

Stockholm 2007-02-19

Näringsdepartementet
Att. Monika Selahn/Jaqueline Deniz-Kivihariu
103 33 Stockholm

Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR, har beretts tillfälle att lämna förslag på förenklingar enligt följande:

Våra förenklingar omfattar såväl övergripande förslag som mindre justeringar och detaljsynpunkter. Inriktningen är främst på branschspecifika regelförenklingar. Vi vill understryka att vi är beredda från SHRs sida att vid senare tillfälle mer utförligt informera om bakomliggande motiv. I detta skede av arbetsprocessen har vi främst velat identifiera lämpliga områden som i första hand berör företag inom hotell- och restaurangbranschen.

För var och en av nedanstående frågor finns kontaktperson på SHR.

1. Inför schablonbeskattning för mindre företag i restaurangbranschen

För många mindre restauranger är den administrativa bördan en betydande tidstjuv i företagarens näringsverksamhet. Genom att införa en schablonbeskattning för företag, t ex upp till 5 miljoner kr i omsättning eller motsvarande 7-9 anställda, kan man minska uppgiftslämnandet samtidigt som beskattningen sker via lämpliga schabloner. Åtgärden skulle positivt påverka fusket som finns i vissa kontantbranscher, t ex restaurangerna. Vi är väl medvetna om invändningar till detta förslag och att det står i konflikt med beprövade principer men anser ändå att fördelarna för det mindre företaget när det gäller administration och skatter ändå skulle överväga.

***Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:
Tillsätt en utredning om att införa schablonbeskattning i lämpliga branscher, t ex restauranger.***

2. Slopa statlig prissättning på luncher

Skatteverket fastställer varje höst priset på en dagens rätt på restaurang. Det riksmedelpris som tas fram med hjälp av Statistiska Centralbyråns mätningar styr indirekt prisbilden på luncher i Sverige. Det kan inte vara Skatteverkets uppgift att definiera vad en lunch ska bestå av och får kosta. Det konserverar och likriktar branschutvecklingen och träffar vissa konsumentgrupper på ett negativt sätt, inte minst mot bakgrund av en ökad debatt om kaloriintag och ökad hälsomedvetenhet.

Det skattemässiga förmånsvärdet för bilar är differentierat men för luncher gäller motsatsen.

Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:

Slopa Skatteverkets skyldighet från att fastställa ett så kallat riksmedelpris för dagens lunch att gälla i hela Sverige och låt konsumenten själv få bestämma vad han vill äta och betala för.

3. Begränsa jämställdhetslagens krav på årlig lönekartläggning

Enligt 10 § jämställdhetslagen ska alla arbetsgivare varje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om löneskillnader som finns har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:

- Begränsa bestämmelsen till att omfatta endast arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte minst 15 arbetstagare.

- Begränsa bestämmelsen till att avse lönekartläggning endast var tredje år.

4. Begränsa jämställdhetslagens krav på årlig handlingsplan för jämställda löner

Arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte minst tio arbetstagare ska enligt 11 § jämställdhetslagen varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

Handlingsplanen för jämställda löner ska innehålla

- en redovisning av resultatet av lönekartläggningen och den analys som gjorts i samband med denna
- uppgifter om vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt
- en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år samt
- en redovisning och en utvärdering av hur åtgärderna enligt föregående års handlingsplan genomförts.

Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:

- Begränsa bestämmelsen till att omfatta endast arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte minst 25 arbetstagare.***
- Begränsa bestämmelsen till att avse lönekartläggning endast var tredje år.***

5. Begränsa jämställdhetslagens krav på årlig jämställdhetsplan

Arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte minst tio arbetstagare ska enligt 13 § jämställdhetslagen varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete (jämställdhetsplan).

Jämställdhetsplanen ska innehålla

- en översikt över de aktiva åtgärder som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året,
- en översiktlig redovisning av handlingsplanen för jämställda löner samt
- en redovisning av hur åtgärderna enligt föregående års jämställdhetsplan genomförts.

Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:

- Begränsa bestämmelsen till att omfatta endast arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte minst 25 arbetstagare.***
- . Begränsa bestämmelsen till att avse jämställdhetsplan endast var tredje år.***

6. Avstå från genomförande av Diskrimineringskommitténs förslag till årlig likabehandlingsplan

Diskrimineringskommittén har i SOU 2006:22 ”En sammanhållen diskrimineringslagstiftning” bl a föreslagit att en bestämmelse av innebörden att arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte minst tio arbetstagare varje år ska upprätta en likabehandlingsplan. Likabehandlingsplanen ska avse arbetsgivarens aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:

- Avstå från genomförande av förslaget.***
- För det fall förslaget om likabehandlingsplan genomförs:***
- Begränsa bestämmelsen till att omfatta endast arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte minst 25 arbetstagare.***
- Begränsa bestämmelsen till att avse likabehandlingsplan endast var tredje år.***

7. Förenkla formuläret för arbetsgivarintyg

Enligt 32 § lagen om arbetslöshetsförsäkring är en arbetsgivare skyldig att på begäran från arbetstagare utfärda arbetsgivarintyg. Intyget ska enligt bestämmelsen upprättas genom ett formulär som fastställts av Arbetsmarknadsstyrelsen.

***Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:
Förenkla formuläret och minimera de uppgifter som ska lämnas av arbetsgivaren.***

8. Förenkla semesterlagen

Semesterlagens bestämmelser är i flera avseenden komplexa och komplicerade.

***Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:
Förenkla semesterlagens bestämmelser.***

9. Förslag till vissa regelförenklingar inom arbetsmiljöområdet

I arbetsmiljöarbetet upplevs ofta dokumentationskravet inom arbetsmiljöområdet som betungande och en onödig pålaga i mindre och mellanstora företag som inte har särskilda resurspersoner som stöd för arbetsmiljöarbetet. Exempel på arbete som upplevs som en administrativ börda är dokumentation kring ”det riktiga arbetet”, policy, rutiner och sammanställningar. Ofta krävs någon form av dokumentation i företag som har fler än tio anställda och det generella förslaget är att, i de fall där skriftliga dokumentationer behövs ska åtminstone antalet anställd höjas från 10 till 25 i företaget.

Exempelvis kräver AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete att det i företag med minst tio anställda ska finnas skriftlig dokumentation kring rutiner, policys och uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Förslaget om regelförenkling innebär att den ribban höjs till minst 25 anställda. Vidare krävs skriftlig dokumentation kring riskbedömning, sammanställning av skador och tillbud alltid i företagen oavsett antal anställda. Denna administrativa börda bör förenklas och lika med övriga dokumentationskrav i företaget ha en ribba om exempelvis 25 anställda för att skriftlighet ska krävas.

Ett annat krav som kan vara en administrativ börda och som ibland uppfattas som obehövligt och byråkratiskt är att skriva skriftliga arbetsinstruktioner för ett arbete när man har yrkesutbildad personal. (Ett exempel är krav på skriftliga instruktioner för hantering av olika maskiner såsom skärmaskiner, kokgrytor m.m). Kraven från inspektionen uppfattas som tidsödande och onödiga. Detta på grund av yrkesutbildad personal kan hantera dessa maskiner. Förslagsvis borde det istället eventuellt räcka med ordentliga rutiner för introduktion på arbetsplatsen än att det alltid ska finnas skriftliga instruktioner vid varje maskin.

I viss mån sammanfaller olika myndigheters krav/regler men de ska utföras separat, vilket ger en onödig börda i form av dubbel- eller trippeldokumentation.

Exempelvis systematiskt arbetsmiljöarbete enligt AFS 2001:1 som till stora delar görs parallellt med systematiskt brandskyddsarbete.

Förslagsvis kan detta ses över och eventuellt dubbel eller trippeldokumentation tas bort eller sammanföras till en.

Föreskrifter uppdateras regelbundet och nya föreskrifter skrivs som i många delar överlappar varandra eller dubbelreglerar vissa områden. Detta bör Arbetsmiljöverket se över. Förmodligen går det att minska ner antalet föreskrifter dramatiskt.

Exempelvis AFS 1982:20 Restauranger och andra storhushåll ersätts nästan i sin helhet av andra föreskrifter bland annat AFS 2000:42 Arbetsplatsens utformning, AFS 1998:1 Belastningsergonomi, 1998:4 användning av arbetsutrustning, AFS 2005:16 buller, 2005:3 besiktning av trycksatta anordningar och 2000:4 kemiska arbetsmiljörisker. Detta skapar ett stort merarbete för företagen att hålla reda på vilka föreskrifter som reglerar vad och är kostsamt arbete för företagen.

