

Lås upp LAS



företagarna

Företagarna företräder 60 000 företagare och har 2 000 förtroendevalda. Vi erbjuder nätverk, kunskap och praktisk hjälp samt driver utvecklingen för ett bättre företagsklimat, så att företagare får rätt förutsättningar för att kunna utveckla sin verksamhet och nå sina mål.

foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 - 406 17 00

INNEHÅLL

Sammanfattning och förslag	4
Företagarnas förslag till förbättringar i LAS:	5
Inledning	6
Vad tycker företagen om LAS i dag?	7
Utökade undantag från turordningen	7
Förändringar i uppsägning på grund av personliga skäl	8
Mindre flexibla tidsbegränsade anställningar	9
Om partiella uppsägningar och hyvling	10
Erbjudande om tillsvidareanställning till inhyrd personal.....	10
Brister i LAS	11
Sakliga skäl riskerar att inte bli ett enhetligt begrepp.....	11
Företrådesrätten har blivit krångligare att tillämpa.....	12
Slutsatser och policyförslag	13
Om undersökningen	14

Rapportförfattare



Lise-Lotte Argulander
expert arbetsrätt och
arbetsmiljö, Företagarna



Martin Daniels
statistiker
Företagarna

SAMMANFATTNING OCH FÖRSLAG

- Den här rapporten bygger på svaren från en undersökning av hur företag med 1–49 anställda ser på Lagen om anställningsskydd, LAS, och det ges förslag på hur lagstiftningen kan reformeras för att Sveriges arbetsmarknad ska vara fortsatt konkurrenskraftig.
- Undersökningen visar vad företagen anser att effekterna blivit av de lagändringar i LAS som genomfördes under 2022.
- En stor andel av företagen anser att LAS blivit lite mer flexibel (79 procent) i och med ändringarna 2022. Det är dock bara 6 procent som anser att den blivit mycket mer flexibel.
- Nästan vartannat företag (46 procent) i undersökningen anser att det fortfarande är betungande att tillämpa LAS, trots att den reformerades 2022 för att bättre anpassas till dagens arbetsmarknad.
- I gruppen med 20–49 anställda ökar andelen företag som anser att LAS fortfarande är betungande att tillämpa till 50 procent.
- Företagen anser att det finns förbättringar i lagändringarna som genomfördes i LAS 2022. De är de tre undantagen från turordning, att uppsägning på grund av personliga skäl blivit mer transparent, samt att anställningar upphör efter uppsägningstidens slut även om själva uppsägningen ogiltigförklaras.
- Företagen anser att LAS har blivit lite mer flexibel, men att det även införts nya regler som skapar problem för dem. Exempelvis krångligare företrädesrätt, halvering av tiden för en särskild visstidsanställning och för få undantag från turordning.

Företagarnas förslag till förbättringar i LAS:

1. INFÖR EN UNDANTAGSTRAPPA FÖR TURORDNING

Alla små och medelstora företag, även de utan kollektivavtal, behöver kunna undanta fler medarbetare än dagens tre från turordning. Företagarna föreslår tre undantag per tioalet anställda upp till 49 anställda.

2. SÄKRA TRANSPARENS VID UPPSÄGNING AV PERSONLIGA SKÄL

Företagarna vill att möjligheten att avtala om vad som ska vara sakliga skäl för uppsägning på grund av personliga skäl tas bort i LAS. På så sätt undviks extra krångel och regelverket görs mer transparent.

3. INFÖR EFTERFRÅGAD KOMPETENS

Företagen behöver själva kunna bestämma vem som ska erbjudas anställning när det finns personer med företrädesrätt. Företagarna vill därför att begreppet tillräcklig kompetens i lagstiftningen ersätts med efterfrågad kompetens.

4. UTÖKA TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Företag behöver större möjligheter än i dag att anställa personer under en begränsad tid. Framför allt behöver tiden för hur länge en tidsbegränsad anställning får pågå utökas. Det är speciellt viktigt för företag som befinner sig i ett uppstartsläge och som ska utveckla sin verksamhet. Företagarna föreslår att en återgång till reglerna före 2022 skulle underlätta och att tidsbegränsade anställningar ska kunna ingås i högst 24 månader.

5. KORTA OCH FÖRENKLA FÖRETRÄDESRÄTTEN

Företrädesrätten till återanställning efter att en anställd blivit uppsagd på grund av arbetsbrist hindrar jobbskapande. Den bör kortas från nio till tre månader, oberoende av anställningsform, samt upphöra när arbetstagaren erhåller ett nytt jobb, även om det är tidsbegränsat.

