



2007-03-26

Förslag till regelförenklingar, från Almega

Övergripande ansvar: Håkan Eriksson.

1. Område: Lag om offentlig upphandling.

Kontaktperson: Stefan Holm.

Inför de föreslagna EG-direktiven avseende upphandling utan några nationella tillägg. Den föregående regeringen önskade tillägg som skulle innebära ökad regelbörda. Enda skillnaden mot direktiven är att Almega vill ha nationella upphandlingsregler även under tröskelvärdena.

Lagstiftningen på området är inte det huvudsakliga problemet. Avgörande hinder för leverantörer både vid deltagande i upphandlingar och kostnader för detta, är tillämpningen. Det vill säga, enskilda upphandlande enheters utformning av sina egna upphandlingar.

Möjligheterna att göra något här är många, frågan är bara hur. Ett alternativ är utbildning av upphandlare med fokus på hur de kan förenkla underlagen utan att bryta mot LOU. Ett annat alternativ är att låta centrala upphandlande myndigheter utforma standardiserade upphandlingsmodeller som förenklar upphandlingsprocesserna för enskilda upphandlande enheter. En tredje möjlighet är att låta organ utveckla standarder inom vissa delsegment i upphandlingen. Ett bra exempel är framväxten av standardiserade miljökrav som genomförs av Miljöstyrningsrådet. Sittande regering avser att ge Miljöstyrningsrådet ytterligare finansiering för kommande år. Ytterligare sätt att förenkla upphandlingsprocessen är att göra den elektronisk. Chambersign är ett exempel, med det finns säkert flera. Kommuner och landsting kan dessutom även hantera avrop från avtal samt fakturering i elektroniskt form. Något som leder till minskade kostnader för dem. SKL har för ändamålet utformat SVE-faktura, en öppen standard.

2. Område: arbetsrätt.

Kontaktperson: Antje Dederig

Anställningsskyddslagen

4-5 a §§.

Slopa uppdelningen i tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Reglerna om anställningsformer är svårtillämpade. Istället bör arbetsgivaren

Almega AB
Org nr 556334-0941

FORUM FÖR TJÄNSTEFÖRETAGARE

Huvudkontor
Sturegatan 11
Box 555 45
102 04 Stockholm
Tel 08-762 69 00
Fax 08-762 69 48
almega.epost@almega.se
www.almega.se

Regionkontor
Göteborg
Luleå
Malmö
Skellefteå
Stockholm
Sundsvall
Umeå
Växjö
Örebro

Box 404 (Södra Hamngatan 53), 401 26 Göteborg
Box 67 (Storgatan 9), 971 03 Luleå
Box 186 (Jörgen Kocksgatan 1 B) 201 21 Malmö
Expolaris Center, 931 78 Skellefteå
Box 555 45 (Sturegatan 11), 102 04 Stockholm
Box 210 (Torggatan 4), 851 04 Sundsvall
Brogatan 4, 903 25 Umeå
Kungsgatan 1 B, 352 30 Växjö
Köpmangatan 23-25, 702 23 Örebro

Tel
031-62 94 00
0920-154 70
040-35 25 00
0910-78 29 00
08-762 69 59
060-16 73 00
090-71 82 77/78
0470-74 84 00
019-19 57 00

Fax
031 15 14 56
0920-696 55
040-12 51 66
0910-78 29 99
08-762 69 98
060-17 02 76
090-77 43 50
0470-74 84 96
019-19 57 36

och den arbetssökande, så långt EG-rätten tillåter, själva få bestämma anställningsform.

15-16 §§

Slopa skyldigheten att lämna besked en månad i förväg. En tidsbegränsad anställning upphör när den avtalade tiden löpt ut, och arbetstagaren vet under vilka förutsättningar anställningen ska upphöra.

28§

Underrättelseskyldigheten bör slopas, den är onödig.

30 § 1 stycket

Varselskyldigheten bör slopas. Uppstår det tveksamheter om arbetsgivarens åtgärd kan arbetstagaren vändasig till sin fackliga organisation eller ombud.

30 § 2 stycket

Rätten till överläggning bör slopas. En facklig organisation kan vid behov begära förhandling med arbetsgivaren. Beträffande den enskilde arbetstagaren torde det knappast hända att en arbetsgivare vägrar förklara varför en uppsägning planeras. En överläggning kan också tvinga arbetsgivaren att senarelägga uppsägningen.

30 a §

Varselskyldigheten bör slopas. Uppstår det tveksamheter om arbetsgivarens åtgärd kan arbetstagaren vändasig till sin fackliga organisation.

31 §

Varselskyldigheten bör slopas. Uppstår det tveksamheter om arbetsgivarens åtgärd kan arbetstagaren vändasig till sin fackliga organisation eller ombud.

Rätten till överläggning bör slopas. En facklig organisation kan vid behov begära förhandling med arbetsgivaren. Beträffande den enskilde arbetstagaren torde det knappast hända att en arbetsgivare vägrar förklara varför de tilltänkta åtgärden ska vidtas.

Medbestämmandelagen

14 §

Skyldigheten att på begäran förhandla också centralt bör slopas. En central förhandling framstår ofta som meningslös och det är sällan som de centrala parterna kommer till ett annat resultat än de lokala parterna.

15 § 2 stycket

Underrättelseskyldighet bör slopas. De i paragrafen uppräknade omständigheterna kan lämnas muntligt under förhandlingen.

15 § 3 stycket

En följd av att främjandelagen bör slopas är att den underrättelseskyldighet som anges i detta lagrum försvinner.

