

Regeringskansliet  
Finansdepartementet  
[fi.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:fi.remissvar@regeringskansliet.se)

Stockholm den 2023-03-24

**Remissvar Betänkandet En ny lag om stöd vid korttidsarbete – ett mer förutsägbart, förenklat och stärkt regelverk (SOU 2022:65), Fi2022/03407**

Visita är bransch- och arbetsgivarorganisation för den svenska besöksnäringen. Visita samlar ca 6 000 medlemsföretag med runt 8 650 arbetsställen, huvudsakligen hotell, restauranger, caféer, nöjesrestauranger, cateringföretag, konferensanläggningar, spa, campingföretag, vandrarhem, skidanläggningar, nöjes- och djurparker, turistbyråer samt turist- och eventföretag. Visita tecknar branschens kollektivavtal och är en medlemsorganisation i Svenskt Näringsliv. Som branschorganisation hjälper Visita företagen att växa och utvecklas och är besöksnäringens företrädare i politiska frågor.

Visita har beretts tillfälle att inkomma med svar på remissen av ovan nämnda betänkande och får härmed inkomma med följande;

**Yttrande**

Visita välkomnar och tillstyrker förslaget om att skapa ett mer förutsägbart och förenklat regelverk gällande stöd för korttidsarbete.

Initialt kan nämnas att Visita är positiv till att kommittén för korttidsutredningen har lyft de utmaningar som har varit med tillämpningen av aktuellt system. De nuvarande systemen är framtagna för industrin i samverkan med industrins parter, vilket har gjort att delar av arbetsmarknaden har haft svårt att tillämpa och omfattas av regelverket helt eller delvis. Vidare hade inget av systemen prövats då pandemin slog till. Pandemin visade att det kan uppstå situationer som är svåra att förutse och även att en kris kan drabba olika verksamheter på olika sätt. Visita anser därför att det är viktigt att ett nytt regelverk inte utesluter företag, samt ger möjlighet till utökad tillämpning även vid extraordinära situationer och inte enbart vid synnerligen djup lågkonjunktur, vilket redogörs för nedan med hänvisning till betänkandets kapitelavsnitt.

**5.3 Systemet för korttidsarbete bör kunna förstärkas under synnerligen djup lågkonjunktur**

Visita ställer sig positiv till att ha en enklare och mer förutsägbar hantering och ge regeringen bemyndigande att förstärka systemet för att snabbt kunna agera i vissa

situationer. Visita är även positiv till att det på förhand framgår vad som kan förstärkas. Det ger förutsägbarhet och tydlighet.

Dock bör det övervägas om regeringen ska ha möjlighet att kunna aktivera ett förstärkt system i andra extrema fall än enbart synnerligen djup lågkonjunktur. Pandemin visade att vissa branscher kan drabbas mer än andra. Exceptionella kriser kan slå till snabbt och hårt mot ett visst område eller viss bransch. Ett förstärkt stöd skulle då i vissa fall behövas även om krisen inte drabbar övriga landet och branscher. Ett utvidgat stöd kan således behövas i andra situationer än enbart att landet är i en synnerligen djup lågkonjunktur. Det bör alltså vara regeringen som gör bedömningen om förutsättningarna för införande av förstärkningar är uppfyllda. Visserligen går det att få till stånd behövliga justeringar av stödet genom ändringar av lagen. Men ett lagstiftningsarbete riskerar att ta för lång tid, det har inte minst erfarenheterna av pandemin visat. Hattandet med retroaktiv lagstiftning har kraftigt minskat förutsebarheten och möjligheten för företagen att planera, samt väsentligt försvårat tillämpningen av korttidspermitteringarna. Därför bör det finnas ett färdigt system för andra extrema situationer som kan tillämpas efter regeringsbeslut.

Kommittén har föreslagit att arbetsgivares familj ska vara undantagen från stöd, samt att stöd inte ska utgå under uppsägningstid, Visita har en annan uppfattning i dessa delar, vilket utvecklas nedan. I vart fall borde dessa två delar vara sådant som kan aktiveras av regeringen vid exceptionella händelser.