6. SLOPA 24-MÅNADERSREGELN FÖR INHYRD PERSONAL

I dag ska en arbetstagare som genom uthyrning varit placerad på samma driftsenhet hos ett kundföretag i sammanlagt mer än 24 månader, under en period om 36 månader erbjudas tillsvidareanställning, eller få två månadslöner som ersättning. Företagarna vill att dessa regler som finns i uthyrningslagen slopas.

INLEDNING

Stora delar av svensk arbetsmarknad regleras i kollektivavtal. Det gäller bland annat lön, arbetstider och andra villkor som är avtalade mellan arbetsmarknadens parter. Genom kollektivavtal går det att göra avsteg från vissa delar av lagstiftningen för att bättre återspegla villkoren i en viss bransch eller på en stor arbetsplats.

Samtidigt är det uppenbart att modellen inte passar alla. Många företag väljer att avstå från att teckna kollektivavtal eller hängavtal. År 2024 saknade drygt 60 procent av företagen med 1–49 anställda sådana avtal. Bland de minsta arbetsgivarna, företag med 1–5 anställda, var kollektivavtalstäckningen endast 27 procent¹.

Företag som inte har kollektivavtal eller hängavtal kan inte göra avsteg från lagen, utan måste tillämpa lagstiftningen fullt ut i frågor som berör anställningsskydd och arbetstid. Det ställer kvar på att lagen upplevs som tillämpbar i praktiken, vilket många företagare länge menat inte är fallet.

I rapporten *När arbetsrätt blir fel (2019)*² visade vi att rätten till återanställning, turordningsregler och långa uppsägningstider i LAS uppfattades som mycket betungande och krångliga att tillämpa av företagen, samtidigt som det som vållade mest bekymmer var uppsägning på grund av personliga skäl.

Sedan dess har lagen förändrats. Tidigt 2020 tillsatte regeringen en utredning som fick i uppdrag att se över LAS och föreslå förändringar som skulle leda till att lagen blev mer flexibel. Parallellt fick arbetsmarknadens parter ett uppdrag att komma överens om hur lagstiftningen skulle kunna ändras. Utredningens förslag beaktades inte, eftersom arbetsmarknadens parter kunde nå en överenskommelse. Parternas förslag infördes som ändringar i LAS hösten 2022.³

Vad anser företagen om de förändringar som har genomförts i LAS? För att ta reda på det har vi gett Demoskop i uppdrag att ställa frågor till företag med 1–49 anställda. Undersökningen visar att det fortfarande finns behov av att förbättra LAS för att Sveriges arbetsmarknad ska vara fortsatt konkurrenskraftig.

¹ Företagarna 2024: [Två sidor av samma mynt](#).

² Företagarna 2019: [När arbetsrätt blir fel – företagarnas syn på LAS](#).

³ 1 maj 2022 genomfördes lagändringar i LAS som arbetsmarknadens parter i Sverige var överens om.

VAD TYCKER FÖRETAGEN OM LAS I DAG?

Ett av syftena med att ändra i lagen om anställningsskydd (LAS) var att den skulle bli mer flexibel och transparent. Arbetsgivaren skulle därmed kunna få lägre kostnader förknippade med att ha anställda och lagstiftningen skulle bli mindre betungande att tillämpa.

Hur upplever då företagen att LAS fungerar i praktiken i dag? Vi har i undersökningen ställt frågan om LAS blivit mer flexibel till företag med 1-49 anställda. Svaren visar att företagen ser vissa förbättringar: lagen har blivit lite mer flexibel.

Vad är det då som har gjort LAS mer flexibel och var finns det fortfarande problem och behov av reformer? I undersökningen har vi ställt specifika frågor till företagen med fokus på turordning, uppsägning av personliga skäl och tidsbegränsade anställningar. Företagarna vill även lyfta in ett förslag på förändringar av LAS som Företagarna drivit under lång tid och som varit problem för företagen. Detta problem framkom i undersökningen 2019 och är fortfarande ett problem som blev lite större i och med ändringarna 2022.