En genomgång av detta pågår hos arbetsmiljöverket men arbetet har stannat av lite på grund av deras nerdragningar. Svenskt Näringsliv behöver i den delen vara tydliga och kräva att detta arbete påskyndas och färdigställs.

En del föreskrifter med krav på t ex besiktning eller användning av trycksatta anordningar är svåra att förstå, vilket gör att mycket tid får läggas ned. Därtill fordras omfattande dokumentation t ex AFS 2002:1 om användning av trycksatta anordningar. Förutom den skriftliga riskbedömningen fordras en sammanställning av leverantörernas instruktioner och ett dokumenterat program för tillsynen och en förteckning och säkerhetsinstruktioner.

Exempelvis är AFS 2005:3 om besiktning av vissa trycksatta anordningar också svårbegriplig för en icke fackman. Föreskriften om medicinska kontroller AFS 2005:06 är svårtydd vilket har föranlett parterna att ta fram ett material via Prevent.

Förslagsvis borde både språk och krav ses över av arbetsmiljöverket för att underlätta framför allt för mindre och medelstora företag.

Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:

Reglerna om dokumentation inom arbetsmiljöområdet måste förenklas kraftigt.

Exempelvis bör kravet på 10 anställda för att upprätta arbetsmiljöplan höjas till 20 anställda.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter bör förenklas och i vissa fall utgå.

10. Alkohollagstiftningen

Sveriges hotell- och restaurangföretagare, SHR, har många gånger under senaste åren uppmärksammat på problem som dagens alkohollag orsakar företagare, men även tillståndsmyndigheter. SHRs bestämda uppfattning är att det finns ett stort behov av en modernisering av alkohollagen.

Lagstiftning är inte anpassad till dagens samhälle och teknik. Det finns tydliga tecken på att varken lagen eller sanktionssystemet fungerar som tänkt. Många exempel på problem som lagstiftningen orsakar kan ges, men även exempel på förbiseenden, situationen som lagen inte reglerar men bör reglera.

- Behov av modernisering av alkohollagen – en total översyn, målstyrd lagstiftning istället för detaljreglerad
- Ett flexibelt och proportionerligt sanktionssystem saknas

- Sanktionssystemet tillämpas olika på olika håll i landet
- Avgifterna för tillstånden samt tillsynen varierar kraftigt i landet
- Tillstånd borde vara knutet till bolaget och inte till enskilda stället
- Catering, tvingas söka tillfälligt tillstånd för varje tillfälle – borde ersättas av anmälningsförfarande
- Fast ställe, tvingas söka tillfälligt tillstånd för exempelvis externa aktiviteter – borde ersättas av anmälningsförfarande
- Stelbenta krav på viss utrustning i köket, som stekbord, och därmed krav på visst matutbud
- Regler förhindrar normal företagsrepresentation
- Lagen förhindrar/försvårar servering på vårdinrättningar – när matleveranser på sjukhus och liknande sköts av ett annat företag än sjukhuset och sjukhuset önskar att entreprenören även ska tillhandhålla alkoholhaltiga drycker till gästerna
- Catering, får inte handla av partihandlare utan endast av Systembolaget
- Kravet på att personalen ska vara anställd av tillståndshavaren eller inhyrd från bemanningsföretag medför problem
- Långa handläggningstider vid ansökan, borde kortas – särskilt om krögaren är känd genom andra bolag eller andra tillstånd i andra kommuner eller om det avser överlåtelse av befintlig verksamhet
- Saknas krav på tillsynsmyndighetens kompetens och resurser för tillsyn
- Alkoholrapporteringen upplevs som administrativt betungande
- Problem uppstår när verksamheter finns på flera orter i landet, eller har huvudkontor i annat land
- Lagen tillämpas och tolkas olika i landet
 - Serveringstider
 - Lagad mat hela serveringstiden
 - Roomservice är inte nämnt i lagstiftningen
 - Möjligheten att anordna vin- och ölmässor
 - Marknadsföring och animeringsförbudet
 - Hemkryddat brännvin
 - m.m.

***Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:
SHR förespråkar en målstyrd lag med ett tydligt syfte att motverka alkoholpolitiska olägenheter. System för egenkontroll, en mer omfattande lämplighetsprövning för nya krögare samt en aktiv och kunnig tillståndsmyndighet med bra sanktionsmöjligheter, skulle generellt sett nå målen mycket bättre än dagens detaljstyrda och ofta godtyckligt använda lag.***

11. Livsmedelslagstiftningen

Sveriges hotell- och restaurangföretagare, SHR, är i grunden positiv till den livsmedelslagstiftning som gäller idag. Tillämpningen och tolkningen av lagstiftningen ställer dock till med stora problem.

