

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

Dnr: A2020/01395/ARM

Stockholm 2020-10-26

Remissvar

En moderniserad arbetsrätt, SOU 2020:30

Visita, Svensk besöksnäring, är en bransch- och arbetsgivarorganisation för besöksnäringen. Visita samlar mer än 5 525 medlemsföretag med runt 8 220 arbetsställen som sysselsätter omkring 200 000 medarbetare främst inom hotell, restauranger, caféer, nöjesrestauranger, cateringföretag, konferensanläggningar, spa, campingföretag, vandrarhem, skidanläggningar, nöjes- och djurparker, turistbyråer och eventföretag. Som branschorganisation hjälper Visita företagen att växa och utvecklas och är besöksnäringens företrädare i politiska frågor. Som arbetsgivarorganisation ger Visita företagen råd och stöd i arbetsgivarfrågor och företräder företagen i förhandlingar. Visita tecknar branschens kollektivavtal och är en medlemsorganisation i Svenskt Näringsliv.

Visita - Svensk Besöksnäring vill härmed yttra sig över betänkandet En moderniserad Arbetsrätt, SOU 2020:30.

Visita – Svensk Besöksnäring **ansluter sig till fullo** till de synpunkter som framställts av Svenskt Näringsliv ref.nr 113/2020 men vill för besöksnäringens del särskilt framhålla följande (se kursiverad text).

Sid. 2 första stycket första punkten – angående förslaget om kompetensutveckling

Förslaget om kompetensutveckling är mycket ingripande. Vad som är skälig kompetensutveckling är mycket oklart och det går inte att förutse vilka skyldigheter en arbetsgivare har. *Detta särskilt vad gäller tjänster som inte kräver förkunskaper där möjligheten till kompetensutveckling av naturliga skäl är begränsad.* Regeln kommer att öka kostnaderna vid driftsinskränkningar och vara tvistedrivande. Den tvistedrivande effekten förstärks av att även visstidsanställda omfattas. *Branscher, bland andra besöksnäringen, med stora fluktuationer i verksamheten som av den anledningen tillämpar tidsbegränsade anställningsformer i en jämförelsevis högre utsträckning förväntas bli särskilt drabbade.*

Kvalifikationstiden om sex månader är anmärkningsvärt kort och den behöver dessutom inte vara sammanhängande. För branscher som av naturliga skäl har hög personalomsättning, bland andra besöksnäringen som tenderar att betraktas som en genomgångsbransch, är det inte rimligt att uppställa sådant krav av verksamhetsyhänsyn. Kompetensutvecklingen bör vara förbehållen anställda som avser att arbeta i branschen under en jämförelsevis längre period.

Sammantaget vad som förts fram i betänkandet bör möjligheten till kompetensutveckling istället för genom lagstiftning införas inom ramen för en försäkringslösning.

Sid. 2 första stycket andra punkten – angående skadeståndsnivåerna vid uppsägning eller avsked

Skadeståndsnivåerna vid uppsägning eller avsked är redan mycket höga och många svenska företag har ingen möjlighet att kunna betala dem. *Detta gäller särskilt företagen inom besöksnäringen med många småföretagare och lägre vinstmarginaler¹ i jämförelse med många andra branscher.* Att höja nivåerna innebär ytterligare negativ påverkan på företagens möjligheter att vilja anställa. Att mindre företag ska betala minst åtta månader i ekonomiskt skadestånd är särskilt allvarligt. *Rörligheten för arbetstagare inom besöksnäringen är normalt tämligen god och de ekonomiska skadestånden når därför sällan den höga nivå som det schabloniserade skadeståndet omfattar. Nivån på det schabloniserade skadeståndet speglar således inte vad som är rimligt utifrån de faktiska förhållanden som gäller för besöksnäringen. De skadeståndsnivåer som gäller idag är redan väl tilltagna och avsedd effekt får anses uppnådd på fullgott sätt genom befintlig lagstiftning. Förslaget förväntas driva på tillämpningen av tidsbegränsade anställningsformer istället för tillsvidareanställningar.*

¹ Nettomarginalen på **median-företaget inom hotell** var vid senaste bokslutet (2019) 3,2 procent.

Nettomarginalen på **median-företaget inom restaurang** var vid senaste bokslutet (2019) 2,3 procent.

Sid. 2 första stycket tredje punkten - angående förändrade företrädesrättsregler vid allmänna visstidsanställningar

Förändrade företrädesrättsregler vid allmänna visstidsanställningar kommer att minska arbetsgivarnas möjligheter att bemanna verksamheten på ett så effektivt sätt som möjligt vid variationer i efterfrågan. *Detta gäller särskilt för branscher, såsom bland andra besöksnäringen, med stora fluktuationer i verksamheten och därav mer begränsade möjligheter att kunna förutse vilken kompetens som krävs.* De gör också reglerna mer komplicerade och administrativt betungande att tillämpa.



Jonas Siljhammar

VD Visita

Torbjörn Granevörn

Chefsjurist, Arbetsrätt & förhandling