*Samma ståndpunkt gäller även för kapitelavsnitt 10 Ett system som kan förstärkas vid synnerligen djup lågkonjunktur.*

### **5.6 Systemet bör verka för att behålla viktiga kopplingar mellan arbetsgivare och arbetstagare (se även 6.7)**

Betänkandet tydliggör att regelverkets utformning i sig ger incitament för att enbart använda sig av stödet för verksamhetskritisk personal och att det är för verksamhetskritisk personal som stöd ska utgå till. Dock är resonemanget något snävt när man ser till att stödet inte ska kunna utgå till arbetstagare som är nyanställda eller bara arbetat en kortare tid med utgångspunkt att dessa inte kan ses som verksamhetskritisk personal.

En verksamhetskritisk funktion kan ha blivit tillsatt genom en ersättningsrekrytering, vilket innebär att företaget har behov av tjänsten och inte kan avsluta densamma, samtidigt som företaget inte kommer få krisstöd för den funktionen.

Vidare kan situationer som övergång av verksamhet innebära att förvärvande bolag får personal från överlåtande verksamhet som har lång anställningstid med sig in, men som utifrån resonemanget här ses som nyanställd då man inte var anställd i förvärvande bolag under jämförelsemånaden. Förvärvande bolag ikläder sig fullt ansvar gällande hantering av lön, villkor, anställningstid m.m. i enlighet med reglerna om övergång av verksamhet. Det går inte heller att utgå från att företaget kan avsluta just dessa personers anställningar, då de med stöd av turordningen kan ha företräde att vara kvar i anställning framför andra anställda i förvärvande bolag, som arbetsgivaren kunde få stöd för. En hantering av övergång av verksamhet har ofta en lång affärsprocess bakom sig innan överlåtelsepunkten och det är svårt att med kort varsel avbryta eller dra sig ur affären. En möjlighet till öppning för denna typ av situation borde således också tas med.

Vidare menar Visita att lagstiftningen måste hänga ihop på ett konsekvent sätt. Vid en verksamhetsövergång går befintligt anställningsavtal över från överlåtaren till förvärvaren. Att anställningsavtalet går över måste rimligen innebära att den jämförelsemånad som gällt hos överlåtaren fortsätter att gälla hos förvärvaren.

Utredningskommittén anför i betänkandet att stödet inte är tänkt att gälla alla stödbehov som uppstår i en kris. I stället hänvisar kommittén att staten kan genomföra andra åtgärder för att stötta företag och individer som inte omfattas av systemet för korttidsarbete. Det är olyckligt att det tas fram ett system som utesluter vissa typer av branscher, företag och anställda och frågan är vilka system som ska vara tillämpliga för dessa i så fall och när dessa system i så fall kommer på plats?

I det fall det ska finnas flera parallella system, där andra stöd ska täcka de delar där stödet för korttidsarbete inte är tillämpligt för ett företag, eller delar av deras anställda inte omfattas, är det viktigt att ha med sig att det måste finnas en tydlighet att dessa stöd fungerar tillsammans. Det får inte bli så att avräkning ska behöva göras i ena stödet för att man söker det andra stödet för den/de delar som det stödet för korttidsarbete inte täcker.

### **5.7 systemet bör innefatta ett enklare och mer flexibelt regelverk som möjliggör hantering av stora volymer av ansökningar**

Visita anser att det blir tydligare med ansökan i efterhand och ställer sig positiv till sådan hantering.

Det kan emellertid vara administrativt betungande för samtliga inblandade; företag, fackliga organisationer och handläggande myndighet, att hantera nya

avtal under pågående stödperiod och i samband med slutavstämning. Det finns risk för att ändå inte landa exakt rätt på avtalsnivå, särskilt vad gäller löneminskningarnivån. En anställd som har blivit inrapporterad på en nivå av korttidsstöd kan t ex på grund av andras sjukdom, tillfälliga arbetstoppar eller dylikt komma att arbetat mer. Med hänvisning till detta hade det varit önskvärt att man automatiskt hamnar på en lägre stödnivå, naturligtvis under förutsättning att företaget uppfyller kraven för den lägre stödnivån, i stället för att bli helt utesluten från stöd. Det vore olyckligt om stöd ska återkallas för att en anställd arbetat 43% under avtalsperioden och företaget inte märkt det och därmed inte inkommit med nytt avtal om 40% korttidsstöd i stället för tidigare avtal på 60%.