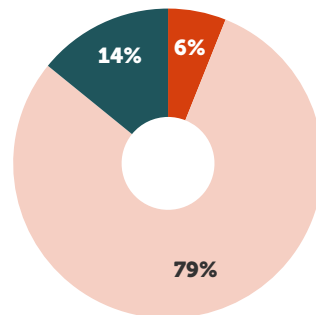
Utökade undantag från turordningen

I och med ändringarna som genomfördes i LAS under 2022 reformerades regelverket kring sist in-först ut. Tidigare kunde arbetsgivare med upp till tio anställda undanta två personer från turordningen vid en uppsägning på grund av arbetsbrist. Sedan 2022 kan ett företag enligt lagen undanta upp till tre personer från turordningslistan vid uppsägningar på grund av arbetsbrist, utan någon begränsning i hur stort företaget får vara.

Undersökningen visar att 54 procent av företagen anser att det utökade antalet undantag från turordning har underlättat för dem i fråga om uppsägning vid arbetsbrist, inte minst för att kunna behålla den kompetens som krävs.

Det är dock tydligt att företagen önskar kunna göra fler undantag oavsett om de har kollektivavtal eller inte.

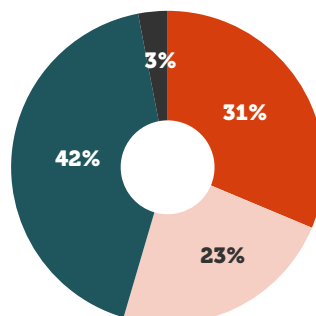
Figur 1. Har förändringarna i lagen om anställningsskydd (LAS) inneburit att LAS blivit mer flexibel?



- Ja, mycket mer flexibel
- Ja, lite mer flexibel
- Nej, inte alls flexibel

Bas: Samtliga företag svarade på frågan, svarsalternativen "Inte aktuellt" och "Vet ej / avstår" har exkluderats i grafen ovan. I grafen redovisas därmed enbart svaren från de företag som kan ta ställning till LAS-reglerna, n=1015.

Figur 2. Har förändringarna i lagen om anställningsskydd (LAS) gällande antalet undantag från turordning vid uppsägning underlättat för ert företag?



- Ja
- Ja, delvis, men vi hade behövt göra fler undantag
- Nej
- Annat

Bas: Företag som har avslutat anställningar eller haft behov av uppsägningar under de senaste tre åren, n=908.

Förändringar i uppsägning på grund av personliga skäl

I rapporten *När arbetsrätt blir fel – företagens syn på LAS*, som vi presenterade 2019, stack uppsägning på grund av personliga skäl ut tydligt som den del av LAS som flest företag upplevde mycket betungande att förhålla sig till. Nästan hälften av företagen (47 procent) svarade att det förhöll sig på det viset.

Skälen som företagen angav till att uppsägning på grund av personliga skäl var så betungande handlade om att det var mycket tidskrävande, för kostsamt, att beviskraven för misskötsamhet var för höga, samt en oro för att facket inte skulle godkänna uppsägningen – liksom en oro för risken att uppsägningen skulle ogiltigförklaras och att anställningen därför skulle bestå under tvistetiden.

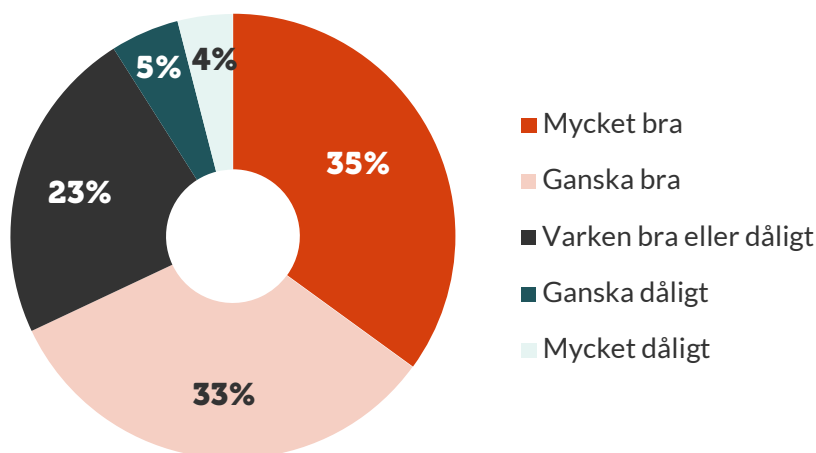
När LAS reformerades 2022 hör sammades delvis den kritik som Företagarna riktat mot uppsägning på grund av personliga skäl.

Den viktigaste förändringen handlar om att huvudregeln numer är att anställningen upphör efter uppsägningstiden, även om själva uppsägningen ogiltigförklarats. Före lagändringen 2022 kunde en anställning fortlöpa efter uppsägningstiden, till dess att tvisten lösts, om uppsägningen ogiltigförklarats.

