

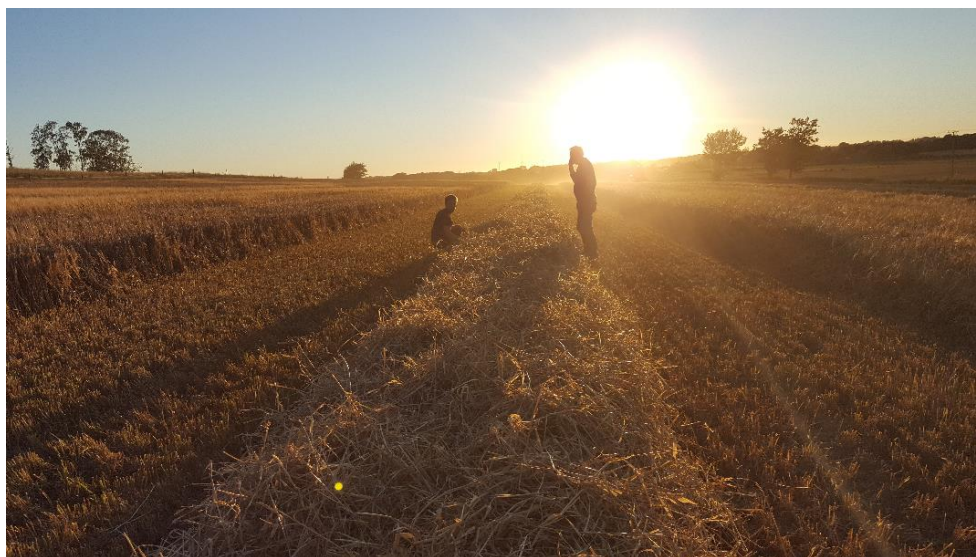
Arbetsrättsliga lagar och regler

Vilka är dessa och hur uppfattas de av arbetsgivare i svenska
lantbruksföretag

Labour laws and regulations

Which are they and how are they perceived by employers in Swedish
agricultural enterprises

Sara Hansson



Arbetsrättsliga lagar och regler

- Vilka är dessa och hur uppfattas de av arbetsgivare i svenska lantbruksföretag

Labour laws and regulations

- Which are they and how are they perceived by employers in Swedish agricultural enterprises

Sara Hansson

Handledare: Jan Larsson, SLU, Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi

Examinator: Peter Lundqvist, SLU, Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi

Omfattning: 10 hp

Nivå och fördjupning: Grundnivå, G1E

Kurstitel: Examensarbete för lantmästarprogrammet inom lantbruksvetenskap

Kurskod: EX0619

Program/utbildning: Lantmästare - kandidatprogram

Utgivningsort: Alnarp

Utgivningsår: 2016

Omslagsbild: Sara Hansson

Elektronisk publicering: <http://stud.epsilon.slu.se>

Nyckelord: Arbetsrätt, lagar, arbetsgivare, labour law



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds-
och växtproduktionsvetenskap
Institutionen för biosystem och teknologi

FÖRORD

Lantmästare - kandidatprogrammet är en treårig universitetsutbildning vilken omfattar 180 högskolepoäng (hp). Inom programmet är det möjligt att ta ut två examina; en lantmästarexamen 120 hp och en kandidatexamen 180 hp. En av de obligatoriska delarna i dessa är att genomföra ett eget arbete som ska presenteras som en skriftlig rapport och ett seminarium. Detta arbete kan ha formen av ett mindre försök som utvärderas eller en sammanställning av litteratur vilken analyseras. Detta arbete är utfört under programmets andra år och arbetsinsatsen motsvarar minst 6,5 veckors heltidsstudier (10 hp).

Jag är själv intresserad av arbetsgivarrollen och vill därför undersöka vilka lagar och regler man har att förhålla sig till som arbetsgivare i svenska lantbruksföretag. Jag vill även undersöka hur de arbetsrättsliga lagarna uppfattas av lantbrukare, företagsledare och arbetsgivare som tillämpar dessa i sin vardag och sitt yrkesliv.

Ett varmt tack riktas till Jan Larsson, SLU, Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi. Jan har bidragit med kloka synpunkter, goda råd och snabba svar.

