

Näringsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
103 33 Stockholm

Datum	Ert dnr	Vårt dnr
2006-03-07	N2005/9574/ARM	2006/43

Yttrande över heltidsutredningens betänkande ”Stärkt rätt till heltidsanställning” (SOU 2005:105)

(Antal bilagor 2)

Näringslivets Regelnämnd (NNR) har beretts tillfälle att avge yttrande över ovan nämnt betänkande och anför följande:

NNR har 12 näringslivsorganisationer som medlemmar (se bilaga 1). Några av dessa har beretts tillfälle att yttra sig över heltidsutredningens betänkande. NNR hänvisar till dem vad gäller de materiella och finansiella konsekvenserna och lämnar istället synpunkter på vilka administrativa konsekvenser utredningens förslag innebär för arbetsgivarna.

Regeringen anger i sitt handlingsprogram för minskad administration för företagen (regeringsskrivelse till riksdagen 2004/05:48) att ett mål ”skall sättas upp som tydligt anger en ambitionsnivå i fråga om hur mycket de totala kostnaderna för företagen skall minskas. En utgångspunkt är att målet sätts med en hög ambitionsnivå ur ett internationellt perspektiv”. En förutsättning för att nå dessa mål är enligt NNR att det genomförs kvalitativt högstående konsekvensanalyser av förslag till nya eller ändrade företagsregler.

Utredningen föreslår åtgärder som om de genomförs får omfattande konsekvenser för landets arbetsgivare. I direktivet till utredningen står att utredningen skulle samråda med NNR när det gäller konsekvenserna för små företag. Utredningen gav emellertid NNR extremt kort tid för samråd. I synpunkterna till utredningen under samrådet bifogade NNR en lista över administrativa konsekvenser som utredningen borde redogöra för (se bilaga 2).

NNR kan idag konstatera att utredningen inte innehåller en konsekvensanalys av den omfattning och kvalitet som är ett minimikrav för ett så ingripande förslag. En modell för konsekvensanalys återfinns för i regeringens förordning SFS 1998:1820, den s.k. Simplexförordningen. I analysen saknas bl.a. en beräkning av arbetsgivarnas merkostnader för förslagen. NNR har vad gäller de administrativa konsekvenserna därför valt att på egen hand försöka göra det arbete som utredningen är ålagd att göra enligt kommittéförordningen.

Postadress:	Telefon:	Telefax:	E-post:	Internet:
Blasieholmsgatan 4 A 111 48 STOCKHOLM	08-762 70 90	08-762 70 95	info@nnr.se	www.nnr.se

NNRs undersökning av de administrativa kostnaderna och resultaten av densamma.

NNR har valt att undersöka de administrativa kostnaderna och konsekvenserna utredningens förslag skulle innebära för några arbetsgivare inom handel, hotell och restaurang samt transportsektorn. De medverkande arbetsgivarna har besvarat ett undersökningsformulär som kompletterats med företagsbesök och telefondiskussioner. NNR har i sin undersökning delat in de administrativa kostnaderna i tre delar:

Ingångskostnader som innebär inventering och indelning av de anställda efter anställningsformer, anställningstid, ålder och önskemål om arbetstid mm som lagförslaget föreskriver. Till detta kommer programvaru- och datorkonsultkostnader tillsammans med utbildningskostnader och lönekostnader för att driva och fortlöpande uppdatera systemen.

Bedömningskostnader innebär att arbetsgivaren vid varje tillfälle när anställning görs eller när önskemål om deltid eller heltid framförs måste bedöma, skriva och dokumentera motiven till vald åtgärd. Kvaliteten på en sådan bedömning måste vara så hög att den håller vid en eventuell process i domstol. Beroende på företagets storlek och antalet anställda ökar denna kostnad. Bedrivs verksamhet på flera platser krävs avstämningar mellan personal/chefer och personalgrupper för att samma praxis ska gälla överallt inom företaget eller koncernen. Detta tar tid i anspråk och renderar i vissa fall resekostnader.