Lagändringen har inneburit att själva uppsägningen på grund av personliga skäl har blivit mer förutsägbar och mer transparent för arbetsgivaren om vad som händer även om uppsägningen ogiltigförklarats.

Nästan sju av tio (68 procent) av företagen anser att det är en bra eller mycket bra förändring som gynnar företaget och framför allt förutsebarheten i en uppsägningssituation.

Figur 3. Enligt ändringar i LAS ska anställningen upphöra i och med uppsägningstidens utgång även om uppsägningen har ogiltigförklarats. Vad tycker du om den förändringen i LAS?



Bas: Samtliga företag, svarsalternativen "Inte aktuellt för vårt företag" samt "Vet ej / avstår" har exkluderats i grafen ovan, n=847.

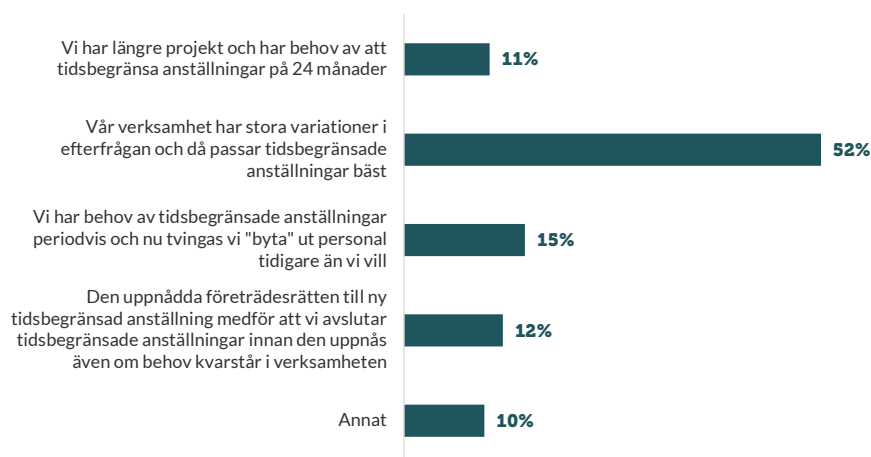
Mindre flexibla tidsbegränsade anställningar

Före lagändringen 2022 fanns anställningsformen *allmän visstidsanställning*. Numer finns i stället *särskild visstidsanställning*. En stor skillnad mellan dem är att tiden en särskild visstidsanställning får löpa är hälften så lång som för den tidigare allmänna visstidsanställningen, högst 12 månader i stället för högst 24 månader. Dessutom räknas tiden under en period om fem år i stället för som tidigare i högst 24 månader. Även tid mellan anställningstillfällen ska räknas som anställningstid om en person har fler än tre korta anställningar per månad. Dessa förändringar ökar krånglet, men även överskådligheten för företagen. Detta sätt att beräkna anställningstid innebär också att företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning kan uppnås relativt snabbt.

Vår undersökning visar att 24 procent av företagen som uppger att de använder tidsbegränsade anställningar menar att lagändringen har inneburit ett problem för dem.

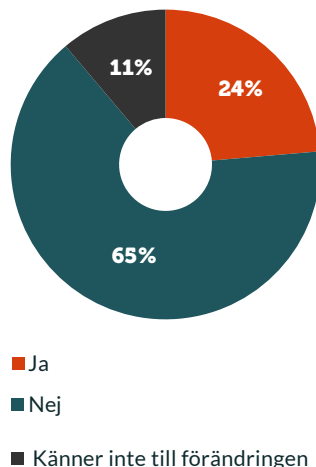
Mer än vartannat företag (52 procent) svarar att de anser att tidsbegränsade anställningar passar bra in i deras verksamhet på grund av stora variationer i beläggningen. Det huvudsakliga problemet som allmän visstidsanställning orsakar i det hänseendet är minskad flexibilitet. 15 procent av företagen anser att de behöver byta personal oftare än vad de vill. 12 procent avslutar tidsbegränsade anställningar tidigare än vad de önskar för att undvika företrädesrätten. Endast 11 procent av företagen har behov av längre tidsbegränsad anställningstid än 24 månader.

Figur 5. Vilket är det huvudsakliga problemet med förkortningen av tiden för tidsbegränsade anställningar?



Bas: Företag med tidsbegränsade anställningar, n=498. Flera svarsalternativ möjliga. Svarsalternativet "vet ej/avstår" (36%) har exkluderats i grafen ovan och procentsatserna har räknats om.

