

Motion till riksdagen 2011/12:A265

av **Anna SteeleKarlström (FP)**

Ökad flexibilitet på arbetsmarknaden för mikroföretag

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbeta för en förändring av hur anställningar i mikroföretag regleras.

Motivering

Mikroföretag definieras som företag med upp till 20 anställda. På den svenska arbetsmarknaden finns ett mycket stort antal företag i den här gruppen, och det har stor positiv påverkan på Sveriges ekonomi om den här typen av företag vill öka antalet anställda. Tyvärr anser en stor mängd småföretagare att det är alltför stora risker förknippade med att anställa ytterligare en person i sin verksamhet. Generellt är den här ökade risken förknippad med två faktorer:

- ? Personens lämplighet generellt, att på ett bra sätt hantera kunder, leverantörer och arbetskamrater. Skulle personens attityd eller personlighet inte fungera efter en tid finns i LAS endast ett enda sätt att säga upp, eftersom personen inte grovt åsidosatt sina skyldigheter: Endast på grund av arbetsbrist kan uppsägning ske. Att tillämpa provanställning är sällan ett alternativ, eftersom kvalificerad personal inte är intresserad av att säga upp sig från befintlig anställning om de inte får en fast tjänst.
- ? En person som sagts upp på grund av arbetsbrist har rätt till återanställning inom ett år, om företaget skulle vilja anställa någon annan istället.

I syfte att göra det enklare för ett mikroföretag i det här avseendet bör det vara möjligt att säga upp nyanställd personal under ett helt år, oavsett den anställdes ålder. Detta skall kunna ske utan angivande av grund, men då enbart under villkoret att tre månaders uppsägning med full lön ges. Dessutom

Fel! Okänt namn på

skall den uppsagdes rätt till återanställning förfalla. Att välja just tre månader är för att ge den uppsagde skydd mot godtycklig hantering. Vid en uppsägning på grund av arbetsbrist skall en person ha varit anställd fyra år eller längre för att komma i fråga för att få tre månaders uppsägningstid. Konkret skulle detta uppnås exempelvis genom följande förändringar i LAS:

- ? Arbetsgivaren äger rätt att säga upp arbetstagare anställda under de senaste tolv månaderna utan angivande av grund, under förutsättning att tre månaders uppsägningstid iakttas.
- ? Om uppsägning sker utan angivande av grund med tre månaders uppsägningstid är arbetsgivaren inte skyldig att skriftligen uppge skäl för avslutande av anställningen.

Stockholm den 28 september 2011

Anna SteeleKarlström (FP)