

Till

Statssekreterare Jöran Hägglund, Näringsdepartementet

Cc: Arbetsmarknadsdepartementet, enheten f arbetsrätt och arbetsmiljö, Per Ewaldsson  
Finansdepartementet, skatteenheten, Niklas Ekstrand, finansmarknadsavd Helene Wall

2007-02-19

## Företagarnas förslag till regelförenklingar

Regeringen har beslutat att minska företagens kostnader för den administrativa bördan med minst 25% till 2010 och givit alla departement och ett 50-tal myndigheter i uppdrag att inkomma med förslag på hur detta kan ske. Näringslivets organisationer har inbjudits att medverka genom samråd och egna förslag på vilka regler som kan tas bort eller ändras, och i så fall hur. Företagarna samarbetar i detta arbete med NNR, där vi är medlemmar.

### *1. Företagarnas Panel*

För att säkerställa bredast möjliga underlag har vi använt vår senaste panelundersökning bland våra medlemmar för att fånga upp förslag och synpunkter på vilka regler som upplevs som mest tidskrävande, kostsamma och irriterande. Våra medlemmar finns i stort sett i alla branscher. De flesta är små, genomsnittstorleken är drygt sex anställda. Enkäten som är webbaserad har besvarats av 3140 företagare under december-januari.

Den första halvan av enkäten har fasta svarsalternativ och undersöker generella attityder till regler och regelförenkling, vilka områden som upplevs som mest regeltyngda, vilken företagens totala regelkostnad är och vilka metoder man anser bäst för att minska regelbördan. Den delen av undersökningen kommer att presenteras i ett annat sammanhang.

Den andra halvan av undersökningen har öppna frågor där respondenterna har fått svara på tre frågor:

”Regelverket är många gånger tidsödande för företagen. Vi vill att du listar de specifika regler och föreskrifter som du anser att du lägger ned mest tid på och som du helst skulle vilja få bort/förenkla.”

”Vissa regler är mer kostsamma än andra. Vi vill att du listar de specifika regler och föreskrifter som du anser är dyrast att behöva följa och som du helst skulle vilja få bort/förenkla.”

”Om du fick avskaffa en regel som du tycker är helt onödig, vilken skulle det vara?”

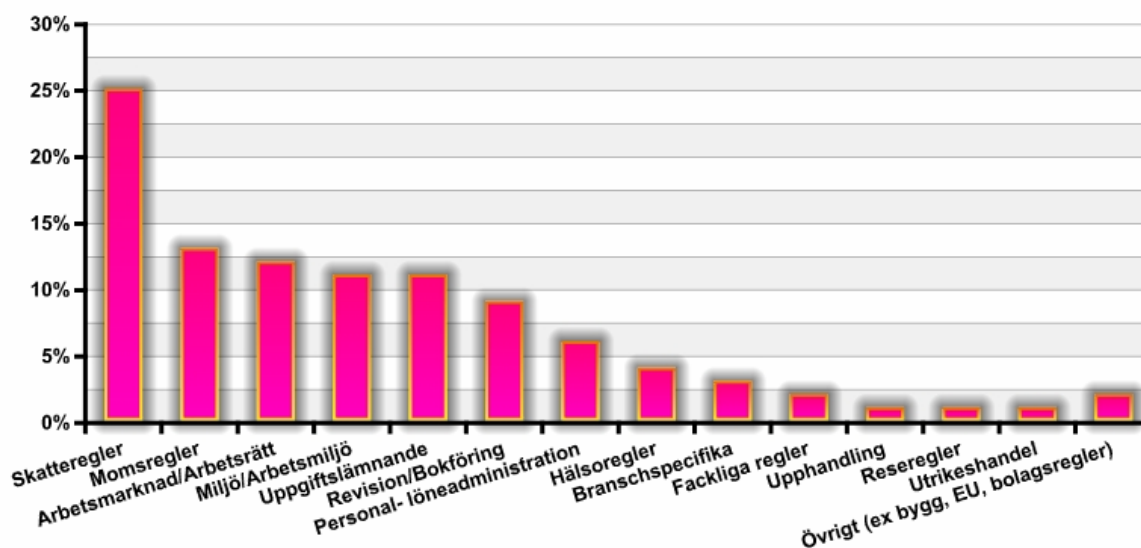
Denna rapport bygger på svaren på dessa tre öppna frågor. I avsnitt 2. och 3. presenteras våra bearbetningar och förslag till konkreta regelförenklingar.

## ”Irritationstoppen”

De regler som Företagarnas medlemmar listar som mest onödiga (svar på fråga tre ovan) och helst vill ha bort finns inom följande regelverk:

1. Arbetsmarknadsreglering (LAS/kollektivavtal/granskningsavgifter, etc.)
2. Revisionsfrågor
3. Uppgiftslämnande till myndigheter
4. Momsregler
5. Fåmansbolagsreglerna (”3:12”)
6. Sjukförsäkringsregler
7. Upprättande av planer för arbetsmiljö, jämställdhet, mm
8. Miljörelaterad reglering
9. Körjournaler och skatteregler kring tjänstebil
10. Branschspecifika regleringar

Alla svaren på de öppna frågorna kan erhållas in extenso om önskemål finns. Ett sammanfattande diagram över den första öppna frågan – om de mest *tidskrävande* reglerna – framgår av diagrammet. Svaren på vilka regler som *kostar* mest har ungefär samma fördelning men är färre till antalet.



Förklaringen till att "Irritationstoppen" och diagrammet skiljer sig något åt när det gäller vilka regler som listas som mest angelägna att ta bort, respektive tar mest tid, kan vara att skatteregler i allmänhet och momsredovisning i synnerhet är kontinuerligt återkommande i all verksamhet och därmed tar mycket tid. Arbetsrätten upplevs däremot som mer svårhanterlig och direkt negativ för verksamheten, även om den inte är ett dagligt återkommande moment.

