

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 betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)

Regelrådets ställningstagande

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

Innehållet i förslaget

Förslaget innebär i korthet följande:

- Alla arbetsgivare, oavsett storlek, får möjlighet att göra undantag från turordningsreglerna vid uppsägning och undantagen utökas från två till fem arbetstagare.
- Möjligheten för en arbetstagarorganisation att inom avtalsområdet begära sammanläggning av flera driftsenheter tas bort.
- Arbetstagaren ska, för att ha rätt att omplaceras med stöd av turordningsbestämmelserna, ha kvalifikationer för det fortsatta arbetet utan opplärning och utbildning.
- En skyldighet för arbetsgivare att i skälig utsträckning erbjuda arbetstagare med minst sex månaders anställningstid oavsett anställningsform (tillsvidareanställning eller tidsbegränsad) kompetensutveckling.
- Arbetsgivare som inte har uppfyllt sitt ansvar för kompetensutveckling blir skadeståndsskyldig. Skadeståndet ska motsvara två eller tre månaders lön beroende på anställningstid. En rättslig prövning kan ske först när arbetstagaren har sagts upp på grund av arbetsbrist.
- Arbetsgivare ska vara skyldig att på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om den kompetensutveckling arbetstagaren har fått inom ramen för kompetensutvecklingsansvaret.
- Anställningen ska som huvudregel inte längre bestå under tvistetiden i fall där en arbetstagare har yrkat på ogiltigförklaring av en uppsägning.
- Om arbetsgivaren vid tidpunkten för uppsägningen eller avskedandet hade högst 15 arbetstagare ska en ogiltigförklaring enligt anställningsskyddslagen inte kunna ske.
- Bedömer en domstol att det inte har funnits saklig eller laga grund för uppsägningen ska det ekonomiska skadeståndet alltid motsvara minst åtta månadslöner.
- Arbetstagare med allmän visstidsanställning föreslås kvalificera sig för en företrädesrätt till återanställning när anställningen har pågått i mer än nio månader under en treårsperiod. Denne ska dessutom ha företrädesrätt till lediga tillsvidareanställningar och provanställningar under pågående allmän visstidsanställning.
- Regleringen föreslås huvudsakligen vara semidispositiv, d.v.s. det vill säga det ska vara möjligt att avvika från regleringen genom kollektivavtal.

Förslagen innebär ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd och följdändringar i andra lagar. Förslagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2022.

Skälen för Regelrådets ställningstagande

Bakgrund och syfte med förslaget

Förslagsställaren anger att lagen om anställningsskydd infördes mot bakgrund av de strukturella förändringar som skedde i Sverige under 1960-talet. I stor utsträckning syftade lagen till att skydda den äldre arbetskraften men har också i allt större utsträckning fått den grundläggande funktionen att skydda arbetstagare mot godtyckliga uppsägningar. Sedan anställningsskyddslagen infördes har det skett stora förändringar på arbetsmarknaden. Ekonomin har i högre grad kommit att domineras av tjänstesektorn och ökad automatisering och digitalisering. Strukturella förändringar innebär att arbetsuppgifter, yrken och branscher försvinner, medan andra tillkommer, vilket i sin tur innebär att nya kompetenser behövs. Även den demografiska utvecklingen har inneburit att efterfrågan på högkvalificerad arbetskraft inom exempelvis vård och utbildning har ökat. Tillgången till högkvalificerad arbetskraft är avgörande för verksamheters utveckling och konkurrensförmåga och ett viktigt inslag för ekonomins anpassningsförmåga är kompetensutveckling i arbetslivet. Utvecklingen har medfört att vissa grupper, särskilt unga, nyanlända och äldre, har fått det svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Anpassningar till förändringar i omvärlden sker i den svenska ekonomin i hög grad genom anställningar och uppsägningar, det vill säga genom att arbetskraft rör sig mellan verksamheter som drar ner till verksamheter som expanderar. Rörligheten på arbetsmarknaden har ökat, anställningars varaktighet har minskat och nya typer av anställningar uppstått. Grupper med en svag ställning på arbetsmarknaden är överrepresenterade bland de visstidsanställda och studier har visat att visstidsanställningar ofta är ofrivilliga. Utredningen har haft i uppdrag att utarbeta författningsförslag om tydligt utökade undantag från turordningsreglerna samt om ett stärkt ansvar för arbetsgivaren för arbetstagarnas kompetensutveckling och omställningsförmåga. I uppdraget har också ingått att lämna författningsförslag som särskilt för mindre företag innebär lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägningar, samtidigt som rättssäkerheten och skyddet mot godtycke upprätthålls. Utredningen har haft i uppdrag att överväga författningsändringar i syfte att skapa en bättre balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsvillkor. Enligt direktiven ska kollektivavtalslösningar mellan arbetsmarknadens parter och en fortsatt hög anslutningsgrad både bland arbetsgivare och arbetstagare eftersträvas, och utredningens förslag bör samlat innebära att en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls. Enligt förslagsställaren syftar förslagen sammantaget till att främja verksamheters anpassningsförmåga och därmed främja tillväxt och välfärd. Samtidigt ska arbetstagarna fortsatt vara skyddade mot godtyckliga uppsägningar och anställningstryggheten baseras i högre grad på ökade möjligheter till kompetensutveckling, ökade möjligheter att hitta ett jobb och ökade möjligheter till en varaktig etablering på arbetsmarknaden.