Examinator har varit Professor Peter Lundqvist, SLU, Institutionen för arbetsvetenskap, ekonomi och miljöpsykologi.

Sara Hansson

Alnarp (oktober 2016)

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	3
ABSTRACT	4
INLEDNING	5
BAKGRUND	5
SYFTE OCH MÅL	6
AVGRÄNSNING.....	6
LITTERATURSTUDIE	7
MEDBESTÄMMANDELAGEN.....	8
LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD	8
ARBETSTIDSLAGEN	12
ARBETSMILJÖLAGEN	14
SEMESTERLAGEN	16
STUDIELEDIGHETSLAGEN	17
FÖRÄLDRALEDIGHETSLAGEN.....	18
DISKRIMINERINGSLAGEN	20
LAG OM SJUKLÖN.....	22
FÖRMÅNER.....	25
MATERIAL OCH METOD.....	26
URVAL	27
FÖRETAGSPRESENTATION.....	28
RESULTAT INTERVJUSTUDIE	29
DISKUSSION	38
METODDISKUSSION	38
RESULTATDISKUSSION	39
SLUTSATSER	42
FORTSATT FORSKNING	43
REFERENSER	44
BILAGA 1: INTERVJUGUIDE	49

SAMMANFATTNING

Det här examensarbetet kartlägger och sammanställer de viktigaste lagar och regler som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i svenska lantbruksföretag. De lagar och regler som behandlas är: medbestämmandelagen, lagen om anställningsskydd, arbetstidslagen, arbetsmiljölagen, semesterlagen, föräldraledighetslagen, diskrimineringslagen samt ett kort avsnitt om förmåner. Dessa behöver en ensam lantbrukare inte ta någon större hänsyn till. De arbetsrättsliga lagarna börjar gälla då lantbrukarens första personal börjar arbeta på gården.

Genom kvalitativa intervjuer får fem arbetsgivare olika lantbruksföretag svara på frågor om hur de ser på sin roll som arbetsgivare. De får även berätta om sina kunskaper och erfarenheter av de arbetsrättsliga lagarna. Företagen är utvalda utifrån kriterierna att de ska ha geografisk spridning, olika verksamheter samt olika antal anställda. Två av de deltagande företagen är belägna i södra Norrland och tre företag är belägna i olika delar av Götaland. Antalet anställda i företagen varierar mellan 1-14 st. heltidstjänster.

Lagstiftningen är komplex och många gånger dåligt anpassad till det svenska lantbruket. Arbetet redovisar hur kunskapsnivån hos de olika arbetsgivarna varierar. Några av lagarna har arbetsgivarna sällan eller aldrig kommit i kontakt med. Detta bidrar till sämre kunskap om dessa. Andra lagar har arbetsgivarna varit i kontakt med oftare vilket också gjort att de blivit mer pålästa.

ABSTRACT

This paper identifies and gathers the most important laws and regulations governing the relationship between employers and employees in Swedish agriculture companies. The laws and rules which are covered are: the employment law, the employment protection law, the working hour's law, the work environment law, the holiday's law, the parental law, the equality law and a short section about benefits. Farmers who don't have any employees don't need to take earlier mentioned laws any consideration. But from that day the farmer's first employee's starts to work at the farm, the company enters the labour laws into the equation that every employer and business leaders have to solve.

By qualitative interviews get five employers in the green industry answer questions about how they see their role as employers and share their knowledge and experience of the labour laws. Companies are selected based on the criteria that they will have geographical diversity, different businesses and different number of employees. Two of the participating companies are located in the north part of Sweden and the other three of them are located in the south. The number of employees in the different companies varies between one and fourteen full time workers.

The legislation is often complex and many times not suitable for Swedish agriculture. The paper also describes how the level of expertise of the various employers varies. Some laws have simply never had to confront is not familiar with them. Other laws have been encountered more frequently, which also meant that it has become more well-read.

INLEDNING

Bakgrund

De svenska gårdarna blir allt färre samtidigt som enheterna blir större (Jordbruksverket 2015). År 2015 fanns ca 64 500 lantbruk kvar i landet (Karlsson 2016). De större enheterna gör det svårare för en ensam lantbrukare att driva företaget utan anställda. Det krävs personal för att kunna utföra alla arbeten i rätt tid. Det kan betyda att en lantbrukare för första gången måste anställa en medarbetare, eller att flera medarbetare anställs i företaget. Till följd av de större lantbruksenheterna förändras lantbrukarens roll till att även bli en arbetsgivare. Den som tidigare ensam drivit sin gård ska nu släppa in en eller flera personer i verksamheten.