- Harmonisering av tillämpning och tolkning inom EU, inom Norden och, inte minst, inom Sverige – Sverige uppfattas som hårda avseende livsmedelskontrollen, varför

risk finns att lagstiftningen skapar större bördor och kostnader för företag i Sverige jämfört med andra EU-länder

- Fler EU-gemensamma riktlinjer för tillämpningen måste utarbetas
- Tolkningen av lagstiftningen innebär stora administrativa kostnader för företagen
- Behov finns av centraliserad livsmedelskontroll – för att uppnå likvärdig kontroll samt effektiv och central samordning
- Måste arbeta för en likvärdig kontroll i landet - kontrollen skiljer sig avsevärt åt mellan kommunerna pga. varierande resurser och kompetens
- Kompetensen i kontrollen, hos de kommunala inspektörerna, måste avsevärt förbättras
- Attityden hos inspektörerna vid bemötandet av företagarna måste förbättras
- Vägledningarna måste publiceras *innan* lagstiftning träder ikraft
- Branschen måste få delta i framtagandet av vägledningarna, checklistor osv.
- Flexibiliteten i lagstiftningen måste få genomslag – myndigheterna måste tillåta individuella lösningar/situationsanpassade bedömningar i större utsträckning då nya lagstiftningen är målstyrd och inte detaljfokuserad
- ”Kraven” på upprättandet av system för egenkontroll inkl. HACCP-plan, dokumentation och journalföring är alldeles för omfattande – nyttan av egenkontrollen måste få genomslag och tolkningen av lagstiftningen måste anpassas till verkligheten
- Journalföringen tar oproportionerligt mycket tid i anspråk, till vilken nytta?
- Ansökningsförfarandet – vilket underlag som krävs måste preciseras
- Avgifterna varierar kraftigt i landet
- Årliga avgifter men besök/inspektioner av myndigheten sker sällan – någon ”motprestation” till avgifterna erhålls sällan
- Måste bli en bättre service och ökad rådgivning från myndigheterna som underlättar och förenklar för företagen
- En struktur för att fånga upp företagets frågor bör skapas, t.ex. en gemensam webbplats för information, frågor & svar m.m.

***Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:
Tolkningen och tillämpningen av lagstiftningen behöver harmoniseras inom EU, inom Norden och, inte minst, inom Sverige. Nivån på de krav som ställs i Sverige anses inte rimliga eller anpassade till vad som i verkligheten kan uppfyllas i verksamheterna. Frågan är även vad som kan sägas ha direkt stöd i lagstiftningen.***

12. Lagen om skydd mot olyckor (2003:778)

Efter införande av Lagen om skydd mot olyckor, LSO, är det numera den enskilde individen som i första hand själv ska vidta och bekosta åtgärder som syftar till att förhindra olyckor och begränsa konsekvenserna av de olyckor som ändå inträffar. Verksamheter som bedrivs i byggnader där det med hänsyn till risken för brand eller konsekvenser av brand bör ställas särskilda krav på kontroll av brandskyddet ska även lämna en skriftlig redogörelse för de brandskyddsåtgärder som har vidtagits, s.k. Systematiskt brandskyddsarbete, SBA. Kommunerna, som ansvarar för räddningstjänsten, har inte längre ansvar för den enskildes brandskydd utan har endast ett krav på att utöva tillsyn på verksamheten.

Sammantaget innebär detta att hotellen och restaurangerna har fått ett betydligt större ansvar för brandsäkerheten än tidigare. Det Systematiska brandskyddsarbetet uppfattas som svårförståeligt och tidskrävande. Ändringen från brandsyn till tillsyn medför även tyvärr att

det lätt bara blir pappersexercis och att man glömmer bort den praktiska delen såsom exempelvis övningar för personalen. Räddningstjänsten runt om ilandet är även dåliga och ibland rent av ovilliga på att lämna information om hur brandskyddet kan bli bättre. De fel och brister man upptäcker vid tillsynsbesök är också ofta protokollförda på ett sätt som gör det mycket svårt för verksamhetsutövaren att förstå vad man ska åtgärda.