Regelrådet finner redovisningen av bakgrund och syfte godtagbar.

Alternativa lösningar och effekter av om ingen reglering kommer till stånd

Förslagsställaren redovisar flera möjliga alternativa lösningar kring de olika huvudförslagen. Beträffande ändrade turordningsreglerna resoneras det bland annat kring indelningen i kollektivavtalsområden, sammanläggning av driftsområden, ålder och anställningstid som utgångspunkt för turordningen och hur stort undantaget bör vara. Det resoneras även kring helt alternativa lösningar som exempelvis avgångsvederlag och uppsägningsavgifter, undantag från tillämpningen av turordningsreglerna för mindre företag eller ett proportionellt undantag som står i relation till antal anställda. En annan alternativ lösning som lyfts är möjligheten för ökad flexibilitet för arbetsgivarna i utbyte mot andra rättsliga förpliktelser.

Som alternativa lösningar kring arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling lyfts skattelättnader eller subventioner till de arbetsgivare som genomför utbildning, inrättande av individuella utbildningskonton,

en större flexibilitet kopplat till kollektivavtal om kompetensutveckling, olika typer av försäkringslösningar, ökad flexibilitet vid arbetsbristsituationer i utbyte mot att arbetsgivaren på något sätt tar på sig att ansvara för arbetstagarnas kompetensutveckling och omställning och ökad flexibilitet mot att arbetsgivaren betalar för arbetstagarens kompetensutveckling. Även skadeståndsnivåer för arbetsgivarens överträdelser av kravet diskuteras.

I redovisningen av alternativa förslag för att uppnå lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning hänvisar förslagsställaren bland annat till Uppsägningstvistutredningens förslag (SOU 2012:62) som bland annat innehåller förslag om att begränsa tiden till ett år under vilken en anställning under pågående tvist ska bestå, att sänka nivån på de normerade skadestånden för arbetsgivare med färre än 50 anställda och att nivån sänks ytterligare för var femte anställd som understiger 50 och att arbetsbristuppsägningar inte ska kunna ogiltigförklaras. Vidare diskuteras alternativen sänkt beviskrav vid den intermistiska prövningen, domstolsprövning om det finns förutsättningar för fortsatt anställning, en förändring av tidsfristen så att kortare preskriptionsregler införs, samt sänkta skadeståndsnivåer.

Beträffande balans i anställningsskyddet beroende på anställningsform redogör förslagsställaren för en rad förslag som rör skyddet för tidsbegränsat anställda, bland annat de som lämnats av Utredningen för ett hållbart arbetsliv över tid (SOU 2019:5). Innevarande utredning har sett över reglerna om automatisk övergång av vikariat och allmänna visstidsanställningar till en tillsvidareanställning och anger att en möjlighet att stärka tidsbegränsat anställdas skydd skulle kunna vara att förkorta den tid som krävs för en sådan automatisk övergång.