Med rollen som arbetsgivare följer många skyldigheter. Det finns flera olika lagar och regler att ta hänsyn till vilket skapar administrativt arbete. Idag är det svårt att hitta ett verktyg som underlättar och samlar den viktigaste informationen om de lagar och regler en arbetsgivare bör känna till. Många företagare väljer därför att anlita konsulter för att göra mycket av det administrativa arbetet. Det kan exempelvis röra arbetsrätt, lönehantering, skatte- och förmånsfrågor. Mycket av det som konsulter utför hade lantbrukaren kunnat göra själv om denne haft lättare att nå informationen.

Lagar, förordningar och föreskrifter finns till för att skydda bland annat människor, djur, natur, hälsa, egendom och gemensamt finansierad välfärd. En del av dessa lagar, förordningar och föreskrifter vänder sig till privatpersoner medan andra vänder sig till företag. I media nämns ett regelkrångel som främst drabbar småföretagare. Vid en sökning på Google får sökordet ”regelkrångel” 25 200 st. träffar, 2016-08-25. Vad består detta regelkrångel av? De flesta av dessa sökträffar är tidningsartiklar, insändare och debattartiklar. Exempel på dessa är bland annat följande: (Berg, M. 2011) (Davidsson, K. 2014) (Lantbrukets affärstidning, ATL 2012). De allra flesta resultaten av sökningen citerar uttalanden från olika politiskt aktiva personer. Samma sökning i SLU:s databas Primo ger istället endast en träff. Det finns med andra ord mycket tyckanden om detta ämne men få vetenskapliga publiceringar. ATL skrev den fjärde mars 2015 att Lantbrukarnas Riksförbund, LRF påstår att lantbruksbranschen har ca 1 200 lagar, 2 000 förordningar och 8 100 föreskrifter att ta hänsyn till (Simonsson. 2015).

Så länge en lantbrukare inte har någon personal behöver denne inte ta hänsyn till lagar och regler som rör anställda. De arbetsrättsliga lagarna börjar gälla då lantbrukarens första personal tillträder arbetet på gården. Vilka är dessa lagar och hur uppfattas de av arbetsgivaren? Det är det som detta examensarbete handlar om. I arbetet genomförs en kartläggning av de viktigaste lagarna och reglerna en arbetsgivare i lantbruket måste ta hänsyn till. Därtill redovisas även en kvalitativ intervjustudie där fem stycken lantbrukare med olika verksamheter, olika antal anställda samt belägna på olika platser i landet fått berätta om sina upplevelser och erfarenheter av var och en av dessa lagar.

Syfte och mål

Syftet med arbetet är att kartlägga och sammanställa de viktigaste lagar och regler som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i lantbruket. Syftet är också att genom kvalitativa intervjuer undersöka hur dessa arbetsrättsliga lagar upplevs av arbetsgivare i olika lantbruksföretag samt undersöka vilka erfarenheter som dessa besitter.

Målet är att på ett lättförståeligt sätt kunna göra en sammanställning av de arbetsrättsliga lagarna som finns i Sverige. Lantbrukare ska kunna använda sig av informationen i sin vardag som företagsledare och arbetsgivare, både informationsmässigt men också som ett sätt att ta del av andras erfarenheter.

Avgränsning

Arbetet behandlar i huvudsak den legala delen av de arbetsrättsliga lagarna. Det tar upp det som står skrivet i lagtexten och utelämnar exempel från vardaglig tillämpning. Arbetet kommer att handla om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare ur arbetsgivarens perspektiv. Allmänna lagar och regler som gäller för verksamheten i övrigt kommer inte behandlas. Arbetet kommer inte ta upp sådant som rör tjänstemän, rättsliga påföljder, fackförbund eller kollektivavtal.