Figur 4. Har förkortningen av tidsbegränsade anställningar från 24 månader till 12 månader inneburit ett problem för ert företag?



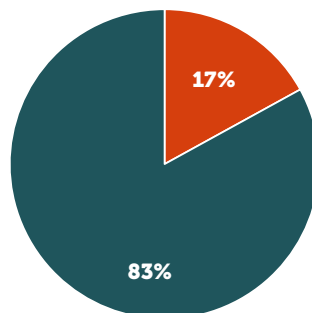
Bas: Företag med tidsbegränsade anställningar, n=498. Företag som svarat "vet ej/avstår" (12%) har exkluderats i grafen ovan och procentsatserna har räknats om.

Om partiella uppsägningar och hyvling

I undersökningen anser 17 procent av företagen att det är svårt att få "rätt person på rätt plats" när de måste tillämpa turordning vid förändringar i tjänstgöringsgraden, samt att styrningen av verksamheten därmed blir sämre.

När LAS reformerades 2022 påverkades regelverket för att minska tjänstgöringsgraden för någon eller några arbetstagare. Det kallas för hyvling. En arbetsgivare måste numer göra hyvling i turordning. Dessutom har den som får sin tjänstgöringsgrad minskad rätt till omställningstid, normalt sett lika med uppsägningstiden, dock högst tre månader.

Figur 6. Enligt förändringarna i LAS ska så kallad "hyvling" (minskning av arbetstid partiellt) ske i turordning. Har det inneburit problem för ert företag?



■ Ja ■ Nej

Bas: Företag som har avslutat anställningar eller haft behov av uppsägningar under de senaste tre åren, företag som svarat "Inte aktuellt" (53%) eller "Vet ej/avstår" (13%) har exkluderats i grafen, n=309.

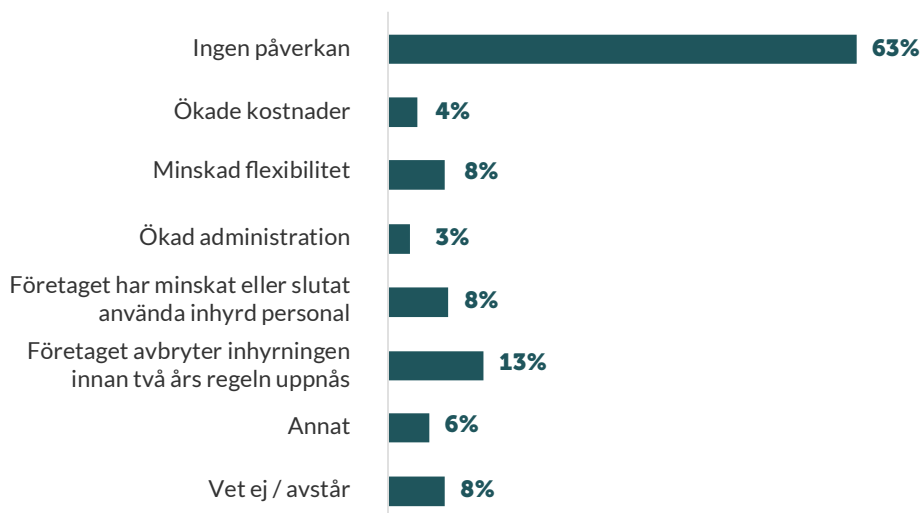
Erbjudande om tillsvidareanställning till inhyrd personal

Som redan nämnts är lagändringarna i LAS en följd av en uppgörelse mellan arbetsmarknadens parter. I uppgörelsen ingick även lagändringar som rör uthyrning av personal.

I lagen om uthyrning infördes nya regler om att inhyraren av personal ska erbjuda en tillsvidareanställning om inhyrningen pågått i mer än 24 månader.

Av de företag som tillämnat inhyrning anger 42 procent att de påverkats negativt av regeln om att erbjuda inhyrd personal tillsvidareanställning. I praktiken har även frågan om det är en konsult eller inhyrd personal ställt till problem. Det mest iögonfallande svaret är att företagen avbryter inhyrning innan tvåårsregeln uppnås, troligen för att slippa erbjuda tillsvidareanställning.

Figur 7. Hur har regeln om att inhyrd personal ska erbjudas tillsvidareanställningar efter två år påverkat ert behov av inhyrd personal?



Bas: Företag som haft inhyrd personal senaste tre åren, n=721. Flervalsfråga där företag kan ha påverkats på flera olika sätt.