Förhandlingskostnader innebär förhandling med arbetsmarknadens parter. Även om förhandlingar sker enligt andra lagrum kommer denna verksamhet att utökas med de nya reglerna. Förberedelser, förhandling och protokollskrivande upptar här den mesta tiden. Även en domstolsprocess per företag har inräknats i dessa kostnader men inte kostnader för ett eventuellt skadestånd.

De medverkande arbetsgivarna fick genom frågorna uppskatta den tid de skulle tvingas lägga ner på de olika moment som föreskrivs i förslaget till lagstiftning samt de investeringar som skulle komma att krävas. Tiden omvandlades därefter till en kostnad genom att multiplicera med timlönen för de personer som ska utföra de olika uppgifterna.

Kostnaden som räknats fram motsvarar vad arbetsgivaren får betala per deltidsanställd under det första året då en eventuell lag träder i kraft och om samtliga deltidsanställda hos de undersökta arbetsgivarna önskar gå upp till heltid. Antalet deltidsanställda hos de tillfrågade arbetsgivarna ligger mellan 5 och 210.

De sammanlagda kostnaderna år 1 för de tillfrågade arbetsgivarna hamnade i ett intervall mellan 6 800-25 600 kr per deltidsanställd beroende på företagsstorlek. Medelkostnaden för företagen per deltidsanställd blev 14 500 kr. Den största kostnaden för arbetsgivaren är förhandlingskostnaderna med motparten och för eventuella fall i domstol, vilka kommer att ta upp mycket tid. Därefter följer bedömningskostnaderna och ingångskostnaderna

Utredningen anger att det idag enligt tillgänglig arbetsmarknadsstatistik finns ungefär 200 000 personer som arbetar deltid men som önskar heltid (deltidsarbetslösa). Om samtliga av dessa enligt stöd med en ny lag ges rätt till heltid skulle det enligt NNRs beräkningar ovan under år 1 motsvarar en administrativ kostnad för arbetsgivarna på 2.9 miljarder kr.

Dessa kostnader skall läggas ovanpå eventuellt ökade lönekostnader, kostnader för uppsägning av personal som måste sägas upp för att bereda de som har rätt till heltid en heltidstjänst och eventuella kostnader till följd av minskad omsättning som företagen kan drabbas av till följd av förslagen.

Slutsatser

Resultaten från NNRs undersökning visar att utredningens förslag kommer att medföra stora administrativa kostnader för berörda arbetsgivare. Det gäller även för det fall att utredningens förslag att undanta arbetsgivare med färre än 10 anställda genomförs. Dessa står enligt utredningen endast för ca 13 procent av det totala antalet anställda. Mer i linje med EUs rekommendationer hade varit att följa den definition som alla EUs medlemsländer enat sig om för småföretag nämligen 1-49 anställda. Då undantas åtminstone de arbetsgivare som står för 30 procent av de anställda.

Utredningens förslag rimmar illa med regeringens ambitioner att minska företagens kostnader för att administrera det offentliga regelverket. De nu framlagda förslagen skulle istället öka arbetsgivarnas administrativa kostnader med drygt 4 procent då företagens administrativa kostnader enligt Nutek ligger på 60 – 70 miljarder kr/år (Nuteks rapport "En kartläggning av företagens administrativa börda", infor. 060-2004).

NNR avstyrker att utredningens förslag omsätts i lag.