Revisionsfrågor rankas mycket högt bland svaren på regler som bör avskaffas. Företagarna har tidigare föreslagit att obligatoriet ses över. En annan lösning som diskuterats är att skapa en helt ny bolagsform för näringsverksamhet av mindre omfattning, eller med ett fåtal delägare, och Företagarna anser att denna möjlighet bör utforskas noga. Dock bör först och främst arbetet påbörjas med att förenkla aktiebolagslagen för de mindre bolagen och göra en större åtskillnad mellan publika och icke publika bolag. Att parallellt utreda frågan om en helt ny bolagsform får inte användas som ursäkt för att inte nu förenkla i de existerande regelverken.

## *2. Sambandet mellan svenska regler och EU-regler*

Företagarna anser att Sverige systematiskt bör utnyttja den gräns för småföretagsundantag som finns i vissa EU-regelverk och som gäller i företag med upp till 50 anställda. När EU-lagstiftningen ger utrymme för det ska Sverige utnyttja möjligheten att undanta mindre företag.

Sverige bör också i EU-samarbetet arbeta för att en sådan gräns införs inom fler EU-områden än som idag är fallet, där samma regler för stora och små företag inte behövs.

Genom att inte skapa nya svenska särregler utan definiera ett småföretag på samma sätt över hela Europa uppnås flera fördelar:

- Konkurrensneutralitet uppnås i detta avseende på den inre marknaden. Sveriges småföretagare blir inte diskriminerade jämfört med andra EU-länders när det gäller regelbörda.
- En hel del särregler som idag har gränser vid andra nivåer (tio anställda torde vara den vanligaste) blir avskaffade om EU-nivån används, vilket i sig är en regelförenkling som gör det lättare att växa för de minsta företagen, utan att de behöver snegla på någon gräns där en rad nya regler träder i kraft.

När storleksgränsen i stället är uttryckt i termer av omsättning bör Sverige av samma förenkling- och konkurrensneutralitetsskäl på samma sätt ansluta till högsta möjliga EU-gräns.

### *3. Företagarnas prioriteringar*

Inom de områden som pekats ut som särskilt angelägna att regelförenkla redovisar vi nedan Företagarnas prioriteringar. Eftersom den totala regelmassan är stor är det nödvändigt att peka ut de regelverk som medför de största kostnaderna och upplevs som mest krångliga – områden som därmed är mest angelägna att förändra först.

Nedan presenterade konkreta förslag ska inte uppfattas som en uttömmande inventering av allt som upplevs som betungande av företagare och som skulle kunna förenklas. Vi återkommer gärna under processens gång med fler förslag och synpunkter.

## Arbetsrätt

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS)		
<i>Lagregeln</i>	<i>Problembeskrivning</i>	<i>Förenklingsförslag</i>
<p><b>6 § första stycket:</b> Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.</p>	<p>Många gånger hittar inte småföretagen personer med rätt kompetens vid nyanställningar, utan måste lära upp de nyanställda. Sex månaders prøvotid är då ofta för kort tid för att kunna avgöra om arbetstagaren är rätt person för jobbet. I många yrken kan det ta avsevärt längre tid att lära upp någon, t.ex. i ett hantverk eller en tekniskt komplicerad process. Med dagens begränsning på sex månader tvingas ofta arbetsgivaren avsluta provanställningen p.g.a. att arbetstagaren ej är fullärd, trots att arbetsgivaren egentligen skulle vilja ge arbetstagaren mer tid för att hinna lära sig jobbet. Om arbetsgivaren istället chansar på att arbetstagaren kommer att fungera i jobbet och denna chansning misslyckas, har arbetsgivaren fått ett allvarligt och svårlöst problem på halsen, som kan medföra stora kostnader för företaget.</p>	<p>Om avtal fick träffas om provanställning upp till tolv månader, skulle det underlätta avsevärt för företagaren vid anställning. Mindre tid och kostnader skulle behöva läggas på att hitta arbetstagare med exakt rätt kompetens eller på att hitta nya arbetstagare vid osäkerhet om en pågående provanställning kommer att falla väl ut. Företagens vilja att anställa skulle öka och företagen skulle våga anställa fler arbetstagare och våga anställa för längre perioder.</p>

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

<p><b>6 c §:</b> Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.</p> <p>Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:.....</p>	<p>Denna skyldighet att upprätta, sammanställa och överlämna information innebär en stor administrativ börda för företagare. Regeln ändrades den 1 juli 2006, varvid gränsen sänktes från en månad till tre veckor. Ändringen innebär att denna administrativa börda inträder oftare. Även den tidigare gränsen på en månad var emellertid väl snäv.</p>	<p>Skyldigheten för en arbetsgivare att lämna denna information bör gälla först när anställningstiden uppgår till tre månader.</p> <p>I andra hand bör regeln i vart fall återställas till vad som gällde före den 1 juli 2006, d.v.s. att arbetsgivaren inte skall vara skyldig att lämna denna information om anställningstiden är kortare än en månad.</p>
<p><b>6 e §:</b> Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, skall arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.</p>	<p>Regeln innebär att företagaren måste upprätta och överlämna denna information så snart ett anställningsvillkor ändras, och utgör således en administrativ börda för företagaren.</p>	<p>Regeln bör tas bort. Anställningsavtal och villkor ändras ideligen och i allmänhet fungerar muntliga överenskommelser eller klagöranden mycket bra. Det bör kunna överlåtas åt arbetsgivaren att bestämma när sådana ändringar behöver dokumenteras.</p>

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

**6 f §:**

Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Information får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen lämnas direkt till arbetstagaren.

Regeln innebär att företagaren måste upprätta och, till föräldralediga, överlämna denna information, vilket utgör en administrativ börda.

Regeln återfinns i ett EG-direktiv. Direktivet uppställer emellertid inte något krav på att informationen måste överlämnas direkt till föräldralediga arbetstagare.

Regeln bör i första hand helt tas bort. Om arbetsgivaren är intresserad av att anställa någon som redan är tidsbegränsat anställd kommer denne givetvis att tillfrågas. Om en redan anställd arbetstagare har företrädesrätt och anmält intresse för nya anställningar, är arbetsgivaren skyldig att tillfråga denne. Men att generellt ålägga företagare denna skyldighet, vilken i verksamheter med stora variationer och många korttidsanställningar kommer att bli en betungande administration, är ett klart steg bakåt i det pågående regelförenklingsarbetet.