BRISTER I LAS

Företagarna menar att det finns mycket kvar att önska för att anpassa LAS till vad som krävs på dagens arbetsmarknad, där det är de små och medelstora företagen som skapar merparten av alla nya jobb i Sverige.

Utöver de problem som lyfts i det föregående kapitlet vill vi fästa uppmärksamheten på att det finns brister i regelverket kring vad som är sakliga skäl för uppsägning och att företrädesrätten till återanställning blivit krångligare att tillämpa.

Sakliga skäl riskerar att inte bli ett enhetligt begrepp

Vad som krävs för att en arbetsgivare ska kunna säga upp en anställd är en central del av LAS. En förändring som genomfördes 2022 var att införa begreppet *sakliga skäl* för att uppsägningen ska vara berättigad, i stället för *saklig grund*. Vad som är en korrekt uppsägning när det kommer till arbetsbrist ändras inte – utan förändringen tar sikte på när det ska vara befogat med en uppsägning på grund av personliga skäl.

Både saklig grund och sakliga skäl definieras av praxis. Saklig grund har länge uppfattats av arbetsgivare som näst intill omöjligt att uppnå, eftersom det varit svårt att förutse vad som kan utgöra saklig grund. Lagstiftaren har därför genom att definiera om saklig grund till sakliga skäl velat göra processen mer transparent och förutsägbar för parterna⁴.

Sakliga skäl definieras som att det ska vara rimliga skäl till att arbetsgivaren inte ska behöva tåla en sådan misskötsamhet som arbetstagaren gjort sig skyldig till. Det kan tolkas så att sakliga skäl har blivit lite lättare att uppnå för arbetsgivaren än saklig grund-begreppet. Vissa antydningar om att det är så finns i de få rättsfall som avgjorts sedan de nya förändringarna infördes.⁵

Det är dock viktigt att hålla i bakhuvudet att praxis kring det nya begreppet ännu inte har utvecklats färdigt. Lagstiftaren har också klargjort att det fortfarande görs en helhetsbedömning av samtliga omständigheter som föranlett en uppsägning, men att arbetsgivaren inte ska behöva ta hänsyn till arbetstagarens personliga intresse av att behålla en anställning, individens försörjningsbördor eller hur arbetsmarknaden ser ut.⁶

Företagarna menar att ett stort minus i förändringen i lagstiftningen är att arbetsmarknadens parter nu kan komma överens om vad som ska utgöra sakliga skäl⁷. En sådan utveckling där olika centrala kollektivavtal innehåller olika definitioner av sakliga skäl är inte att föredra, eftersom det innebär mer krångel och administrativa bördor för arbetsgivare. I förlängningen finns det en risk att sakliga skäl inte kommer vara ett enhetligt begrepp över hela arbetsmarknaden och att rättstolkningen och transparensen blir mindre.

Förarbeten anger att få omplaceringsförsök ska räcka för att konstatera att det är tillräckligt för att sakliga skäl ska vara uppfyllt. En arbetsgivare ska inte behöva omplacera en arbetstagare som missköter sig gång på gång innan ett avslut av anställningen kan påbörjas⁸. Arbetsgivaren måste även fortsättningsvis agera strukturerat med att informera om vad som gäller för anställningens fortlevnad, vad den anställde gjort för fel, konsekvenserna om vad som kan ske om misskötsamheten fortsätter utan att förbättring sker. För det mindre företaget är även detta ett tillämpningsproblem. Hur många gånger behöver företaget tydliggöra vad som gäller i anställningen, genom exempelvis en skriftlig erinran. Beviskraven för att den anställde har misskött sig är fortfarande höga och det tar

⁴ Prop 2021/2022:176 s 446.

⁵ AD 2022 nr 15, AD 2022 nr 35, AD 2022 nr 50 samt AD 2024 nr 75.

⁶ Prop 2021/2022:176 s 446.

⁷ Prop 2021/2022:176 s 438 författningskommentar.

⁸ Prop 2021/2022:176 s 447 författningskommentar.

tid att påvisa misskötsamhet och försöka få den anställde att rätta sig. Tid är värdefullt för företag och en anställd kan hinna orsaka stor skada innan en anställning kan avslutas. Företagarna anser att det vore bra om Sverige kunde gå mer mot en dansk flexicurity-modell⁹. Den danska flexicuritymodellen med förstärkt socialt skydd har visat sig framgångsrik. Danmark har minskat sin arbetslöshet, kombinationen av flexibilitet och trygghet skulle underlätta för företagen och även avdramatisera uppsägning på grund av personliga skäl. En uppsägning på grund av personliga skäl beror på att den anställde misskött sig så allvarligt att anställningen måste upphöra. En misskötsamhet i CV:t försvårar för personen när denna ska söka nytt jobb. Flexicurity skulle också innebära att företaget, på ett mer effektivt sätt, kan utforma sin verksamhet i den riktning som de vill.