Risken är vidare att det blir en form av inlåsnings effekt, dvs att företag inte låter anställda gå in och arbeta mer, trots att det periodvis kan finnas utrymme för det, för att inte riskera att tappa stödet helt och fullt samt för att slippa den administrativa hanteringen. Detta kan resultera i att företaget får mer stöd än företaget egentligen behövt, vilket är kontraproduktivt. Systemet bör tvärtom uppmuntra till och underlätta för företag att låta de anställda arbeta så mycket som möjligt och därmed klara sig med ett lägre stöd.

## **6.2 Arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning ska vara utgångspunkt för stöd**

Här bör det noteras att precis som framgår av betänkandet att gällande en tredjedel vid 20 procent arbetstidsminskning, en sjättedel vid 40 procent arbetstidsminskning osv ska ses som riktmärken och inte ett villkor att uppfyllas. Resonemanget som förs gällande behovet av att kunna få stöd för en specifik driftsenhet är viktigt och den situationen får inte uteslutas.

## **6.4 En arbetsgivare får beviljas preliminärt stöd i högst nio kalendermånader**

Visita ställer sig positiv till den förslagna ändringen gällande den maximala längden på stödperioden. Det är en förbättring och förenkling från nuvarande reglering. Dock hade det varit önskvärt att kunna ha stödperioden intakt utan krav på anmälan om avstämning om nyttjande av stöd inte skett på tre månader. Pandemin visade att det är svårt att förutse om företaget är ur krisen eller om den kommer tillbaka. Det bör således finnas möjlighet att kunna gå in i stödet igen i det fall man inte nyttjat stödet på 3 månader och krisen slår till igen, så länge företaget är inom ramen för den första niomånadersperioden.

### **6.7 Definitionen av jämförelsemånaden ändras** (se även avsnitt 5.6)

Visita anser att betänkandets förslag av definition av jämförelsemånad, dvs den kalendermånad som infaller tre kalendermånader före den kalendermånad som ansökan om godkännande kommit in, blir tydligare och mer förutsägbart jämfört med nuvarande system.

Visita ser dock behov av någon form av ventil, t ex utrymme för Skatteverket att göra andra bedömningar i enskilda fall. En sådan situation skulle t ex kunna vara en övergång av verksamhet som skett efter jämförelsemånaden, se kommentar gällande avsnitt 5.6. Visita menar också att verksamheter med stora personalflöden, som t ex vid säsongsverksamhet, inte enbart har personer av utbytbar karaktär anställda hos sig. Även säsongsanställda kan ha haft en lång sammanlagd anställningstid i företaget, vara verksamhetskritiska och behöver kunna omfattas av stöd trots att de inte var i anställning just under jämförelsemånaden.

### **6.8 Begreppet ordinarie lön**

Visita har inga invändningar gällande begreppet ordinarie lön och att det ska ses om den lön arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte deltagit i korttidsarbete. Dock bör även att kollektivavtalade lönehöjningar ligga inom ramen för ordinarie lön även om lönehöjning skett efter jämförelsemånaden. Sådan lönehöjning är inget som ett företag kan avsäga sig eller styra över utan sker i enlighet med kollektivavtalsregler från ett visst datum. Det handlar således inte om att försöka tillskansa sig högre stöd utan att få stöd för en reglerad lönekostnad i en krissituation.

### **7.4 Beräkning av preliminärt stöd**

Visita avstyrker hanteringen gällande frånvaro del av dag. I förarbete till aktuell lag valdes det att bortses från sådan frånvaro av administrativa skäl.

Visita är positiv till att kommittén tydliggjort närvarokvoten utifrån hantering av ordinarie tid och lagt fram ett antal räkneexempel då det kan ge en tydlig bild hur en situation kan se ut. Dock har kommittén inte redogjort för hela situationen vid frånvaro eller förstått dess konsekvenser i sin helhet. Kommittén utgår från att all frånvaro som sker under den ordinarie arbetstiden, dvs som den anställde skulle ha arbetat utan deltagande i korttidsstöd, ska beaktas. Det innebär att frånvaro även på arbetsbefriad tid minskar stödet.