I andra hand, om EU inte går att påverka på denna punkt, bör i vart fall regeln i andra stycket, dvs att information skall lämnas direkt till föräldralediga arbetstagare, tas bort. Även förslaget i denna del i promemorian ”Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning m.m.” (att det skall ske på deras begäran) bör förkastas.

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

**15 §:**

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § eller 5 a § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Om en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

**16 §:**

Beskedet enligt 15 § skall vara skriftligt samt innehålla en rad formkrav, bl.a. upplysning om hur skadeståndstalan skall föras. Vidare skall anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning samt om denna rätt behöver anmälas till arbetsgivaren.

Dessa regler innebär att arbetsgivaren måste upprätta och överlämna skriftlig information till arbetstagare och till den lokala arbetstagarorganisation som denne tillhör. Reglerna utgör en tydlig administrativ börda för företagen.

Reglerna bör tas bort. Den visstidsanstälde är ju rimligen medveten om att anställningen är tidsbegränsad och ett besked härom är därmed överflödigt.

Att företrädesrätt föreligger efter viss tid torde vara allmänt känt av arbetstagare. Det kan därför ifrågasättas om denna information verkligen är nödvändig inför anställningens upphörande. Information om när företrädesrätt förvärfvas bör istället lämpligen lämnas i anställningsbeviset, tillsammans med alla andra för anställningen relevanta uppgifter.

Regeln om att arbetstagare, för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, alltid innan anställningen upphör skall anmäla till arbetsgivaren att de vill utnyttja sin företrädesrätt, bör stå kvar.

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

**22 §:**

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler. Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.....

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

En konsekvens av dagens turordningsregler, som innebär att längre anställningstid ger företräde, är att företagare drar sig för att anställa överhuvudtaget, eftersom man vet att dessa regler minskar handlingsutrymmet vid framtida förändringar i verksamheten.

Turordningsreglerna försvårar dessutom för arbetsgivare att vid en neddragning driva företaget vidare med de arbetstagare som är viktigast för verksamheten och som är mest lämpade och motiverade att vara kvar i anställning hos företaget. Företagen ges därmed inte bästa möjliga förutsättningar för att leva vidare.

Det undantag som medges enligt första stycket, med högst två arbetstagare, är naturligtvis bättre än en ren turordning men ofta kan det vara fler arbetstagare som behöver undantas. Problemet kvarstår också i sin hela vidd för övriga företag, dvs så snart företaget har fler än tio anställda.

Turordningsreglerna vid uppsägning bör tas bort helt och hållet. Varje företagare måste själv få bedöma vilka medarbetare som anses viktigast för företagets fortlevnad i en situation då man tvingas dra ned.

Alternativt, om en turordning ändå anses nödvändig, bör det idag gällande undantaget för företag med högst tio anställda utvidgas till att gälla för alla företag.

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

<p><b>28 §:</b> En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavtalet, skall snarast underrätta den berörda arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet..... Någon underrättelse behöver dock inte lämnas om anställningstiden är högst en månad.</p>	<p>Regeln innebär att företagaren måste upprätta och överlämna information till arbetstagarorganisationen och utgör således en administrativ börda för företagaren.</p>	<p>Regeln bör tas bort. Varje tidsbegränsad anställning som överstiger en månad kan inte anses vara en sådan viktig åtgärd att facket måste underrättas härom.</p>
<p><b>30 a §:</b> En arbetsgivare som ger en arbetstagarbesked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra skall samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.</p>	<p>Regeln om att lämna denna information utgör en administrativ börda för företagaren.</p> <p>I de fall där den lokala arbetstagarorganisationen begär överläggning, tar detta ytterligare tid i anspråk för företagaren.</p>	<p>Regeln bör tas bort. Det måste ifrågasättas om det är rimligt att en företagare skall vara skyldig att sätta sig i en överläggning med arbetstagarens fackliga organisation, p.g.a. det faktum att en tidsbegränsad anställning skall upphöra vid den på förhand avtalade tidpunkten.</p>

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

<p><b>31 §:</b> En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagarbesked om att en provanställning skall avbrytas i för tid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisationen som arbetstagaren tillhör.</p> <p>Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.</p>	<p>Regeln innebär att företagaren måste upprätta och överlämna informationen till den lokala arbetstagarorganisationen, vilket utgör en administrativ börda för företagaren.</p> <p>Att företagaren måste ställa upp för överläggning om arbetstagaren eller dennes organisation begär det, innebär tidsspillan för företagaren. Även på denna punkt måste ifrågasättas om en sådan överläggning är motiverad.</p>	<p>Regeln bör tas bort. Arbetsgivaren har rätt att avbryta eller avsluta en provanställning och beslutet kan inte ändras eller ifrågasättas av arbetstagaren eller dennes organisation.</p>
<p><b>34 § andra stycket:</b> Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består.</p>	<p>Denna regel kan kosta en företagare orimligt mycket, även i de fall där det i slutänden visar sig att företagaren hade saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Dessutom leder den till att arbetsgivare i större utsträckning tillgripes avskedande istället för uppsägning, bara för att säkerställa att anställningen verkligen avbryts. Den sammanlagda kostnaden kan därmed många gånger antas bli lägre, även om det saknas grund för avskedande men finns saklig grund för uppsägning.</p>	<p>Ta bort regeln. Skadestandsreglerna bör utgöra ett tillräckligt skydd för en arbetstagar som drabbas av en uppsägning. I realiteten är det därtill mycket ovanligt att en arbetstagar fortsätter att arbeta efter en uppsägning varom tvist råder.</p>

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

**41 §:**

Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelsen i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden istället från den dag anställningen upphörde. Avser arbetstagaren yrkande brott mot 4 § första stycket räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

En arbetstagare har således fyra månader på sig att framställa skadeståndskrav mot arbetsgivaren. För en småföretagare är detta en mycket lång att sväva i ovisshet, med tanke på att sådana ekonomiska krav kan uppgå till ansevärliga belopp. Om det i slutänden visar sig att arbetsgivaren gjort fel, kan det leda till en stor ekonomisk förlust.

