

2007-03-19

Svenskt Näringslivs förslag på regelförenklingar avseende den arbetsrättsliga lagstiftningen

Anställningsskyddslagen

4 – 5 a §§

Slopa uppdelningen i tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Reglerna om anställningsformer är svårtillämpade. I stället bör arbetsgivaren och den arbetsökande – 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 skall upphöra.

28 §

Underrättelseskyldigheten bör slopas, den är onödig.

30 § 1 stycket

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

31 §

Varselskyldigheten bör slopas. Uppstår det tveksamheter om arbetsgivarens åtgärd kan arbetstagaren vända sig 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 den tilltänkta åtgärden skall 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

Underrättelseskyldigheten 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 Europaparlamentets och Rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Vid implementeringen av direktivets regler 2005 respektive 2007 behölls de ursprungliga reglerna, vilket har resulterat i en komplicerad lagtext med dubbel reglering.

Lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Lagen bör slopas. Den enda praktiska funktionen är skyldigheten för arbetsgivare att varsla länsarbetsnämnden inför uppsägningar och permitteringar. Dessa varsel är i princip meningslösa 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 skall få kännedom om en arbetstagares fortsatta anspråk på ersättning i form av sjukpenning. Denna upplysning kan i stället lämnas av den berörde arbetstagaren, som är den som skall ha ersättningen.

Ledighetslagar

Samtliga ledighetslagar bör gås igenom med syfte att förenkla och göra regler enhetliga, exempelvis anmälningstider m m. 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 vara 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.