Regelrådet konstaterar att det ges flera alternativa lösningar till många av förslagen. I överväganden framgår också effekterna av om ingen reglering kommer till stånd. Regelrådet kan inte bedöma om alla relevanta alternativa lösningar har uttömts, men med tanke på förslagets omfattning bedömer Regelrådet att redovisningen är tillräckligt utförlig i detta avseende.

Regelrådet finner redovisningen av alternativa lösningar och effekter om ingen reglering kommer till stånd godtagbar.

Förslagets överensstämmelse med EU-rätten

Förslagsställaren anger att förslagen är förenliga med EU-rätten och Sveriges internationella åtaganden. Förslagen sätts i relation till regler om arbetstagares skydd mot uppsägning i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, direktiv 98/59/EG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, arbetsvillkorsdirektivet (2019/1152/EU) samt flera ILO-konventioner. De aktuella EU-rättsakterna och internationella konventionerna beskrivs utförligt.

Regelrådet finner redovisningen beskrivningen av förslagets förhållande till EU-rätten godtagbar.

Särskild hänsyn till tidpunkt för ikraftträdande och behov av speciella informationsinsatser

Förslagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2022. Förslagsställaren anger att flera av de föreslagna lagändringarna syftar till att anpassa anställningsskyddet till den moderna arbetsmarknaden och att det framstår därmed som angeläget att ändringarna kan träda i kraft relativt snart. Samtidigt är det viktigt att arbetsmarknadens parter ges tid och möjlighet att vidta de åtgärder som behövs för att lagstiftningen ska fungera i praktiken. Parterna måste också kunna överväga vilka anpassningar som för olika branscher bör göras genom kollektivavtal. Vissa förslag, exempelvis ändringar som rör kompetensutveckling, kan behöva mer omfattande förberedelser. En fördel med att införa olika tidpunkter för ikraftträdande anges vara att det skapar bättre förutsättningar för att i efterhand utvärdera effekterna

av de olika förslagen. Enligt utredningen bör dock förslagen i betänkandet ses som en helhet och enligt utredningens bedömning är det därför inte lämpligt att införa olika tidpunkter för ikraftträdandet, eftersom det skulle kunna innebära att balansen mellan förslagen som helhet rubbas under en övergångsperiod. Sammantaget anges därför omständigheterna tala för att samtliga lagändringar bör träda i kraft den 1 januari 2022. När det gäller informationsinsatser anges det vara rimligt att arbetsmarknadens parter i sin verksamhet bidrar till att kunskapen om de nya reglerna når ut.

Regelrådet anser att redovisningen av överväganden kring ikraftträdande och övergångsbestämmelser är föredömligt utförlig och relevant. Redovisningen av behov av särskilda informationsinsatser är emellertid mycket knapphändig. Regelrådet ser ingen anledning att ifrågasätta att arbetsmarknadens parter kommer att genomföra behövliga informationsinsatser. Däremot kan det ifrågasättas att ansvaret för informationsinsatserna som helhet ska läggas på arbetsmarknadens parter, särskilt som det finns berörda som inte är organiserade.

Regelrådet finner därför redovisningen av särskilda hänsyn till tidpunkt för ikraftträdande godtagbar, men redovisningen av behov av särskilda informationsinsatser bristfällig.