Med den nuvarande långa tidsfristen om fyra månader, vilken för övrigt kan komma att uppgå till dubbelt så lång tid om tvisteförhandling påkallats, går företagaren ofta miste om möjligheten att snabbt vidta rättelse, reparera skadan eller i vart fall minimera de ekonomiska kostnaderna till följd av den.

Preskriptionsfristen bör sänkas till åtminstone två månader, vilket vore en rimligare tid.

## ARBETSMILJÖ

<p>Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap. 2 a §</p> <p>Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)</p> <p><i>Regel</i></p>	<p><i>Problembeskrivning</i></p>	<p><i>Förenklingsförslag</i></p>
<p><b>Arbetsmiljölagen:</b></p> <p><b>3 kap 2 a §:</b> Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras.</p> <p>Arbetsgivaren skall i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas.</p> <p>Arbetsgivaren skall vidare se till att det i</p>	<p>Regeln i 3 kap. 2 a § utgör en regelbörda på flera olika sätt; både i form av den materiella regeln samt såsom en administrativ börda och en administrativ process.</p> <p>Lagregeln ger emellertid utrymme för flexibilitet vad gäller kravet på dokumentation och handlingsplaner i andra stycket och låter således behoven i det enskilda fallet styra.</p> <p>Här har emellertid Arbetsmiljöverket utfärdat föreskrifter som uppställer absoluta krav på ”skriftlig dokumentation” i näst intill varje paragraf, dock att vissa av kraven endast gäller företag med minst tio arbetstagare i verksamheten. Det kan starkt ifrågasättas om</p>	<p><i>Se Företagarnas förenklingsförslag angående SAM-föreskrifterna nedan.</i></p> <p><i>Tredje stycket (rehabverksamheten):</i> Företagarna föreslår att kravet slopas för små företag och bör ses över även för större företag. Detta skulle ligga väl i linje med att arbetsgivaransvaret för att upprätta en rehabiliteringsutredning nu föreslås tas bort. Arbetsgivarens ansvar för att anpassa arbetsplatsen framgår av andra bestämmelser i arbetsmiljölagen och arbetsgivaren kommer därtill att ha kvar skyldigheten, enligt 22 kap. lagen om allmän försäkring, att svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering samt att lämna upplysningar till och i övrigt medverka i rehabiliteringsprocessen tillsammans med</p>

**Lagregel**

hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring vilar på honom.

**Problembeskrivning**

dessa absoluta dokumentationskrav verkligen står i överensstämmelse med lagens innebörd; att arbetsmiljön skall dokumenteras i den utsträckning verksamheten så kräver. Snarare tycks det vara i den utsträckning Arbetsmiljöverket kräver, vilket enligt föreskrifterna innebär en i princip obligatorisk dokumentationsskyldighet. Företagarna anser inte att det är rimligt att uppställa sådana dokumentationskrav för små företagare som bara har ett fåtal anställda.

*Tredje stycket:*

För en liten företagare är det mycket svårt och ofta mycket kostsamt att uppfylla lagens krav om att se till att det i verksamheten finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter (1994:01) om arbetsanpassning och rehabilitering har arbetsgivarens ansvar på detta område utvecklats och preciserats.

**Förenklingsförslag**

Försäkringskassan.

Som en följd av detta förslag måste även Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering ses över och förenklas.

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

<p><b>Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)</b></p> <p><b>5 §:</b> Det skall finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.</p> <p>Det skall finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till.</p> <p><b>Arbetsmiljöpolicy och rutinerna skall dokumenteras skriftligt</b> om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.</p> <p><b>6 §:</b> Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås..... .....</p>	<p><b>Följande problembeskrivning gäller för samtliga paragrafer i SAM.</b></p> <p><b>Föreskrifterna innehåller som synes en mängd krav på skriftlig dokumentation av undersökningar, bedömningar, sammanställningar, m.m., som företagen måste upprätta och lagra regelbundet, i vissa fall löpande under året, i vissa fall årligen. Reglerna utgör en mycket tung administrativ börda, vilken givetvis upplevs som särskilt tung för små företagare. Dock gäller kraven på skriftlig dokumentation i vissa fall (5, 6 och 11 §) endast företag med minst tio arbetstagare i verksamheten.</b></p> <p><b>Men det är inte bara själva kravet på skriftlig dokumentation som är betungande för företagare. Även de underliggande materiella reglerna upplevs som svåra att begripa, omständliga att tillämpa och näst intill omöjliga att efterleva för en liten företagare.</b></p> <p><b>Det torde vara ett fåtal verksamheter, inkluderat även större företag, som klarar av</b></p>	<p><i>Dokumentationskraven i SAM</i></p> <p>Företagarna föreslår att samtliga krav på skriftlig dokumentation som återfinns i de härintill angivna reglerna, med undantag för kravet på skriftliga instruktioner i 7 §, helt slopas. Detta gäller således kraven på:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- skriftlig arbetsmiljöpolicy 5 §, (se dock separat förslag nedan)</li> <li>- skriftliga rutiner (5 §)</li> <li>- skriftlig uppgiftsfördelning (6 §)</li> <li>- skriftlig riskbedömning (8 §)</li> <li>- skriftlig sammanställning varje år (9 §)</li> <li>- skriftlig handlingsplan (10 §)</li> <li>- skriftlig uppföljning varje år (11 §)</li> </ul> <p>Det bör vara tillräckligt och ändamålsenligt med det krav som finns i 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen, att arbetsgivaren i den utsträckning verksamheten kräver skall dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna.</p> <p>Arbetsmiljöverket kan, genom informationsinsatser och vid inspektioner, i sista hand genom förelägganden, precisera i vilken utsträckning sådan dokumentation bör krävas. Att, såsom sker idag,</p>
---	---	---