Kommittén har i sitt resonemang gällande exempel 7.4 påtalat att kostnader för vikarier och uteblivet arbete m.m. är sådana kostnader företaget har i vanliga fall, dvs när det inte är kris, och borde ha med sådana kostnader i sin planering. Dock är syftet med stödet att kunna behålla personal i kris och det är svårt att då

jämföra med vad som gällt "även i vanliga fall". Vidare blir resonemanget anmärkningsvärt då det i nästa steg uttrycks att arbetsgivaren inte ska få stöd vid frånvaro som t ex tillfällig vård av barn, men samtidigt stå för lön för den del av frånvaron som ligger under den arbetsbefriade delen. Det här på grund av att Försäkringskassan enbart utger ersättning för den tid som den anställde faktiskt skulle ha arbetat om den anställde inte varit frånvarande. Således får den anställde inte någon ersättning från Försäkringskassan för tid där den anställde är arbetsbefriad pga. korttidsarbete. Här ska man således inte utgå från vad som är ordinarie arbetstid för den anställde.

Det resonemang som förs i betänkandet innebär därmed en högre kostnad för företaget än vad som gällt om den anställde inte haft korttidsarbete. Att det skulle vara mer generöst för arbetsgivaren, som kommittén skriver på sid 260, stämmer inte. Under vård av barn utgår inte vanlig lön till den anställde (här bortser vi från intjänande av semesterlön och eventuell utfyllnad utöver ersättningen från Försäkringskassan). Vi kan utgå från exempel 7.2 på sid 256 i betänkandet. Om den anställde är föräldraledig för vård av barn måndag-fredag utan korttidsarbete, så utgår inte lön för den tiden och den anställde erhåller ersättning från Försäkringskassan. Om den anställde har samma ledighet måndag-fredag, men är i korttidsarbete och är arbetsbefriad tisdag och torsdag, så får den anställde inte, enligt nuvarande regler, någon ersättning från Försäkringskassan för dessa dagar. Om arbetsgivaren tvingas betala lön för tisdag och torsdag, så får arbetsgivaren en högre kostnad för den här veckan jämfört med om den anställde inte korttidsarbetat. Betalas lön ut kan inte den anställde anses vara frånvarande utan fortsatt i korttidsarbete.

Det finns en logik i att stöd inte ska utgå för frånvaro där arbetsgivaren inte har lönekostnader. Men här kan det bli så att man inte bara tar bort stödet, utan dessutom lägger över kostnaden för ersättning till den anställde, som i vanliga fall skulle hamnat under socialförsäkringen, på företaget och detta på företag som är i kris. Det här gäller oavsett om den faktiska arbetstiden varit förlagd till hel eller del av dag. Vid t ex en veckas frånvaro kommer arbetsbefriad tid att omfattas av frånvaron oavsett schemaläggning. Om arbetsgivaren inte betalar lön för tisdag och torsdag, så råkar den anställde i kläm, inkomstbortfall för den anställde kan bli mycket kännbart, särskilt vid längre ledighet, vilket är ett stort problem. Den anställde får varken lön eller tillfällig föräldrapenning för tisdag och torsdag.

Syftet med stödet är att avlasta del av lönekostnad, inte att lägga på lönekostnader vid frånvaro av andra skäl än korttidsarbete. Då arbetsgivaren ska utgå från ordinarie arbetstid, i exemplen i utredningen åtta timmar oavsett om den anställde är frånvarande från faktiskt arbete eller är arbetsbefriad genom korttidsarbete, borde även Försäkringskassan utgå från det ordinarie arbetstidsmättet. Det bör således föras in en reglering i socialförsäkringsbalken gällande att frånvaro under korttidsarbete ska ge rätt till ersättning från Försäkringskassan till den anställde.

Sjukdom och föräldraledighet är inget som en arbetsgivare styr över, inte heller står en arbetstagare till arbetsgivarens förfogande under sådan frånvaro. Tid när den anställde är frånvarande kan inte likställas med arbetsbefriad tid på grund av korttidsarbete.

En följdändring i socialförsäkringsbalken bör därmed införas under kapitel 11.