LITTERATURSTUDIE

Lagar, förordningar och föreskrifter finns till för att vårt samhälle ska fungera. Lagar är generellt hållna och är de viktigaste författningarna i Sverige. De antas av riksdagen och publiceras i Svensk författningssamling, SFS. Förordningar antas istället av regeringen men publiceras också i svensk författningssamling. Förordningar är mer detaljerade och ska komplettera den något mer generella lagen. Föreskrifter publiceras i myndigheters författningssamlingar och antas av myndigheter. Föreskrifter är ytterligare mer detaljerad än både lagen och förordningen (Lagrummet.se 2014)

I följande text omnämns termen kollektivavtal ett flertal gånger. Kollektivavtal är ett skriftligt avtal mellan de anställdas fackorganisation och arbetsgivare. Avtalet reglerar arbetsvillkor och löner. Kollektivavtal kan tecknas på olika sätt. Avtalet kan gälla en specifik arbetsplats och arbetsgivare, eller inkludera hela branscher i delar av Sverige eller hela landet (TCO 2015).

Lagar, eller delar av lagar, kan vara dispositiva eller indispositiva. En dispositiv lag är möjlig att omförhandla genom kollektivavtal. En indispositiv lag är tvingande och kan således inte förhandlas bort (lagen.nu).

Vid de tillfällen lagen är dispositiv är det dock inte tillåtet att genom avtal försämra lagens utgångspunkt. Avtal som innebär försämring blir direkt ogiltiga. Detta gäller bland annat medbestämmandelagen (SFS 2005:932), lagen om anställningsskydd (SFS 2016:248) och arbetstidslagen (SFS 1982:673).

Medbestämmandelagen

Dispositiv lag.

Då det finns anställd personal på ett företag måste företaget och arbetsgivaren ta hänsyn till medbestämmandelagen, MBL. Huvudsyftet med lagen är att de anställda ska ha medinflytande på sin arbetsplats.

Medbestämmandelagen delas in i två delar; informationsplikt och förhandlings-skyldighet. Båda delarna avser arbetsplatsens skyldighet gentemot eventuell arbetstagarorganisation.

Föreningsrätten finns beskriven i medbestämmandelagen. Det innebär att arbetsgivare så väl som arbetstagare har rätt att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. Det är inte tillåtet att kränka denna rätt (SFS 1976:580).

I Sverige råder organisationsfrihet. I detta sammanhang betyder det att en arbetstagare själv får välja att vara med i ett fackförbund oavsett om arbetsplatsen är bunden till något kollektivavtal eller ej. Även om arbetsgivaren inte är bunden till ett kollektivavtal är denne skyldig att informera de anställdas arbetstagarorganisation om hur produktionen ser ut, hur ekonomin utvecklas och vilka riktlinjer företaget har i fråga om personalpolitik (SFS 2005:392).

Lagen om anställningsskydd

Dispositiv lag.

Ett anställningsavtal gäller alltid tillsvidare om inte annat anges. De tidsbegränsade anställningar som finns är visstidsanställning, vikariat, säsongarbete samt en anställningsform för arbetstagare fyllda 67 år (SFS 2016:248).

LAS-dagar är ett vedertaget uttryck i Sverige. Reglerna kring detta ändrades från och med 2016-05-01. De tidsbegränsade anställningarna som nämns ovan finns fortfarande kvar. Lagen innebär att en allmän visstidsanställning som varat i minst två år under en femårsperiod övergår per automatik till en tillsvidareanställning. I de nya bestämmelserna läggs de tidsbegränsade anställningarna ihop. Detta betyder att då en anställd arbetat sammanlagt två år i följd går den tidsbegränsade anställningen över till en tillsvidareanställning. Detta gäller oavsett anställningsform under förutsättning att ett eventuellt uppehåll i anställningen varat i maximalt sex månader (SFS 2016:248).

Anställda som fortsätter arbeta efter fyllda 67 år omfattas inte av ovanstående regler. För dessa övergår inte vikariat eller andra tidsbegränsade anställningar till en tillsvidareanställning efter två år (SFS 2016:248).

Det finns flera undantag från lagen om anställningsskydd. Några av de grupper som är undantagna reglerna i denna lag är arbetstagare i företagsledande ställning, arbetsgivarens familjemedlemmar, arbetstagare med särskilt anställningsstöd samt gymnasielärlingar (SFS 2014:423).