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

<p>.....</p> <p><b>Uppgiftsfördelningen skall dokumenteras skriftligt</b> om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.</p> <p><b>7 §:</b> Arbetsgivaren skall se till att arbetstagarnas kunskaper om arbetet och riskerna i arbetet är tillräckliga för att ohälsa och olycksfall skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. När riskerna i arbetet är allvarliga skall det finnas <b>skriftliga instruktioner för arbetet</b>.</p> <p><b>8 §:</b> Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.</p> <p>När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas.</p> <p><b>Riskbedömningen skall dokumenteras</b></p>	<p>att efterleva de krav som föreskrifterna idag ställer. De allra flesta som upprättar dessa dokument gör det för att de måste, ibland inför en inspektion eller p.g.a. inspektionskrav. Därefter stoppas de i pärmar och blir ”hyllvärmare”, ofta till ingen nytta alls.</p> <p><b>I ett litet företag fungerar i allmänhet företagarens kontroll och riskbedömning av arbetsplatsen och verksamheten utan att företagaren behöver använda sig av dessa föreskrifter. Detsamma gäller kontrollen av arbetstagarnas hälsa, skador och sjukfrånvaro. Företagaren vidtar de åtgärder som bedöms erforderliga, antingen direkt eller, särskilt om det gäller större investeringar, på lite sikt. Detta arbete fungerar knappast bättre bara för att en mängd skriftlig dokumentation upprättas.</b></p> <p><b>Självfallet finns det även verksamheter där arbetsmiljön är bristfällig och där det förekommer ohälsa och inträffar olycksfall. Men det är mycket tveksamt om alla dessa dokumentationskrav i praktiken påverkar sådana arbetsmiljöer i positiv riktning.</b></p>	<p>uppställa krav på skriftlig dokumentation i varenda paragraf i SAM-föreskrifterna är däremot onödigt byråkratiskt, krångligt och ineffektivt, särskilt för de små företagen som av naturliga skäl inte har vare sig behov av sådan dokumentation eller resurser att hantera denna administration.</p> <p>Det vore också ett mer effektivt tillvaratagande av Arbetsmiljöverkets resurser, om verket satsade på informationsinsatser, rådgivning och stöd åt företagen istället för vitessanktionerade inspektionsförelägganden mot företag som inte har uppfyllt dokumentationskraven i SAM.</p> <p>Alternativt <b>föreslås</b> att företag med upp till 49 anställda skall undantas från de ovan angivna föreskriftskraven på dokumentation.</p> <p>Många av kraven återfinns i EU-direktiven, varför regelförenklingen måste drivas även där.</p> <p>Skriftlighetskravet i 7 §, om skriftliga instruktioner för arbetstagarna när riskerna i arbetet är allvarliga, anser Företagarna bör stå kvar.</p> <p><i>Övriga regler i SAM</i></p> <p>Företagarna anser att även de underliggande materiella reglerna i SAM bör ses över. Framförallt är det angeläget att samordna dessa regler med de som finns i</p>
--	---	---

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

**skriftligt.** I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

**9 §:**

Om någon arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet och om något allvarligt tillbud inträffar i arbetet, skall arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen. Arbetsgivaren skall varje år göra en **skriftlig sammanställning av ohälsa, olycksfall och allvarliga tillbud** som inträffat i arbetet.

**10 §:**

Arbetsgivaren skall omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsgivaren skall också vidta de åtgärder i övrigt som behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

Åtgärder som inte genomförs omedelbart skall föras in i en **skriftlig handlingsplan**. I planen skall anges när åtgärderna skall vara genomförda och vem som skall se till

övriga detaljföreskrifter från Arbetsmiljöverket. Detta gäller t.ex. kraven på riskbedömningar.

Kravet på att företag skall ha en arbetsmiljöpolicy bör tas bort. Hur arbetsmiljön skall vara beskaffad framgår tillräckligt tydligt av 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen. Inget hindrar givetvis att företag själva antar en egen arbetsmiljöpolicy och sätter upp egna mål för arbetsmiljöarbetet. Men att uppställa detta som ett föreskriftskrav, vilket Arbetsmiljöverket kan utfärda vitesföreläggande om, är inte lämpligt.

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

<p>att de genomförs.</p> <p>Genomförda åtgärder skall kontrolleras.</p> <p><b>11 §:</b> Arbetsgivaren skall varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det inte fungerat bra skall det förbättras.</p> <p><b>Uppföljningen skall dokumenteras skriftligt</b> om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.</p>		
---	--	--

## ARBETSTID

## Arbetstidslagen (1982:673)

*Lagregel**Problembeskrivning**Förenklingsförslag***11 §:**

Arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetstagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Denna regel innebär att företagen måste upprätta, sammanställa och lagra denna information, vilket tar mycket tid i anspråk och utgör en avsevärd administrativ kostnad.

*Allmänt*

EU:s arbetstidsdirektiv i kombination med den ”nygamla” svenska arbetstidslagstiftningen utgör ett lapptäcke av regler som ofta medför stora problem för företagare att driva sin verksamhet. Mot bakgrund av denna dubbelreglering föreslås att den totala lagstiftningen på arbetsområdet ses över i syfte att förenkla regelverket. Nedan ges några konkreta förslag på behov av förenklingar.

Regeln bör tas bort.

Regeln motiveras bl.a. av att Arbetsmiljöverket skall kunna utöva tillsyn över att arbetstidsreglerna följs i företagen. Arbetsmiljöverket har emellertid i praktiken inte utövat någon sådan tillsyn.