Berörda företag utifrån antal, storlek och bransch

Förslagsställaren anger att förslagen förväntas påverka arbetsgivare av olika storlek på olika sätt. Därför redovisas inledningsvis statistik över hur fördelningen ser ut vad gäller arbetsgivarnas storlek och arbetsställets storlek. Arbetsställets storlek kan i högre grad än arbetsgivarens storlek liknas vid de driftsenheter som omnämns i anställningsskyddslagen. Vidare redovisas hur fördelningen av arbetsställets storlek ser ut för olika sektorer och för ett urval av branscher. Dessa branscher är tillverkning, byggverksamhet, handel, transport, hotell, fastighetsverksamhet, uthyrning, utbildning och vård. En tydlig majoritet av alla arbetsgivare och arbetsställen har 1–4 anställda. Räknet i antal rör det sig om knappt 260 000 arbetsgivare och 280 000 arbetsställen. Knappt 15 procent har 5–9 anställda, och andelen avtar sedan med antalet anställda. En mycket liten andel arbetsgivare och arbetsställen har 50 eller fler anställda. I antal handlar det om knappt 9 000 arbetsgivare och knappt 16 000 arbetsställen. Arbetsgivarnas och arbetsställets storlek varierar över sektorer. Privat sektor domineras av små arbetsgivare med högst fyra anställda medan kommuner, regioner och statlig sektor domineras av stora arbetsgivare med 200 eller fler anställda. Inom alla sektorer finns det relativt få arbetsgivare med mellan 5 och 199 anställda. Det finns också skillnader mellan branscher. De branscher som har den tydligaste dominansen av de allra minsta arbetsställena är fastighetsverksamhet och byggverksamhet. Inom branscherna utbildning och vård är det relativt vanligt med arbetsställen med mellan 5 och 19 anställda.

Regelrådet finner redovisningen av berörda företag utifrån antal, storlek och bransch godtagbar.

Påverkan på berörda företags kostnader, tidsåtgång och verksamhet

Förslagsställaren anger att förslagen får olika konsekvenser alltefter arbetsgivarens storlek. Förslaget att arbetsgivaren får undanta högst fem arbetstagare innan turordningen fastställs innebär t.ex. ingen skillnad jämfört med dagens regler för arbetsgivare med högst tre anställda. För arbetsgivare med fyra eller fler arbetstagare kommer andelen bland vilka arbetsgivaren fritt kan välja vilka som ska vara kvar att vara högre med utredningens förslag och arbetsgivare med högst sex anställda får fritt välja vilka arbetstagare som ska vara kvar. Andelen bland vilka arbetsgivaren fritt kan välja avtar sedan kontinuerligt med arbetsgivarens storlek. Förslagsställaren anger att det potentiella tillväxthinder som dagens regler innebär i och med att undantagen enbart gäller för arbetsgivare med högst tio anställda försvinner. Betydelsen kan också förväntas avta med arbetsgivarens storlek då större arbetsgivare sannolikt drabbas av större arbetsbrister som oftare kan beröra flera turordningskretsar och där

turordningskretsarna dessutom är större. Vidare har större arbetsgivare redan i dag bättre förutsättningar att på andra sätt avvika från turordningsreglerna. Förslagsställaren anger vidare att undersökningar visar att större arbetsgivare inte i lika hög grad som mindre arbetsgivare upplever turordningsreglerna som ett hinder. Förslagsställaren anger att baserat på befintlig forskning, som presenteras i betänkandet, kan både uppsägningar och nyanställningar förväntas öka, medan nettoeffekten på arbetslöshet och sysselsättning förväntas vara nära noll. En hög rörlighet av arbetskraften innebär att resurser relativt enkelt flyttas från krympande till växande verksamheter, vilket främjar företags konkurrensförmåga och gynnar tillväxt och välfärd. Vidare kan produktiviteten förväntas påverkas positivt. Bland annat förväntas arbetsgivare vid en driftsinskränkning få bättre möjligheter att behålla de medarbetare som har störst betydelse för den fortsatta verksamheten. Dessutom indikerar resultat från tidigare forskning att arbetstagares produktivitet kan påverkas positivt av ett mindre strikt anställningsskydd. Å andra sidan kan ett mindre strikt anställningsskydd innebära att arbetsgivare blir mindre benägna att erbjuda kompetensutveckling till de anställda. Förslaget att arbetstagaren vid omplaceringstillfället utan upplärningstid ska ha kvalifikationer för det fortsatta arbetet anges förväntas leda till större kontinuiteten i arbetet och verksamheten i stort.