Företrädesrätten har blivit krångligare att tillämpa

När anställningsformen allmän visstidsanställning försvann i och med reformeringen av LAS 2022 ersattes den av särskild visstidsanställning. En person som börjar ett jobb med särskild visstidsanställning blir automatiskt tillsvidareanställd efter 12 månader, i stället för 24 månader i den gamla lagstiftningen. Dessutom erhåller den anställda företrädesrätt till nya särskilda visstidsanställningar efter 9 månader i en sådan anställning.

Även om den tidsbegränsade anställningen fortlöper så inträder företrädesrätten efter nio månader (sammanlagt under en treårsperiod). Företrädesrätten inträdde tidigare efter 12 månaders anställning (under en sammanlagd tid om fem år) oavsett anledning, det vill säga även vid tidsbegränsad anställning eller vikariat.

När företrädesrättsreglerna skiljer sig åt beroende på anställningstid och form är de mer administrativt krävande att förhålla sig till och förstå hur och när de ska tillämpas. Företagarna vill att reglerna ska förändras och förenklas. Det gäller framför allt tiden för hur länge en företrädesrätt ska gälla, när företrädesrätt ska infalla samt vilka kvalifikationer som ska krävas för att företrädesrätten ska bli tillämplig.

I lagstiftningen stipuleras att den som har "tillräckliga kvalifikationer" ska ha företräde till återanställning. Det är ett mycket trubbigt uttryck som ställer till det för företaget. Tillräckliga kvalifikationer syftar på att personen ska uppnå tillräcklig kvalifikation (som en nyanställd) men företaget kan behöva djupare kvalifikationer och längre erfarenhet för att kunna fortsätta bedriva sin verksamhet trots att det finns en arbetsbrist. Företagarna menar därför att "efterfrågad kompetens" är ett fördelaktigt uttryck. Företaget kan då definiera bättre vilken kompetens de behöver ha kvar och därmed få ett större inflytande på vem som ska återanställas.

⁹ Danmarks lagstiftning om flexicurity, <https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/flexicurity>.

SLUTSATSER OCH POLICYFÖRSLAG

Ändringarna i LAS som infördes hösten 2022 har rättat till en del i lagstiftningen och medfört viss flexibilitet, men det vore en överdrift att säga att problemen som möter företag i tillämpningen av LAS har lösts. Företagarna anser att det fortfarande finns ett stort behov av reformer.

Företag måste i större utsträckning än vad som är möjligt i dag kunna bestämma vilka anställda som behövs för att kunna driva och utveckla verksamheten. Det får konsekvenser för en rad bestämmelser.

INFÖR EN UNDANTAGSTRAPPA FÖR TURORDNING

Alla små och medelstora företag, även de utan kollektivavtal, behöver kunna undanta fler medarbetare än dagens tre från turordning. För att de mindre företagen ska fortsätta vara jobbmotorn i svensk ekonomi behöver företagen få större inflytande på vem de ska ha kvar i verksamheten vid en eventuell arbetsbrist. Tre undantag i de allra minsta företagen är förmodligen tillräckligt men när företagen blir lite större räcker inte tre undantag. Vi vet att 6 av 10 företag i storleksordningen 1-49 anställda inte har kollektivavtal. Vi vet också att i företag med fler än 20 anställda är det drygt 80 procent som har kollektivavtal och kan därmed också göra avtalsturlistor och komma överens om fler undantag. Men för de allra minsta företagen är "rätt person på rätt plats" en överlevnadsfråga och kan de inte behålla den kompetens de behöver kan det äventyra hela verksamheten. Företagarna föreslår därför att tre undantag per tioalet anställda ska få göras i företag med upp till 49 anställda. Totalt skulle detta innebära, för ett företag med 49 anställda, att 12 personer kan undantas från turordningen vid en arbetsbristsituation.