Lagstiftaren bör kunna överlåta åt arbetsgivaren att själv

Lagregel	Problembeskrivning	Förenklingsförslag
<p>Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddelar föreskrifter om hur anteckningar enligt första stycket skall föras.</p>		<p>ta ansvar för att ingen arbetstagare arbetar mer övertid/mertid än vad lagen tillåter, eller vad man fått dispens för. Kontroll över hur mycket övertid/mertid en arbetstagare utfört bör kunna ske genom tidrapporteringen i lönesystemen.</p> <p>Om en regel om att arbetsgivare skall föra anteckningar ändå bedöms nödvändig, bör Arbetsmiljöverkets föreskrifter förenklas.</p>
<p><b>13 § första stycket:</b> Alla arbetstagare skall ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).....</p> <p><b>14 § första och andra stycket:</b> Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila)...Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.</p>	<p>Att ha begränsningsregler för hur länge arbetstagare får arbeta, i form av både dygnsvila och veckovila innebär stora svårigheter för de verksamheter som drivs dygnet runt, veckans alla dagar. Den regel som ställer till mest problem är dygnsviloregeln.</p>	<p>Mest angeläget är att dygnsviloregeln tas bort. Det bör vara ett tillräckligt skydd för arbetstagare att det finns en maximiregel för veckoarbetstiden om 40 timmar i veckan, en regel för veckovila samt begränsningsregler för nattarbete.</p> <p>Regeringen bör försöka påverka EU ytterligare i denna fråga, inte minst mot bakgrund av EU:s eget förenklingsarbete.</p>
<p><b>13 § andra stycket:</b> I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden mellan midnatt och</p>	<p>De förarbetsuttalanden som gjorts såväl om vilka typer av verksamheter som skall anses</p>	<p>I första hand föreslås att nattarbetsförbudet helt tas bort. De begränsningsregler för nattarbete som återfinns i</p>

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

klockan 5 ingå.

Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter, måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5.

vara direkt undantagna från nattarbetsförbudet, som om när dispens skall kunna medges från förbudet, är gamla och otidsenliga. Vad som kan anses utgöra samhällets behov är rimligen inte detsamma i dagens samhälle som för trettio eller femtio år sedan. Detsamma gäller i stor utsträckning de avgöranden som finns och den praxis som etablerats inom Arbetsmiljöverkets Arbetstidsnämnd, tidigare Arbetstidsbyrån, vilken ej utvecklats i takt med samhällets utveckling.

Arbetsmiljöverkets avgöranden från senare tid är för övrigt inte entydiga. En typ av verksamhet som i något fall ansetts direkt undantagen, har i ett annat fall ansetts kräva dispens från nattarbetsförbudet. Detta innebär en osäkerhet för de företag som behöver bedriva arbete nattetid och medför att företag inte vågar förlita sig till direktundantaget utan ansöker om dispens för säkerhets skull, kanske i onödan.

Denna otidsenliga lagstiftning och praxis, liksom den rättsosäkerhet som finns på området, urholkar lagens legitimitet och resulterar i att många företag väljer att bortse från reglerna.

såväl den svenska arbetstidslagen som i EU:s arbetstidsdirektiv bör utgöra tillräckligt skydd för arbetstagares hälsa.

Alternativt, om det svenska nattarbetsförbudet skall finnas kvar, måste klargöras vad som i dagens samhälle kan anses utgöra *allmänhetens behov* och eventuellt också *andra särskilda omständigheter*, och som därmed skall anses vara tillåtna direkta undantag från nattarbetsförbudet.

Det kan knappast heller, såsom Arbetsmiljöverket tycks mena, vara rimligt att dispensmöjligheten i den nuvarande lagstiftningen inte skall kunna nyttjas av företag som saknar kollektivavtal, utan att dessa företags enda möjlighet till att bedriva arbete nattetid skall vara att träffa kollektivavtal som tillåter detta.

Lagstiftningen måste anpassas till nutid och måste förenkla för företag att driva sina verksamheter, dock givetvis med beaktande av eventuella hälsorisker m.m. för de anställda. I sammanhanget skall påpekas att dagens kollektivavtal tillåter nattarbete i mycket stor utsträckning. Det kan därför starkt ifrågasättas om det verkligen är motiverat att ha kvar ett nattarbetsförbud i lagen.

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

**26 § första stycket:**

Om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna i 8 eller 9 § utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 3 § eller att ha fått dispens enligt 19 §, utgår en särskild avgift (övertidsavgift). Avgiften tas ut av den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts.

I 24 § arbetstidslagen finns bestämmelser om straff för den som anlitat arbetstagare i strid mot bestämmelserna i arbetstidslagen, bl.a. reglerna om övertid i 7-9 §. Samtidigt stadgas i 26 § att övertidsavgift skall utgå.

Regeln om övertidsavgift bör slopas, så att denna onödiga dubbelsanktion försvinner.

## SKATTER - momsregler

<i>Lagregel</i>	<i>Problembeskrivning</i>	<i>Förenklingsförslag</i>
SBL 10:18 och 16:4, ML 13 kap Förskottsmoms	Företag med en omsättning över 3 miljoner kr skall redovisa moms för den månad omsättningen enligt god redovisningssed skall bokföras. Företagen måste betala in momsen till SKV oavsett om de har hunnit få betalt av kunden.	Företagarna föreslår att momsredovisningen för företag med upp till 50 miljoner kr i omsättning får ske enligt bokslutsmetoden. Den innebär att momsen under löpande år redovisas och betalas först för den period företaget har fått betalt av kunden.  Momsen på utestående fordringar på bokslutsdagen redovisas för årets sista redovisningsperiod. Momsen bör redovisas kvartalsvis. Se också Företagarnas tiopunktsprogram
SBL 10:18 Momsredovisning varje månad	Företag med en omsättning över 1 miljon kr skall redovisa moms varje månad.	Företagarna föreslår att momsredovisningen skall ske kvartalsvis i stället för månadsvis.
SBL 10:33 och ML Kvartalsredovisning för varuförsäljning inom EU	Kvartalsredovisningen omfattar försäljning av momspliktiga varor som sålts inom EU utan moms därför att köparen skall redovisa momsen i sitt land. Varje köparens VATnr och varuvärde måste anges. EU reglerat område.	Företagarna föreslår att Sverige skall driva på för en utredning om enhetliga och starkt förenklade regler för momshanteringen inom EU. (...)