### **7.6 Skatteverket bestämmer slutligt stöd efter avstämning av det preliminära stödet**

Visita anser att det är positivt att det i betänkandet föreslås en ventil för Skatteverket att meddela undantag från återbetalningsskyldighet. Det är av vikt att ha förståelse för att hantering av korrigerings av löneminskning kan ta tid och svårt att få till exakt. Att korrigerings görs i efterhand så att en utbetalning sker för att större löneminskning har gjorts i förhållande till slutgiltig nivå i korttidsarbete är en sak. Det kan dock ta lite längre tid att räkna ut och hantera den motsatta situationen, dvs att dra ytterligare lön från den anställde, som erhållit en högre permitteringsgrad än vad som initialt avtalats, för att landa på rätt nivå på korttidsarbetet. Den anställde kanske inte klarar att hela summan dras på en och samma lön. Detta bör beaktas eftersom kravet enligt regelverket är att löneminskningen måste vara exakt i nivå med 12, 16 el 20 procent.

#### **9.3.1 Preliminärt stöd får endast lämnas för anställda vilka arbetsgivaren betalat lön och arbetsgivaravgifter**

Gällande skrivningen att stöd får lämnas endast för arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden förstår och vitsordar Visita syftet. Tanken är inte att arbetsgivare ska kunna höja sysselsättningsgraden inför stödmånaden för att erhålla högre stöd.

Visita ser dock en problematik att anställda under jämförelsemånaden som därefter erhållit en högre sysselsättningsgrad helt utesluts från stödet i stället för att omfattas utifrån den nivå som anställningen var på under jämförelsemånaden.

Det borde således vara möjligt att få stöd för korttidsarbete utifrån den sysselsättningsgrad som gällt under jämförelsemånaden även om den var lägre än under stödmånaden. För den del som sysselsättningsgraden höjts efter jämförelsemånaden utgår inte stöd. Precis som anförts i betänkandet finns det situationer där lagen om anställningsskydd innebär att arbetsgivaren är skyldig att ge anställda högre sysselsättningsgrad. Det kan handla om omorganisationer med omplacering och turordningsrätt eller företrädesrätt till högre

sysselsättningsgrad. Att dessa personer då ska uteslutas helt från stödet är olyckligt.

Visita välkomnar och anser att det är bra med förtydligande om att hantering av lön kan ske i efterskott och att detta måste beaktas vid bedömningen av lön under stödmånaden.

### **9.3.2 Preliminärt stöd får endast lämnas till arbetstagare som inte tillhör arbetsgivarens familj.**

Visita avstyrker att arbetstagares familjemedlemmar ska uteslutas.

En stor del av företagen på arbetsmarknaden drivs av små företag som har mellan 1-4 anställda. Kommittén skriver i SOU 2022:30 sid 95, avsnitt 5.3.3, att omkring hälften av alla företag som nyttjade stöden någon gång under 2020 hade 1-4 anställda och att det var en underrepresentation då denna grupp av företag motsvarar 70 procent av samtliga företag med anställda. En stor del av dessa företag har en eller flera familjemedlemmar anställd hos sig. Det innebär att förslaget att utesluta familjemedlemmar från stödet kommer begränsa möjligheterna till stöd för en stor del av småföretagen. Under pandemin har inte denna grupp varit överrepresenterad vid utnyttjande av stöd trots de då förmånliga nivåerna i stödet. Genom att hålla fast vid att undanta denna grupp riskerar man att systemet riktar sig enbart mot större verksamheter inom arbetsmarknaden och stödet blir inte konkurrensneutralt.

Visita anser att man bör ompröva förslaget att undanta arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj. Visita anser i andra hand att det bör ges möjlighet för regeringen att öppna upp för stöd till denna grupp genom förordning vid exceptionella händelser.

Det har under pandemin och senare lagts mycket fokus om fusk och missbruk av systemet. Kommittén antyder att familjemedlemmar, eller snarare företag som har familjemedlemmar anställda, misstänks felaktigt utnyttja stödet för korttidsarbete och inte följa regelverket gällande arbetstidsminskning och löneminskning. Tillväxtverkets redovisade misstänkta fusk är emellertid en mycket begränsad del av antalet ansökningar i helhet.