NÄRINGSLIVETS REGELNÄMND

Andrea Femrell

Bilaga 1

NNRs medlemmar

Fastighetsägarna Sverige
Finansbolagens Förening
Fondbolagens Förening
Företagarna
Lantbrukarnas Riksförbund
Svensk Industriförening
Svenska Bankföreningen
Svenska Fondhandlareföreningen
Svenska Handelskammarförbundet
Svenska Petroleum Institutet
Svenska Tidningsutgivareföreningen
Svenskt Näringsliv

Bilaga 2

Administrativa, praktiska eller andra åtgärder som arbetsgivaren måste vidta till följd av förslagen

3 §

Arbetsgivaren måste hålla kontroll på anställningstiden inom samma koncern för alla deltidsanställda då arbetstagaren skall få tillgodoräkna sig densamma vid önskan om ökad sysselsättningsgrad. (Nya dataprogram/uppgradering av existerande program samt inläggning av nya uppgifter samt automatisk överföring av uppgifter inom hela koncernen till en datacentral som kan ge uppgifter om turordningen av önskemål om ökad arbetstid och rätt kvalifikationstider till "rätt till heltid"). Tidsåtgång och kostnader för uppläggning /komplettering av ett nytt/existerande system löpande underhåll av detsamma samt köp av nya datasystem för detta bör beräknas.

4-5 §§

Arbetsgivaren måste vid varje anställningstillfälle ha uppgifter tillgängliga som visar hur stor andel av personalen som får vara anställd på deltid. Om arbetsgivaren skall annonsera efter ny personal som inte ryms inom den i lagen satta procentsatsen för antalet deltidsanställda får en arbetsgivare inte eftersöka deltidspersonal i annat än de uppräknade fallen. Tidsåtgång och kostnader för registeruppläggning och underhåll av ett sådant system bör beräknas.

Arbetsgivaren måste av varje deltidsanställd ha ett intyg att vederbörande önskar deltidsanställning. Kostnaden för att ta fram och gå igenom ett sådant underlag bör beräknas.

Arbetsgivaren måste vid varje deltidsanställning när deltidskvoten är fylld kunna göra sannolikt att en anställning på heltid inte tillgodoser något behov av arbetskraft som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för vid en i huvudsak oförändrad organisation av verksamheten.

Om arbetsgivaren skall kunna visa detta vid en eventuell förhandling eller rättegång måste arbetsgivaren vid varje sådant tillfälle skriftligen dokumentera varför en heltidsanställning inte är möjlig. Detta kan man inte ta fram något standardformulär för varför en beräkning bör göras av hur lång tid det tar att skriva ett sådant dokument samt en uppskattning göras av hur många sådana "händelser" som antas ske per år.

7-8 §§ Enligt dessa paragrafer kan en deltidsanställd arbetstagare under vissa förutsättningar (retroaktivitet kan innebära mycket stora påfrestningar och ev. skadestånd) ha rätt till anställning på heltid hos sin arbetsgivare trots att denne vid detta tillfälle inte har behov av en sådan.

I princip måste alla arbetsgivare om de har deltidsanställda som önskar en heltid beräkna karenstiden för dessa och efter karenstidens utgång för varje anställd enligt ovan stämma av med den anställde kring frågan om heltidsanställning. Vidare kan kravet enligt förslaget gälla under en avsevärd tidsperiod efter det att arbetsgivaren tagit emot en anmälan om att arbetstagaren vill öka sin sysselsättningsgrad till heltid. Arbetsgivarens bevisskyldighet kan därför komma att omfatta omständigheter som inträffat långt innan kvalifikationstidpunkten uppnås och sedan under obegränsad tid. Vidare uppfattar NNR denna regel så att

arbetsgivaren kan tvingas säga upp en redan anställd för att kunna heltidsanställa en annan deltidsanställd. Förutom det administrativa medarbete detta kan komma att medföra kan företagaren också tvingas att betala uppsägningslön. Kostnaderna för förhandlingar får beräknas nedan vid 11 §.

Arbetsgivaren måste hålla ett register som med automatik sorterar de anställda som önskar heltid efter deras anställningstid. Kostnader för upprättandet av ett register och underhåll av detsamma bör beräknas.

12 § Arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om deltidsanställning skall snarast underlätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Beräkning bör ske av den tid detta tar att ge denna information.

13 § Ytterligare tid kommer att behöva läggas ner för förhandlingar för arbetsgivaren. Denna tid bör uppskattas mot bakgrund av nuvarande erfarenheter vid tvister om anställning vid företräde m.m.