Lagregel	Problembeskrivning	Förenklingsförslag
		Nuvarande system med en månadsvis redovisning i kombination med en kvartalsrapport till skatteverket och en månatlig statistikrapport till SCB på varuförsäljning behöver förenklas så att företagen åtminstone bara behöver lämna varje uppgift en gång.
ML 1:2 p 2 Omvänd skattskyldighet vid köp av tjänster inom EU	Svenskt företag som köper tjänster av företag i annat EU land skall redovisa svensk utgående moms på köpet och får avdrag för ingående moms med samma belopp, förutsatt att företaget är momspliktigt. EU reglerat område.	Sverige bör driva på för en utredning om enhetliga och starkt förenklade regler för momshantering inom EU.
ML 8:13 och 8:14 Avdragsrätten för ingående moms vid blandad verksamhet	Företag har endast avdragsrätt för ingående moms som avser den momspliktiga verksamheten. Ingående moms på köp som avser både den momsfria och den momspliktiga verksamheten får dras av helt om köpet till mer än 95 % avser den momspliktiga delen eller om momsen inte överstiger 1 000 kr och mer än 95 % av hela verksamheten är momspliktig.	Fullt momsavdrag bör medges företag som har mer än 50 % av verksamheten momspliktig.
ML 7 kap Olika momssatser	Enligt nuvarande regler är den generella momssatsen 25 %. För bl a livsmedel och rumsuthyrning är momsen 12 % och inom bl a kulturområdet och personbefordran 6 %. (...)	Införande av en lägre, enhetlig momssats skulle innebära en stor förenklingsvinst, särskilt för småföretagare som har blandad verksamhet. Sverige har en hög generell momssats jämfört med övriga EU länder. (...)

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

	Det innebär en stor administrativ börda för företag som har verksamhet inom flera områden eller inom momsfria områden och måste dela upp omsättningen både bokföringsmässigt och i skattedeklarationen. Företagen står risken om det skulle bli fel.	En sänkning skulle öka konkurrenskraften för svenska företag.
ML 8:15 Personbilsbegreppet i ML	Inget momsavdrag för köp av personbilar i företag för andra ändamål än återförsäljning, uthyrning, persontransport i yrkesmässig trafik enligt YTL, transporter av avlidna eller körkortsutbildning. Momsavdrag för köp av bilar i all verksamhet utom de uppräknade förutsätter att bilen inte klassas som personbil. Avgörande för bedömningen om en bil skall klassas som personbil eller lätt lastbil är om förarhytten är helt skild från lastutrymmet så att det uppstår en luftspalt mellan förarhytt och skåp. Grundfordonet (chassiet) måste också vara funktionsdugligt som fordon även utan skåp.	Momsavdrag bör medges för alla bilar som behövs i företagets verksamhet oavsett om de klassas som personbilar eller lätta lastbilar.
ML 9 kap Reglerna om frivillig skattskyldighet för lokaluthyrning	Uthyrning av lokaler (som inte gäller hotellverksamhet) är bara momspliktig efter frivillig momsregistrering. För registrering krävs att uthyrningen är stadigvarande och att hyresgästen driver momspliktig verksamhet.	Företagarna föreslår att lokaluthyrning till en momspliktig hyresgäst bör vara momspliktig om både hyresvärd och hyresgäst driver momspliktig verksamhet.
ML 8:9 p2 Avdragsbegränsning för moms på representation	Avdrag för ingående moms får maximalt göras på den kostnad som är avdragsgill enligt IL, 90 kr per person för lunch eller middag.	Avskaffa avdragsbegränsningen för representation. Kostnaden är nödvändig marknadsföring.

## SKATTER – övrigt

<i>Lagregel</i>	<i>Problembeskrivning</i>	<i>Förenklingsförslag</i>
<p>IL 57 kap Särskilda regler om utdelning och kapitalvinst på andelar i fåmansföretag (3:12 reglerna)</p>	<p>Utdelning och kapitalvinst på kvalificerade andelar i fåmansföretag beskattas som tjänst i stället för kapitalinkomst. Särskild beräkning av kapitalbeskattat omkostnadsbelopp och utdelningsutrymme respektive utrymme för kapitalbeskattad försäljningsvinst skall göras.</p> <p>Blanketten K 10 är nästintill omöjlig för en företagare att klara på egen hand.</p>	<p>Avskaffa 3:12 reglerna och tillåt uppskov med kapitalvinstbeskattningen för företagare som investerar i andra onoterade bolag. Se Företagarnas tiopunktsprogram.</p> <p>Reglerna är mycket komplicerade. De allra flesta företagare måste anlita professionell hjälp för att klara av redovisningen i sin privata deklaration. Reglerna är svåra att tillämpa och i många fall krävs förhandsbesked från Skatterättsnämnden. I avvaktan på att 3:12 reglerna avskaffas måste det till en förenkling.</p>
<p>IL 61:5-11 och SKV A 2006:34 Hanteringen av bilförmån</p>	<p>Bilförmånsvärdet utgår från förmån exklusive drivmedel. Förmånen av fri bensin beskattas med 120 % av företagets bränslekostnad, men vid beräkning av arbetsgivaravgifter värderas bränsleförmånen till 100 %.</p> <p>(...)</p>	<p>Företagarna föreslår att ingen bilförmån skall anses uppkomma för personer som kör mer än 3 000 mil i tjänsten.</p> <p>Vidare föreslås att den särskilda värderingsregeln för fritt bränsle avskaffas. Avskaffa de krångliga reglerna om körjournal.</p> <p>(...)</p>