De förslag som kommittén har lagt fram har mer kraftfulla incitament för att motverka missbruk av systemet. Företag ska först och främst visa att de har ett betydande behov av arbetstidsminskning som är tillfälligt, har orsakats av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll, och inte rimligen hade kunnat förutses och inte heller undvikas. Vidare är kostnadsfördelningen sådan att såväl arbetsgivaren som arbetstagaren står för en högre del av kostnaden för korttidsarbetet. Är företaget bundet av kollektivavtal ska även avtal med fackförbund finnas. Kommittén har vidare lagt fram förslag om utbetalning av stöd i efterskott samt införande av ganska ingripande kontroll och straffåtgärder. Förutsättningarna för stöd är således annorlunda än de var under pandemin och



någon åtstramning torde inte behövas för småföretagare och deras familjemedlemmar.

I betänkandet framgår vidare att stödet för korttidsarbete inte passar personalintensiva företag med hög personalomsättning, säsongsverksamheter samt företaget med familjemedlemmar. Pandemin och det som hänt under denna visar att det måste finnas tydliga spelregler för att företag ska kunna fatta beslut om att säga upp eller behålla personal. Då måste företag kunna veta vad det kommer att kosta att behålla personalen, hur stor risken är med att behålla personalen m m. Att stödet undantar en stor del av de anställda hos många företag och att dessa hänvisas till "annat stöd" som inte finns i dag är inte fullgod slutsats. I en situation av kris behöver företag veta att det kan få stöd och att detta inte ska exkludera verksamheter som inte faller inom den sedvanliga ramen.

Visita kan således inte tillstyrka kommitténs inställning i denna del, utan att veta vilka alternativ som finns. Det är i och för sig riktigt att det finns svårigheter med att tillämpa korttidsarbete på de verksamheter som kommittén tar upp. Men det går att göra ytterligare anpassningar i lagen för att korttidsarbete ska fungera bättre för dessa företag. Det handlar om justeringar som Visita redan tagit upp, dels i inlagor till kommittén, dels i detta remissvar. Som exempel kan nämnas ändring av jämförelsemånaden, att familjemedlemmar omfattas, att företag automatiskt hamnar på en lägre stödnivå om anställda arbetar för mycket för den befintliga nivån, lättnader i regelverket vid exceptionella kriser, med mera.

### **9.3.3 Preliminärt stöd får inte lämnas under uppsägningstid**

Pandemin visade tydligt att det kan uppstå situationer där ekonomin gör tvärnit från en dag till en annan. Det gjorde att konkurrenskraftiga företag inte hade möjlighet att ställa om så snabbt som den exceptionella krisen krävde. Hade inte företag då fått stöd för att snabbt kunna ställa om hade dessa företag inte funnits kvar.

Visita anser därför att en möjlighet att få stöd under uppsägningstid bör finnas kvar, i vart fall genom att regeringen kan meddela föreskrift härom vid exceptionella förhållanden. Denna möjlighet bör således finnas vid exceptionella situationer och detta bör läggas till under kap 10.

## **14.5 Konsekvenser för företagen**

När pandemin kom uppstod ett stort behov av att få ut stöd till drabbade företag så snabbt som möjligt och det togs beslut att aktivera stödet för korttidsarbete. Det konstaterades dock inledningsvis att detta system inte var anpassat till arbetsmarknaden i stort då det var framtaget av och för industrin. Men i avsaknad

av annat stöd så antogs detta stöd vara bättre än att där och då försöka få fram ett nytt system.

Det är därför beklagligt att man inte har haft möjlighet att ta fram ett system som är tillämpligt för hela arbetsmarknaden utan att man, som betänkandet säger, tar fram ett system som medvetet inte passar för alla verksamheter och branscher. Det föreslagna systemets utformning får således ses som att fokus fortsatt har varit för och på industrins verksamheter. Besöksnäringen och många andra personalintensiva tjänsteföretag har inte en statisk verksamhet utan tillströmningen av kunder/gäster kan stiga eller sjunka kraftigt med kort varsel. Det går inte heller att producera mot ett lager, vilket industrin kan. Den ryckighet som branschen präglas av gör det betydligt svårare för företagen att planera. Kommittén har valt att lägga fram flera förslag som gör det svårare för dessa verksamheter att använda korttidsarbete.

Med det ovanstående sagda hade det således varit önskvärt att utredningskommittén hade haft mer tid på sig att utreda och arbeta med att se över aktuell lagstiftning för att få fram ett mer heltäckande regelverk som kan anpassas till alla branscher.

**Med vänlig hälsning**



Jonas Siljhammar  
VD



Fatima Hollander  
Arbetsrättsjurist