Lagen om arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling inklusive regleringen om skadestånd föreslås bli semidispositiv, vilket innebär att den kan avtalas bort genom kollektivavtal. Eftersom mindre arbetsgivare ofta saknar kollektivavtal kan lagen antas få större genomslag för dessa, även om särskild hänsyn ska tas till bland annat arbetsgivarens storlek vid skälighetsbedömningen. Ett utökat ansvar för arbetstagares kompetensutveckling kan antas innebära ökade kostnader för arbetsgivare, både i direkta utbildnings- och upplärningskostnader och i form av produktionsbortfall, administrativa kostnader eller skadestånd i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist. Förslagsställaren anger dock att ansvaret för kompetensutveckling på sikt kan antas gynna arbetsgivarnas verksamhet, då medarbetares kompetens har blivit allt viktigare för verksamhetens produktion, utveckling och konkurrensförmåga.

Ökade kostnader för arbetsgivaren anges emellertid kunna antas minska benägenheten att nyanställa. Det blir vidare mer kostsamt att anställa på visstid eftersom även visstidsanställda enligt förslaget kommer att omfattas av arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling. En annan möjlig konsekvens anges vara att arbetsgivare som har behov av att bemanna verksamheten med extra personal under en begränsad period kommer att välja att hyra in personal från bemanningsföretag i stället för att anställa på visstid. Mindre arbetsgivare bör enligt förslagsställaren lättare kunna överblicka kompetensutvecklingsbehoven hos arbetstagarna, och kan också ha lättare att förutse var i verksamheten en arbetsbrist kan komma att uppstå. Å andra sidan kommer mindre arbetsgivare inte att drabbas av stora varsel och uppsägningar, och antal tvister och eventuella skadestånd är därmed mer begränsade. Förslaget om att arbetsgivare ska bli skyldiga att på begäran av arbetstagare lämna skriftlig information om kompetensutveckling som arbetstagaren genomgått inom ramen för kompetensutvecklingsansvaret och att de är skyldiga att informera arbetstagarorganisationer om riktlinjerna för arbetet med kompetensutveckling anges kunna medföra viss ökad administration.

För att illustrera hur förslagen kan ändra en arbetsgivares kostnad vid uppsägning redovisas ett förenklat exempel för arbetsgivare med högst 15 anställda (tabell 19.2) respektive för arbetsgivare med fler än 15 anställda (tabell 19.3). Exempelen visar att kostnaden för arbetsgivaren minskar påtagligt i de fall uppsägningen bedöms vara riktig. För små arbetsgivare minskar även kostnaden i de fall uppsägningen bedöms vara felaktig, medan den ökar något för större arbetsgivare. Normerade skadestånd påverkar stora och små arbetsgivare mycket olika om hänsyn tas till arbetsgivares ekonomiska förutsättningar. Kostnaden kommer fortsatt vara proportionellt högre för de allra minsta arbetsgivarna, men avtar med arbetsgivarens storlek upp till 15 anställda. För arbetsgivare med 16 eller fler anställda blir kostnaden högre, och avtar sedan igen med arbetsgivarens storlek.