Lagregel	Problembeskrivning	Förenklingsförslag
	Skatteverket ställer höga krav på körjournal för att bl a visa fördelningen mellan tjänstemil och privatmil.	En vanlig kalender över möten bör räcka för att räkna ut körsträckan.
SBL 4 kap och SKV A 2006:6 F-skattsedel	Reglerna om förutsättningar för att få F-skattsedel.	Företagarna föreslår att reglerna för att få F-skatt förenklas. Underlätta för nya företagare genom att låta alla som vill få F-skattsedel. Det är positivt att företag vill registrera sig och betala skatt, inget som skall motarbetas. Se Företagarnas tiopunktsprogram.
LSK och IL Skattereglerna och självdeklarationen för näringsidkare	Både skattereglerna i sig och självdeklarationen är för krångliga för många företagare som ofta behöver anlita professionell hjälp.	Utred möjligheten att införa en schablonbeskattning av mindre företag, t ex med en fast procent av omsättningen och inga avdrag.
SFS 2006:1340 Fastighetsskatt vid 2007 – 2009 års taxeringar	Beräkning av fastighetsskatt vid 2007 års taxering kräver en hel sida uträkningar.	Avskaffa fastighetsskatten helt.
IL 12 kap och SKV M 2006:24 Hanteringen av kostnadsersättningar och traktamente	Administrativt tungrovt med många avgränsningar och undantag för skattefria traktamenten och kostnadsersättningar	Inför förenklade schablonregler.
SBL 8 o 9 kap Redovisningen av arbetsgivaravgifter och preliminärskatt på lön och förmåner i skattedeklarationen	Krångliga regler för värdering av olika förmåner, kostnadsersättningar och avdrag i skattedeklarationen.	Företagarna föreslår att reglerna om hantering av förmåner, kostnadsersättningar och avdrag vid preliminärskatteavdrag respektive arbetsgivaravgifter skall bli enhetliga.

## Lagregel

## Problembeskrivning

## Förenklingsförslag

SBL Kontoutdrag från skattekontot	Många företagare kan inte tyda kontoutdragen och knappast ens avgöra om de måste betala in pengar eller inte.	Förenkla redovisningen på skattekonton. Använd klartext.
SBL 10 kap	Skattedeklaration för preliminärskatt och arbetsgivaravgifter skall lämnas varje månad.	Skattedeklaration bör inte lämnas oftare än kvartalsvis
IL 16:2 Representationsavdrag	Avdragsbegränsning till 90 kr per person och måltid för representation vid lunch och middag.	Företagarna föreslår att nuvarande avdragsbegränsning för representation slopas.
IL 33 och 34 kap Räntefördelning och expansionsfonder	Reglernas komplexitet motverkar intresset för att använda dem. Svårt för företagaren att klara utan att anlita professionell hjälp.	Inför förenklade schablonregler för att bestämma underlaget för räntefördelning och expansionsfonder.

## ÖVRIGA FRÅGOR

### KAPITALBILDNING

Kapitalbildning är en nyckelfråga när det gäller små företags möjligheter att växa sig större. Den regel som i störst utsträckning påverkar potentiella företagares och småföretags möjligheter till att skaffa sig tillräckliga mängder kapital för företagsstart eller företagsutveckling är i dag Lex Uggla, dvs. Skatteverkets tillämpning av förmögenhetsskatten på aktiebolag. Denna regel avskaffas dock nu, men problematiken kan ej helt undvikas innan förmögenhetsskatten avskaffats helt.

Även bankreglering är viktig för småföretagens möjligheter till kapitalbildning. Banklån är i dag det i särklass vanligaste sättet att skaffa externt kapital till verksamheten. Effekterna på småföretagen av BASEL II och andra regleringar av bankernas verksamhet är därför viktiga att bevaka kontinuerligt.

Risckapital i traditionell bemärkelse utgör i dag en liten del av småföretagens kapitalförsörjning. Samtidigt är risckapitalister särskilt inriktade på just de småföretag som har stor tillväxtpotential, och är därför viktiga för företagsutvecklingen i samhället. I dagsläget sätter tillämpningen av de s.k. 3:12-reglerna käppar i vägen för användningen av ”affärsänglar”, dvs. privatpersoner med särskilt kompetens inom verksamhetsuppbyggande, som satsar sin tid i ett företag i utbyte mot en del av ägandet.

### REDOVISNING OCH REVISION

Företagarna anser att det finns skäl att utreda om kravet på revisor för aktiebolag, men det finns fler aspekter än kostnaden för revisionen som måste tas hänsyn till. I många andra EU-länder har det aldrig införts något krav på revision i mindre aktiebolag eller så har kravet avskaffats under senare år.

Kontantredovisning kan vara att föredra i små företag med liten omsättning m.m. Det är en förutsättning att skattereglerna anpassas så att de inte hindrar enklare redovisningsregler.

Det är viktigt att kraven på redovisningen sätts till rimliga nivåer. Dessutom bör den straffrättsliga bedömningen ta hänsyn till om redovisningen i övrigt är korrekt om det saknas t.ex. årsredovisning.

Som inledningsvis påpekades ställer vi oss positiva till att utreda frågan om en helt ny bolagsform för mindre verksamheter med endast ett fåtal delägare

## Sammanfattning av förslaget

Sverige bör utnyttja den högre gräns för småföretagsundantag som EU tillämpar.

De regelområden som företagare upplever som mest angelägna att förenkla är arbetsmarknad och skatter. Företagarna presenterar på sidorna 4-26 i denna rapport en lång rad konkreta förenklingsförslag inom dessa områden, där avskaffade turordningsregler och avskaffade 3:12-regler tillhör de viktigaste.

Även det systematiska arbetsmiljöarbetet (s 18 ff), upprättandet av planer och annat uppgiftslämnande till myndighet tar mycket och dyrbar tid från företagets egentliga verksamhet och bör kraftfullt skäras ned.

Ulrika Stuart Hamilton  
Chef, Analys och opinion

Företagarnas sakkunniga:

Maria Hagberg Forss; arbetsmiljö, övriga miljöfrågor, arbetsrätt, immaterialrätt  
[maria.hagberg.forss@foretagarna.se](mailto:maria.hagberg.forss@foretagarna.se)  
tel. 08-406 17 98

Karin Berggren; redovisning, skatter  
[karin.berggren@foretagarna.se](mailto:karin.berggren@foretagarna.se)  
Tel 08-4061700

Arvid Malm; kapitalmarknad  
[arvid.malm@foretagarna.se](mailto:arvid.malm@foretagarna.se)  
tel 08-4061715

Annika Fritsch; skatter, socialförsäkringar  
[Annika.fritsch@foretagarna.se](mailto:Annika.fritsch@foretagarna.se)  
Tel 08-4061700