

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

Stockholm
2011-10-14

Vår referens
Anders Fogelberg

Dnr
A2011/2825/ARM

Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen (Ds 2011:22)

Företagarna har givits möjlighet att yttra sig över ovan rubricerad remiss och får lämna följande synpunkter.

Yttrande

Anmälningsskyldighet vid utstationering

I promemorian föreslås att det införs bestämmelser i utstationeringslagen om att utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige ska vara skyldiga att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket om utstationeringen och utse en kontaktperson här. Företagarna menar att sådan anmälningsskyldighet inte bör införas. Skälet till det är att det är diskriminerande mot verksamheter och personer från andra medlemsstater i EU. Genom att ha så enhetliga regler som möjligt i de olika medlemsstaterna minskar hindren för den fria rörligheten. Den fria rörligheten är en viktig hörnsten för att göra Europa och därmed även Sverige mer framgångsrika såväl ekonomiskt som socialt.

Förändring i LAS avseende missbruk av visstidsanställningar

Ett förändring föreslås i lagen om anställningsskydd. Enligt förslaget kan arbetstagaren begära domstolsförklaring om att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare om visstidsanställningar och provanställning enligt anställningsskyddslagen kombineras på ett sätt som utgör missbruk från arbetsgivarens sida.

Förslaget kommer att leda till oklarhet om den avtalade anställningsformen är giltig och sådant ökar givetvis risken med att anställa. Detta leder i sin tur till att färre kommer att erbjudas jobb och därmed till en sämre fungerande arbetsmarknad.

Beroende på att huvudlinjerna i LAS är mycket stela krävs visstidsanställningar för att arbetsmarknaden ska fungera på ett någorlunda effektivt sätt. Företagarna anser att saklig grund ska krävas för uppsägning, men att vad som är saklig grund måste förändras, så att risken att anställa minskar. Istället för att fortsätta att lappa på LAS bör reglerna förändras exempelvis enligt dansk förebild.

Det förtjänas att påpekas att även i Danmark krävs att det ska föreligga saklig grund för uppsägning. Som saklig grund räknas till exempel bland annat att omsättningen gått ned. Då kan arbetsgivaren välja att ha kvar dem som företaget anser bäst lämpade för att få verksamheten på fötter igen utan att strikt behöva titta på anställningstiden. En effekt av systemet i Danmark vidare är att den uppsjö av olika tidsbegränsade anställningsformer som finns i Sverige saknas. Man har en anställning eller också har man inte det. Dansk a-kassa är mer generös än den svenska och det är en viktig komponent i det man kallar flexicurity, kombinationen av flexibilitet och trygghet (security), men viktigast för den enskilde är vetskapen om att det är lätt att få ett nytt jobb om man blir av med en anställning. I Danmark finns också en bred samsyn om att arbetsrätten fungerar bra där. Företagarna anser att en utredning bör tillsättas med uppdrag att arbeta fram en modell för svensk flexicurity och avstyrker det aktuella förslaget om förändring i LAS.

Lars Jagrén
Chef Analys & Opinion

Anders Fogelberg
Arbetsmarknadsjurist