SÄKRA TRANSPARENS VID UPPSÄGNING AV PERSONLIGA SKÄL

Företagarna vill att möjligheten att avtala om vad som ska vara sakliga skäl för uppsägning på grund av personliga skäl tas bort i LAS. Men även "skälen" behöver bli mer transparenta. Beviskraven för att en anställd misskött sig är fortfarande höga, kräver mycket administration och tar tid att uppnå. Det är oerhört tidskrävande att säga upp en person som exempelvis har samarbetsproblem eller inte uppnår sina verksamhetsmål. Det krävs omfattande insatser, flera samtal och skriftliga erinringar innan företaget kan "bevisa" att personen inte ska ha sin anställning kvar. Ofta har det också gått så långt att den anställde själv inte vill vara kvar. Men att företaget ska behöva "köpa ut en medarbetare" är inte speciellt kostnads-effektivt eller till gagn för verksamheten. De slitningar som uppstår skadar ofta mer än vad som skulle varit mer naturligt, att den anställde avslutar sin anställning och byter jobb.

INFÖR EFTERFRÅGAD KOMPETENS

Företagen behöver själva kunna bestämma vem som ska erbjudas anställning när det finns personer med företrädesrätt. Företagarna vill därför att begreppet tillräcklig kompetens i lagstiftningen ersätts med efterfrågad kompetens. Begreppet tillräcklig kompetens syftar på vad en nyanställd ska kunna. Men för att ett företag ska kunna utvecklas och bedriva sin verksamhet är det återigen oerhört viktigt med "rätt person på rätt plats". Om begreppet ändras till efterfrågad kompetens ökar det företagets möjligheter att avgöra vem som har den kompetens som behövs för verksamhetens fortlevnad.

UTÖKA TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR

Företag behöver större möjligheter än i dag för att anställa personer under en begränsad tid. Framför allt behöver tiden för hur länge en tidsbegränsad anställning får pågå utökas. Undersökningen visar att det är ett fåtal företag som har behov av längre tidsbegränsade anställningar än 24 månader, men att 12 månader är för kort tid, speciellt för nystartade företag under ett uppbyggnadsskede. Företagarna föreslår att tidsbegränsade anställningar (särskild visstidsanställning) ska kunna ingås för högst 24 månader och att det bör kunna gå att avtala om en förlängning till maximalt 36 månader vid behov.

KORTA OCH FÖRENKLA FÖRETRÄDESRÄTTEN

Företrädesrätten till återanställning efter att en anställd blivit uppsagd på grund av arbetsbrist hindrar jobbskapande. I undersökningen från 2019 är företrädesrättsreglerna det som bekymrar företagen mycket och som anses betungande. När LAS ändrades 2022 infördes ytterligare regler kring detta som gör att företrädesrätten är svårtillämpad och hindrar företagen från att anställa dem de vill. Företagarna anser att tiden för hur länge en företrädesrätt ska gälla bör kortas från nio till högst tre månader. Det ska vara lika regler oberoende av anställningsform och uppnås på ett likartad sätt. När en person erhåller en ny anställning ska företrädesrätten upphöra utan krav på åtgärd. Detta ska gälla även om den nya anställningen är tidsbegränsad.

SLOPA 24-MÅNADERSREGELN FÖR INHYRD PERSONAL

I dag ska en arbetstagare som genom uthyrning varit placerad på samma driftsenhet hos ett kundföretag i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader erbjudas tillsvidareanställning, eller få två månadslöner som ersättning. Reglerna skapar otydlighet och försvårar för företagen att planera sin verksamhet. Dessutom visar undersökningen att företagen avslutar inhyrningen tidigare än vad de behöver för att undvika reglerna. Att avgöra om det är en inhyrning eller inte har också gjort att lagstiftningen är svårtillämpad. De nya reglerna har ställt till det för företag som har behov av att under perioder, för ett speciellt projekt eller verksamhet, bedriva sin verksamhet som de vill. Det i sig försvårar för både verksamheterna och för den som är inhyrd att få fortsätta arbeta. Företagarna vill att dessa regler som nu finns i uthyrningslagen slopas.

Om undersökningen

Undersökningen är gjord av Demoskop. Den genomfördes under sensvåren 2024. Totalt omfattade undersökningen 2007 svar i företag med 1–49 anställda.

Företagen i undersökningen hade 1–49 anställda i samtliga branscher förutom jordbruk, skogsbruk och fiske.

Metoden som användes var en webbenkät som gick ut till ett slumpmässigt urval av företag. Resultaten av undersökningen är representativt för den målgrupp av små företag med 1–49 anställda.



företagarna

Företagarna Sverige Service AB, Rådmanngatan 40, 113 57 Stockholm
foretagarna.se | info@foretagarna.se | 08 - 406 17 00