Utredningens bedömning är att något större arbetsgivare bör ha bättre förutsättningar att ta tillbaka en uppsagd arbetstagare i verksamheten, vilket bör bidra till att mildra potentiella tröskeeffekter. Att kostnaden för arbetsgivaren att säga upp arbetstagare av personliga skäl när det finns saklig grund blir lägre kan medföra att arbetsgivare i högre grad kan komma att tillämpa regelverket. Förslagsställaren anger att det i dag förekommer att arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist när det egentligen handlar om personliga skäl. Det är också vanligt med lösningar där arbetsgivare går med på arbetsbefriad uppsägningstid eller ett avgångsvederlag för att kunna avsluta en anställning. Utredningens förslag anges förväntas påverka dessa lösningar genom att påverka parternas förhandlingsposition. Exempelvis kan arbetsgivarens förhandlingsposition gentemot arbetstagaren stärkas genom att anställningen som utgångspunkt inte består under tvistetiden. Å andra sidan kan arbetsgivarens position försvagas genom att det normerade skadeståndet höjs. Förslagen underlättar för arbetsgivare särskilt när uppsägningen är grundad på personliga skäl. En arbetstagare som exempelvis på grund av misskötsamhet inte fungerar i verksamheten kan särskilt för små arbetsgivare ha påtagligt negativa effekter på verksamheten. Dels är det ekonomiskt kostsamt, dels kan det medföra arbetsmiljöproblem på arbetsplatsen. I dag är det på grund av de höga kostnaderna svårt för arbetsgivare att säga upp en arbetstagare på grund av personliga skäl även om det kan antas finns saklig grund för uppsägningen, vilket i förlängningen kan hämma utvecklingen, konkurrensförmågan och tillväxten för enskilda företag.

Arbetstagare med allmän visstidsanställning föreslås kvalificera sig för en företrädesrätt till återanställning när anställningen har pågått i mer än nio månader under en treårsperiod och denne ska dessutom ha företrädesrätt till lediga tillsvidareanställningar och provanställningar under pågående allmän visstidsanställning. Generellt kan sägas att det i första hand är arbetsgivare som i hög utsträckning använder sig av visstidsanställningar, och då i synnerhet allmänna visstidsanställningar, som kommer att påverkas av detta förslag. Förslagsställaren visar att förekomsten av visstidsanställningar skiljer sig åt mellan sektorer och branscher och beskriver exempelvis att andelen visstidsanställda inom sektorn "kultur, nöje och fritid" var 45 procent, inom restaurang 43 procent och inom "vård och omsorg" 22 procent, vilket kan jämföras med andelen visstidsanställda inom tillverknings- och byggindustrierna som var 9 respektive 8 procent. Inom branscher där det är mindre vanligt med visstidsanställningar kan det i vissa fall vara vanligare att hyra in personal från bemanningsföretag för att möta kortsiktiga variationer i efterfrågan eller för att ersätta tillsvidareanställd personal som är tillfälligt frånvarande.

Förslagen innebär att det blir mer kostsamt för arbetsgivare att anställa arbetstagare på allmän visstid, dels genom det utökade kompetensutvecklingsansvaret även för denna grupp av arbetstagare, dels genom skyldigheten att ge de med allmän visstidsanställning företräde till tillsvidareanställningar hos arbetsgivaren. Förkortning av tiden för att kvalificera sig för rätt till återanställning från tolv till nio månader påverkar också. Införandet av nya och förändrade tidsfrister kan antas medföra ökade kostnader av två skäl. För det första kan det antas medföra restriktioner kring vad arbetsgivare har möjlighet att göra vad gäller allmänna visstidsanställningar – har kvalifikationstiden passerat har arbetsgivaren vissa skyldigheter och arbetstagaren vissa rättigheter. För det andra kan förändringarna, i alla fall initialt, antas medföra ökade administrativa kostnader.

Regelrådet gör följande bedömning. Förslagsställaren redogör utförligt för hur förslagen på olika sätt förväntas påverka berörda företag. Det är positivt att det förs utförliga resonemang kring förslagets påverkan på företag av olika storlek och inom olika branscher samt att det förekommer vissa kvantitativa exempelberäkningar. Förslagsställaren hänvisar i flera avseenden till ökade administrativa kostnader, men det saknas helt kvantitativa kostnadsuppskattningar, vilket hade varit önskvärt, inte minst för att kunna utläsa vad utredningen avser med administrativa kostnader. Det hade vidare varit önskvärt med någon form av kvantitativa uppskattningar kring arbetsgivares kostnader för de föreslagna

reglerna om kompetensutvecklingsinsatser, även om dessa kan antas variera stort. Såvitt Regelrådet kan bedöma har dock förslagsställaren överlag på ett tillräckligt tydligt och uttömmande sätt redogjort för förslagets huvudsakliga påverkan på berörda företag.