Konsekvensen av ovanstående är att den nya lagstiftningen har motverkat sitt syfte då många verksamheter idag har en sämre kontroll över sitt brandskydd än tidigare. Då inte heller Räddningstjänsten agerar som tidigare i dessa frågor kan en brand få ödesdigra konsekvenser.

***Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:
- En omedelbar total översyn av LSO.***

13. Modernisera hyreslagen

Parterna på lokalhyresmarknaden behöver ett regelverk som är anpassat till dagens verklighet. Det finns ett misstro mot hyresnämndens sätt att fungera som har sin grund i att den måste arbeta med alltför trubbiga verktyg. Dess beslutsprocess är fyrkantig. Risken för att göra formfel är stor, vilket gör parterna beroende av administrativt krångel och kostsam experthjälp.

Regelsystemet måste underlätta för hyresnämnden att använda hyresstatistik och ekonomisk information för att fatta beslut. Branscher har olika hyresbetalningsförmåga. Verksamhetens inriktning och dess koncept står hyresbetalningsförmågan. Lagens utformning styr dock helt och hållet mot lokalens fysiska utformning. Att hyresnämnden inte tar hänsyn till detta ger understundom fel signal till marknaden. Hyresnämnden har svårt att hantera omsättningshyra och hur investeringar och andra affärsuppgörelser utöver bashyran skall utvärderas. Därför bedöms hyresnämndens utslag av parterna inte sällan som lotteriartad och därmed undviker man att gå till hyresnämnden. Lagen sanktionerar idag att två parter affärsuppgörelse kan styra hyresnivån för en tredje part som kan vara verksam i en helt annan bransch. Sättet som parterna idag tvingas ta fram jämförelsematerial till hyresnämnden är otidsenligt och hör inte hemma i en transparent marknadsekonomi.

När lagen en gång i tiden utformades var lokalhyresmarknaden en i hög grad inhemsk marknad för uthyrning av just lokaler. Idag är fastighetsmarknaden internationell med starka inslag av finansiella placeringar. Fastighetsägare företräds inte sällan av fastighetsförvaltare vars uppgift är att återkomma med att förhandla hyror. Här har små och medelstora hyresgäster utan expertkunskap svårigheter att hävda sina intressen.

***Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:
Modernisera hyreslagen (12 kap. jordabalken) och ge hyresnämnderna effektivare verktyg för beslut.***

14. Se över lagen om personalliggare

Innan lagen trädde i kraft framfördes många synpunkter på att den inte skulle fungera väl, eftersom den var dåligt förankrad i företagsamheten hos berörda branscher. Regelbördan kom att öka i stället för att minska. Skattemyndigheten har stora svårigheter att tillämpa lagen

eftersom detaljer preciserades i lagen och inte i föreskrifterna. Utvärdering pågår under första månaderna av 2007.

***Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:
Rätta till de viktigaste invändningarna som kommer fram vid utvärderingen av lagen.***

15. Regelverket för restaurangcasinon

För att restaurangcasino även i framtiden ska kunna utgöra en del av restaurangens nöjes- och förströelseutbud måste det samlade regelverket för casinoverksamheten ses över och möjligheter till utveckling av verksamheten måste ges.

- Ersätt tillståndskrav med anmälningsplikt – t.ex. krav på nytt tillstånd vid även mindre ändringar innebär stora kostnader och bör kunna ersättas av ett anmälningsförfarande
- Ta bort krav på att tillstånd ska anslås
- Korta ned handläggningstiderna
- Remissförfarandet förlänger handläggningstiden, samt försvårar och krånglar till tillståndsgivandet i onödan
- Myndighetskontroll bör till stor del kunna ersättas med tydligare krav på egenkontroll
- Ge möjlighet till att kunna modernisera teknisk utrustning för att uppnå rationaliseringseffekter och kunna ge spelet en mer modern prägel

***Förslag till förenkling/minskning av den administrativa bördan:
En översyn av det samlade regelverket för casinoverksamhet för att uppnå en mer modern lagstiftning***

Avslutningsvis vill vi understryka att många leverantörer inom besöks/turistnäringen är små- och medelstora företag. I publikationen "Sundare Förnuft" har dåvarande Turistdelegationen listat en rad regler som hindrar småföretagare i sin vardag. Här finns uppslag till regelminskningar.

Med vänlig hälsning
SVERIGES HOTELL- OCH RESTAURANGFÖRETAGARE

Mats Hulth
VD

Kopia NNR