Det finns möjlighet att använda anställningsformen provanställning vid nyanställningar. Provanställning är en tidsbegränsad anställning som gäller i maximalt sex månader. När tiden för provanställningen löper ut övergår anställningen per automatik till en tillsvidareanställning. Om arbetstagaren vill avsluta provanställningen ska denne meddela detta senast vid anställningens slut. Provanställningen kan när som helst avslutas och arbetsgivaren behöver inte uppge någon anledning för att avsluta anställningen (SFS 1994:1685).

Om en verksamhet övergår från en ägare till en annan följer också skyldigheter gentemot de anställda. En sådan övergång av verksamhet anses inte vara skälig grund för uppsägning av personal (SFS 1994:1685).

Att som arbetsgivare avsluta en anställning: Det finns många faktorer att ta hänsyn till. För det första måste uppsägningen vara sakligt grundad, det vill säga att arbetsgivaren inte ska kunna erbjuda andra arbetsuppgifter. En uppsägning kan däremot bero på personliga skäl eller arbetsbrist (SFS 1994:1685).

En uppsägning från arbetsgivaren måste alltid vara skriftlig. Det ska framgå vad arbetstagaren behöver göra för att kunna hävda att uppsägningen inte är korrekt. Det ska också anges huruvida arbetstagaren har företrädesrätt eller inte (SFS 1994:1685).

Om arbetstagaren begär att få veta omständigheterna kring uppsägningen har arbetsgivaren skyldighet att uppge dessa (1982:80).

Om inte annat anges av anställningsavtal eller kollektivavtal är minsta uppsägningstiden en månad. Efter att arbetstagaren arbetat på företaget i över två år ändras minsta möjliga uppsägningstid. Uppsägningstiden följer enligt tabell 1. Det är fritt att avtala om längre uppsägningstider både i anställningsavtal och i kollektivavtal (SFS 2015:759).

Tabell 1. Minsta möjliga uppsägningstid vid olika anställningsperioder. Källa SFS 2015:759

Anställningstid	Uppsägningstid
< 2 år	1 månad
över 2 år	2 månader
över 4 år	3 månader
över 6 år	4 månader
över 8 år	5 månader
> 10 år	6 månader

Om en arbetstagare är föräldraledig vid uppsägningen startar uppsägningstiden först när arbetstagaren kommit tillbaka till arbetet eller då arbetstagaren skulle ha återgått i arbete (SFS 2015:795).

Under uppsägningstiden har arbetstagaren rätt till samma lön och samma anställningsförmåner som denne haft innan uppsägningen. Det gäller oavsett om arbetsuppgifterna förändras eller helt uteblir (SFS 1984:1008).

För att inte betala ut lön under hela uppsägningstiden krävs att arbetsgivaren förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till arbetsgivarens förfogande. Detta gäller under hela eller delar av uppsägningstiden om arbetstagaren arbetat och fått lön eller ersättning från ett annat företag. I detta fall minskas lönen under uppsägningstiden med motsvarande intjänat belopp från den nya arbetsplatsen. Arbetsgivaren har rätt att göra på samma sätt om det står klart att arbetstagaren helt klart hade kunnat ha inkomster förvärvade från annan rimlig arbetsplats (SFS 1993:718).

Under uppsägningstiden får en arbetstagare inte förflyttas till annan ort om det betyder att möjligheten att söka andra arbeten skulle försämrats. Skulle dock möjligheten att söka nytt arbete förbättras är arbetstagaren tvungen att gå med på förflyttningen. En uppsagd arbetstagare har rätt till skälig ledighet för att gå på arbetsintervju eller besöka arbetsförmedlingen (SFS 1982:80).

Att avsluta en tidsbegränsad anställning: Då en tidsbegränsad anställning ska avslutas måste arbetsgivaren meddela arbetstagaren detta minst en månad i förväg. Om anställningen är så kort att detta inte är möjligt ska det framgå vid anställningens början (SFS 2007:390).

En säsongsanställd som arbetat på företaget i mer än sex månader under en tvåårsperiod ska underrättas om han eller hon inte får fortsätta på nästkommande säsong minst en månad innan den nya säsongen skulle ha börjat. Beskedet ska överlämnas personligen, vara skriftlig och bland annat ange huruvida arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte samt hur företrädesrätten ska åberopas (SFS 2007:390).