Regelrådet finner därför redovisningen av förslagets påverkan på berörda företags kostnader, tidsåtgång och verksamhet godtagbar.

Påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag

Förslagen syftar i stor utsträckning till att öka arbetsgivares möjligheter att anpassa sin verksamhet efter förändringar i omvärlden och på så sätt främja företagens produktivitet och konkurrensförmåga. Utredningen beskriver detta genomgående i betänkandet, även i relation till de olika delförslagen. Utredningen resonerar även kring de olika förutsättningarna som gäller för verksamheter inom den privata respektive offentliga sektorn. Det anges att en utgångspunkt för den arbetsrättsliga lagstiftningen i Sverige sedan anställningsskyddslagens tillkomst har varit att samma lagreglering i så hög utsträckning som möjligt ska gälla för den privata och offentliga sektorn, även om det finns särskilda bestämmelser som enbart omfattar offentligt anställda. Utredningen konstaterar dock att den praktiska situationen skiljer sig åt ganska väsentligt mellan privat och offentlig sektor. En viktig aspekt är att den offentliga sektorn ofta utgörs av stora arbetsgivare och att offentlig verksamhet finansieras med skattemedel. Det innebär att det jämfört med åtminstone mindre privata företag normalt finns relativt stora möjligheter att hitta omplaceringsmöjligheter både vid arbetsbrist och när arbetstagaren inte fungerar i verksamheten av personliga skäl. Blir det ändå fråga om en uppsägning kan också offentlig verksamhet vara mindre känslig för de kostnader som en uppsägningstvist kan innebära.

Regelrådet gör följande bedömning. Konkurrensaspekten lyfts genomgående och på olika sätt i betänkandet, framför allt på översiktlig nivå. Såvitt Regelrådet kan se förekommer inga särskilda resonemang kring förslagets påverkan på konkurrensförhållanden mellan svenska företag och företag på EU- eller global nivå, vilket hade varit önskvärt. Då förslagen sammantaget torde gynna svenska företag, och särskilt mindre företag, jämfört med dagens regelverk, anser Regelrådet emellertid att beskrivningen är tillräcklig.

Regelrådet finner därför redovisningen av förslagets påverkan på konkurrensförhållanden för berörda företag godtagbar.

Regleringens påverkan på företagen i andra avseenden

Såvitt Regelrådet kan bedöma har förslagsställaren redogjort tillräckligt utförligt för förslagets effekter på företag och kan inte se någon uppenbar anledning att det skulle finnas någon påverkan i andra avseenden än de som redovisats.

Regelrådets finner därför redovisningen av regleringens påverkan på företagen i andra avseenden godtagbar.

Särskilda hänsyn till små företag vid reglernas utformning

Särskild hänsyn till små företag är ett av uppdragets målsättningar och överväganden kring utformning av bestämmelserna och förväntade effekter på små företag behandlas genomgående i betänkandet.

Regelrådet finner redovisningen av särskilda hänsyn till små företag vid regleringens utformning godtagbar.

Sammantagen bedömning

Utredningen har grundligt och utförligt beskrivit den svenska arbetsmarknaden och funktion, liksom de strukturella förändringar som sker både nationellt och i omvärlden och vilka utmaningar som såväl arbetsgivare som arbetstagare ställs inför i denna utveckling. Överväganden, alternativa lösningar och ställningstaganden beskrivs utförligt mot en bakgrund av omfattande forskningsmaterial, rapporter, undersökningar, lagstiftning och praxis. Det saknas kvantifieringar av förslagets administrativa kostnader och kostnader för kompetensutveckling, men sammantaget har förslagsställaren redogjort för relevanta aspekter på ett tillräckligt utförligt sätt för att få en god bild av förslagets effekter på företag.

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 30 september 2020.

I beslutet deltog Elisabeth Thand Ringqvist, ordförande, Hanna Björknäs, Claes Norberg, Lennart Renbjer och Lars Silver.

Ärendet föredrogs av Anna Stattin.



Elisabeth Thand Ringqvist
Ordförande



Anna Stattin
Föredragande