35 §

Lagrummet bör slopas. Bestämmelsen tvingar arbetsgivare att agera snabbt i situationer där det i praktiken ligger i arbetstagarens intresse att snabbt få en lösning på tvisten. Det saknas mot denna bakgrund skäl att ålägga arbetsgivare en skyldighet att agera. Ett slopande av lagrummet skulle också underlätta för arbetsgivare att beivra arbetstagare som misstänks fuska med sjukskrivning. För närvarande törs arbetsgivare inte hålla inne sjuklönen av rädsla för de följder som stadgas i lagrummet.

Arbetstidslagen

Lagen bör förenklas i sin helhet och endast innehålla de regler om arbetstid som återfinns i Europaparlamentet och Rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Vid implementeringen av direktivet regler 2005 respektive 2007 behölls de ursprungliga reglerna, vilket har resulterat i en komplicerad lagtext med dubbel reglering.

Lagen om vissa anställningsfrämjandeåtgärder

Lagen bör slopas. Den enda praktiska funktionen är skyldigheten för arbetsgivare att varsla länsarbetsnämnden inför uppsägningar och permitteringar. Dessa varsel är i princip eftersom länsarbetsnämnden ytterst sällan lyckas skaffa nya arbeten åt de berörda arbetstagarna. Det föreligger samma skäl att avskaffa denna lag som lagen om anmälningsplikt till arbetsförmedlingen, se nedan.

Lag om skyldighet för arbetsgivaren att anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen.

Lagen bör slopas eftersom den i praktiken är obsolet.

Sjuklönelagen

12§

Skyldigheten för arbetsgivaren att anmäla sjukdomsfall till Försäkringskassan som pågår efter sjuklöneperioden bör slopas. Syftet med regeln är att Försäkringskassan ska få kännedom om en arbetstagares fortsatta anspråk på ersättning i form av sjukpenning. Denna upplysning kan istället lämnas av den berörde arbetstagaren, som är den som ska ha ersättningen.

Ledighetslagar

Samtliga ledighetslagar bör gås igenom med syfte att förenkla och göra regler enhetliga, exempelvis anmälningsfrister mm. Liknande undersökningar har gjorts vid tidigare tillfällen, dock utan att de föranlett några ändringar i lagarna.

Jämställdhetslagen

10 och 11 §§

Skyldigheten att göra lönekartläggning och upprätta en handlingsplan för jämställda löner bör slopas. Arbetet upplevs av de allra flesta arbetsgivare som omständligt, dyrbart och onödigt. Det förbud mot lönediskriminering som finns i jämställdhetslagen är tillräckligt för att stävja osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.

13§

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan bör slopas. Även detta arbete upplevs som meningslöst av de flesta arbetsgivare. Det får sägas var ytterst tveksamt om sådana planer i realiteten har någon positiv effekt på jämställdhetsarbetet.

Det bör i detta sammanhang observeras att Diskrimineringskommittén i sitt slutbetänkande En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22) har föreslagit en kraftigt utvidgad skyldighet att upprätta planer. Detta förslag bör inte genomföras.

3. Arbetsmiljölagen

Kontaktperson: Marie Silfverstolpe

Övergripande gäller att lagstiftningen är gjord för industrisamhället och att den upplevs som för omfattande och som obsolet av moderna tjänsteföretag. När det gäller föreskrifter från Arbetsmiljöverket som arbetsgivare har att hantera, berör en bråkdel av dessa tjänsteföretagen. Det skulle till exempel vara möjligt att slopa många särskilda föreskrifter. Övergripande gäller vidare att avtal, som är dispositiva, alltid är bättre än detaljreglerade lagar.

Lagstiftningen har fokus mot den inre arbetsmiljön, samtidigt som många tjänsteföretag har större behov av stärkt skydd mot faktorer i den yttre miljön. Till exempel väktare, vårdpersonal och lärare möter säkerhetsproblem som kommer från allmänhet, patienter och elever. Lagen bör därför ha ökat fokus mot dessa yttre hot, och slopa andra delar när det gäller tjänsteföretag.

Lagstiftningens bestämmelser om skyddskommittéer är ett exempel på hur obsolet lagen framstår för många tjänstenäringar. För många tjänsteföretag, till exempel bemanningsföretag och städföretag, gäller att arbetet utförs på en rad olika platser, ute hos kunden.

Ett genomgående önskemål från mindre företag bland Almegas medlemmar, är att all kommunikation på området måste bli enklare. Mycket myndigheternas skrivelser och beslut är helt enkelt svåra att förstå. Ett förslag, är att myndighetsbeslut som gäller ett företag bör följas av en enkel skrivelse som på ett tydligt sätt redogör för beslutets innebörd.

4. Bestämmelser om A-kassa och arbetsförmedling

1. Kravet på arbetsgivarintyg har blivit en stor belastning för företagen, sedan bestämmelsen trädde i kraft vid årsskiftet. Det gäller både nya krav på uppgifter och en bristande samordning mellan de olika kassorna.

Det upplevs till exempel som orimligt att arbetsgivaren ska behöva specificera datum för sjukfrånvaro och övertidsarbete flera år bakåt i tiden.

2. Ett problem är också att enskilda handläggare ställer olika krav på hur arbetsgivarintygen ska vara utformade. Många intyg måste därför kompletteras, vilket medför påtagliga merkostnader. Här behövs samordning och enhetliga regler.

3. Ändra reglerna för A-kassa efter att man arbetet i auktoriserat bemanningsföretag. Det finns ingen anledning att undanta arbete i vissa företag.

4. Gör det möjligt med att ”stämpla” på deltid i auktoriserade bemanningsföretag.

5. Arbetsförmedlingen måste göra bättre urval efter tjänsteföretagens önskemål. Kostnaderna blir annars stora för rekrytering.

://