Avsked: Om arbetstagaren avsiktligt eller grovt vårdslöst misskött sina åtaganden gentemot arbetsgivaren kan det ligga till grund för avsked. Det ska inte finnas några tvivel om att det är brottsligt eller utfört med vilja för att på ett eller annat sätt skada arbetsgivaren. Vid ett avsked uppstår ingen uppsägningstid som behöver ta hänsyn till anställningstid, omplaceringsmöjlighet eller dylikt (SFS 1993:1496). Arbetstagaren ska få besked om avskedet minst en vecka i förväg (SFS 1989:963).

Besked om avsked ska vara skriftlig och lämnas personligen. I beskedet ska framgå vad arbetstagaren behöver göra om han eller hon har för avsikt att få avskedet ogiltigförklarat eller begära skadestånd. Arbetsgivaren är på arbetstagarens begäran skyldig att uppge grunden för avskedet (SFS 1982:80).

Permittering: Permittering är då personal tillfälligt får lön och andra anställningsförmåner utan att arbeta. Det betyder inte att anställningen upphör. Permittering kan användas vid flera tillfällen och utlysas av flera olika anledningar (SFS 1984:1008).

Uppsägning på grund av arbetsbrist: En turordningslista tas fram och baseras på den sammanlagda arbetstiden. Det betyder att den som arbetat kortast tid på företaget är den som står först på tur att få sin anställning avslutad. Arbetsgivare med tio eller färre anställda får undanta två personer från dessa turordningsregler om dessa två kan motiveras vara extra viktiga för verksamheten (SFS 2000:763).

Turordningsreglerna gäller inte företagsledare, arbetsgivarens familjemedlemmar, anställda i arbetsgivarens hushåll, personal med särskilt anställningsstöd, anställda med skyddat arbete eller i utvecklingsställning samt lärlingar (SFS 2014:423). Olika driftsenheter inom samma företag kan ha egna turordningsregler (SFS 2000:763).

Företrädesrätt: Företrädesrätt till återanställning gäller om en arbetstagare blivit uppsagd på grund av arbetsbrist. Den uppsagda arbetstagaren har då under en nio månader lång period rätt att under vissa förutsättningar återgå till sitt tidigare arbete. Det kan också gälla nya arbetsuppgifter om arbetstagaren anses ha tillräckliga kvalifikationer eller nödvändig erfarenhet (SFS 2007:390). Om flera arbetstagare vill åberopa sin företrädesrätt har arbetstagaren med längst arbetstid företräde (SFS 1996:1424).

Företrädesrätt kan även gälla då en deltidsanställd vill ha ökad sysselsättningsgrad. Det förutsätter att det finns ett behov hos arbetsgivaren och att den önskade sysselsättningen inte överstiger 100 % (SFS 2006:440).

Efter 67 år: En arbetstagare som fyllt 67 år har rätt att fortsätta sitt arbete om inte arbetsgivaren skriftligen meddelar att anställningen upphör. Detta ska meddelas en månad i förväg. Efter fyllda 67 år har en arbetstagare inte längre rätt till längre uppsägningstid än en månad. Han eller hon har inte heller längre företrädesrätt (SFS 2010:1230).

Arbetstidslagen

Dispositiv lag.

Arbetstider regleras ofta genom de olika kollektivavtalen, men hur arbetsdagar får utformas finns också beskrivet i arbetstidslagen. Det här avsnittet behandlar endast det som regleras av lagen.

Arbetstid per vecka: Den högsta tillåtna ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan. Under arbetsintensiva perioder är det tillåtet att låta arbetstiden vara ett genomsnitt av 40 timmar under maximalt fyra veckor (SFS 1982:673).

Jour: Jour är då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen för att utföra arbete om behov uppstår. Det är inte tillåtet att utföra annat arbete under tiden. Jourtid får maximalt uppgå till 48 timmar per arbetstagare under en fyra veckorsperiod, eller 50 timmar per arbetstagare under en hel kalendermånad (SFS 1982:673).

Övertid: Övertid är den arbetade tid som överstiger den ordinarie arbetstiden (vid 100 % sysselsättningsgrad). Kompensationsledighet eller annan ledighet skall utgå till arbetstagaren motsvarande minst de antal timmar som övertiden avsåg (SFS 2000:766).

