karaktären av en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Detta eftersom frivilligheten innebär att det går att ställa krav på att en vikarie ska ersätta den utvecklingsledige. Som även utredningen konstaterar går det inte att införa en skyldighet för arbetsgivare att anställa någon utan att det finns en frivillig överenskommelse om det.

Svenskt Näringsliv vill framhålla att föreningen inte bedömer att ett krav på överenskommelse skulle innebära att arbetsgivarna skulle bli allt för styrande av vilka aktiviteter som ledigheten ägnas åt eller hämma rörligheten. De flesta arbetsgivare ser naturligtvis helst att de anställda väljer utbildningar som är relevanta för verksamheten, men som redan konstaterats kommer de ändå bevilja ledigheter i andra fall. Såväl erfarenheterna från friåret som den finska alterneringsledigheten visar att företagen vill uppfattas som bra arbetsgivare av sina anställda och beviljar ledigheter i de fall när det går.

Även förutsättningarna för återgång i arbete bör omfattas av avtalsfrihet enligt utredningens förslag. Regleringen behöver inte heller innehålla några särskilda bestämmelser om anställningsskydd eller skydd för anställningsförmåner

Svenskt Näringsliv delar vidare bedömningen att en utvecklingsledighet bör inrikta sig mot de som är att anse som etablerade på arbetsmarknaden. Föreningen anser dock att den tidsgräns som utredningen föreslår för etablering är väl kort. Att satsa de betydande medel på omställning eller uppdatering av kunskaper som ledigheten skulle kräva förefaller mest relevant i de fall när det förflutit en längre tid sedan inträdet på arbetsmarknaden. Ur det perspektivet är exempelvis en tid om 15 år under en 20 årsperiod mer ändamålsenligt än de 10 år under en 15 årsperiod som utredningen föreslår.

På samma sätt borde det krävas att den som ska vara ledig har varit anställd hos samma arbetsgivare under betydligt längre tid än tolv månader. Behovet av omställning eller uppdatering av de befintliga kunskaperna torde normalt vara lägre hos de som så nyligen anställts, och därmed har bedömts ha de nödvändiga

kvalifikationerna för arbetet, jämfört med de som arbetat en längre tid hos samma arbetsgivare.

Att bestämma etableringstid på arbetsmarknaden kommer också vara komplicerat. Det system med månadsvisa uppgifter om utbetalda ersättningar är under införande och kommer inte att kunna användas fullt ut på lång tid. Att istället använda årsvisa taxeringsuppgifter blir i kombination med de låga krav på intjänande som utredningen förespråkar (minst 92 700 kr i inkomst av tjänst per år) ett trubbigt instrument för att bedöma om en person har varit etablerad på arbetsmarknaden eller inte.

Vidare bör en individ inte kunna återkvalificera sig för ledighet. Dels blir ett sådant system ännu mer komplicerat och administrativt betungande att hantera, dels leder det sannolikt till förstärkta negativa effekter i enlighet med vad som anförts ovan.

Svenskt Näringsliv delar bedömningen att det behövs en marginal till pension för att försöka hindra att ledigheten blir ett första steg till att trappa ned eller avsluta arbetslivet. Den gräns på 58 år som utredningen vill införa är dock inte tillräcklig. Det är inte bara systemet för allmän pension som behöver beaktas. Exempelvis kan tjänstepension tas ut redan vid 55 år, vilket motiverar en lägre åldersgräns än vad utredningen föreslår.

Längden på ledigheten bör inte överstiga ett år och den bör även endast kunna tas ut i en samlad period i en omfattning som motsvarar den anställdes arbetstidsmåttn hos arbetsgivaren. Ledighet på deltid eller utspridd sådan är generellt svårare att hantera för arbetsgivarna på grund av svårigheter att hitta ersättare och förlägga ledigheten. Även kortare ledigheter är svårare att hantera av samma skäl. Det torde även vara mer positivt för vikarierna att få ett längre vikariat än ett kortare och då få en rimlig chans att komma in i arbetet. Ovanstående talar för att exempelvis en period om sex månader kan övervägas som den kortaste möjliga ledighetsperioden.

Gällande förhandlingsskyldighet med fackliga organisationer delar Svenskt Näringsliv utredningens bedömning att en sådan inte bör införas. Den föreslagna ledigheten kommer redan att vara komplicerad och administrativt betungande att hantera. Att blanda in ytterligare en part kommer att förvärra detta. För att förenkla hanteringen i så stor utsträckning som möjligt bör även arbetsgivarens informationsskyldighet gentemot fackliga organisationer tas bort. I de fall som det kan vara relevant med sådan information får det förutsättas att de anställda som är medlemmar i en facklig organisation också meddelar denna.

Ledigheten bör inte kunna användas till att prova annat arbete, uppdrag, arbetspraktik eller starta företag. Det finns en risk för att sådana möjligheter missbrukas genom upplägg i syfte att erhålla ersättningen under ledigheten i enlighet med vad utredningen anför resonemangsvis. Att hindra detta genom tillsyn och uppföljning blir troligen svårt, särskilt om utnyttjandet av ledigheten blir högt. Även om ledigheten baseras på en överenskommelse finns det risk för att anställda

startar eller arbetar i konkurrerande verksamheter. Även om lojalitetsplikten kommer att gälla även i dessa fall kan ledigheter på sådana grunder ge upphov till svåra gränsdragningar och tvister i exempelvis sådana fall då överenskommelsen om ledighet visar sig vara gjord på felaktiga förutsättningar.

Gällande rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet finns det redan en sådan lagstiftning som utredningen dessutom föreslår ska förstärkas. Den lagstiftningen är redan inarbetad och det är svårt att se behovet av ett komplicerat parallellt system som kommer kräva stora ekonomiska resurser och en hög grad av tillsyn för att inte missbrukas.

Rätt till deltidsarbete för föräldrar med barn med funktionsnedsättning som har fyllt åtta år

Även om det inte kan ses som ett självständigt förslag anger utredningen att den stödjer förslaget som lagts fram i Ds 2015:58 Reformerade stöd till barn och vuxna med funktionsnedsättning vad gäller utökad rätt till förkortning av arbetstiden för vissa föräldrar.

Svenskt Näringsliv har redan i remissvar utvecklat sin syn på förslagen i Ds 2015:58 och föreningen har inte ändrat uppfattning.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap

Avseende den nya myndigheten för arbetsmiljökunskap bör viss försiktighet råda kring att lägga på denna myndighet, med knappa resurser, nya och ytterligare uppdrag. Det är viktigt att myndigheten har rätt fokus och håller sig till de från början avsedda uppgifterna.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Peter Jeppsson