Om den allmänna övertiden inte räcker till finns det möjlighet att om särskilda skäl föreligger ta ut ytterligare 150 timmar övertid per arbetstagare. Detta kallas extra övertid och får endast utnyttjas om situationen inte hade kunnat lösas på annat sätt. Allmän övertid tillsammans med extra övertid får inte överstiga 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad (SFS 2011:740).

Det finns också en form av övertid som kallas nödfallsövertid. Den ska vara orsakad av natur- eller olyckshändelse eller annat som inte kunnat förutses och som orsakat avbrott i verksamheten. Det kan också vara sådant som orsakat fara eller skador på människor eller egendom (SFS 2011:740).

Mertid: Tid som överskrider ordinarie arbetstid då arbetstagaren arbetar deltid (mindre än 100 % sysselsättningsgrad). Reglerna för beräkning av mertid är samma regler som gäller vid beräkning av övertid (SFS 2011:740).

Arbetsgivaren är skyldig att föra anteckningar som gäller övertid, mertid och jourtid. Arbetstagare har rätt att ta del av anteckningarna. Den fackorganisation som företräder arbetstagaren har också rätt att ta del av dessa (SFS 2013:611).

Sammanlagd arbetstid: Under en vecka (sju dagar) får arbetstiden vara högst 48 timmar räknat som ett genomsnitt under en period om högst fyra månader. Vid denna beräkning räknas sjukfrånvaro och semester som fullgjord arbetstid och ska därför ingå i den sammanlagda arbetstiden (SFS 2011:740).

Dygnsvila: Dygnsvila är varje arbetstagares rättighet och ska under varje period om tjugofyra timmar vara minst elva timmar sammanhängande ledighet. Om särskilda omständigheter kräver det får tillfälliga avvikelser göras. Det förutsätter att omständigheterna inte kunnat förutses av arbetsgivaren, och att arbetstagaren får motsvarande den arbetade tiden i kompensationsledighet (SFS 2005:165).

Nattarbete: Nattarbete räknas som tiden mellan 22:00 och 06:00. Till nattarbete räknas arbetspass som utgörs av minst tre timmar under nattetid eller kommer att ha minst en tredjedel av sin årsarbetstid på natten. Arbete på natten får under en period om tjugofyra timmar inte vara mer än åtta timmar i genomsnitt beräknat på en period om högst fyra månader. Sjukfrånvaro och semester räknas som fullgjord arbetstid och ska ingå i den sammanlagda arbetstiden. Om nattarbetet innebär stora fysiska ansträngningar eller särskilda risker får arbetstiden inte överskrida åtta timmar under en period om tjugofyra timmar. Om oförutsedda omständigheter kräver det får tillfälliga avvikelser göras under förutsättning att motsvarande tid erhålls i kompensationsledighet (SFS 2005:165).

Veckovila: Under varje period om sju dagar ska alla arbetstagare ha en sammanhängande ledighet om minst trettiosex timmar. Detta kallas veckovila. Under veckovilan får arbetstagaren inte ha jour eller beredskapstjänst. Så långt det är möjligt ska veckovilan läggas på helgen (SFS 2005:165).

Rast och paus: Skillnaden på rast och paus är att en rast inte kräver att arbetstagaren stannar kvar på arbetsplatsen. Rasten är oftast inte betald. Rasterna bör förläggas på ett sådant sätt att arbetstagaren inte behöver arbeta mer än fem timmar i följd. Det finns möjlighet att byta ut raster mot måltidsuppehåll om det är nödvändigt för verksamheten. I dessa fall räknas måltidsuppehållet som normal arbetstid. Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagarna har möjlighet att ta pauser om det behövs utöver rasterna. Om det krävs för att arbetet ska fungera får speciella arbetspauser planeras in i arbetsdagen (SFS 1982:673).

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen kom till för att åstadkomma en god arbetsmiljö, förebygga arbetsrelaterade olycksfall samt förebygga ohälsa (SFS 1994:579). Lagen gäller alla verksamheter med personal (SFS 2010:1543).

Arbetsmiljöns karaktär: Arbetsmiljön ska tillfredsställa många olika behov. Den behöver utformas med hänsyn till arbetets natur, samhällets tekniska utveckling samt ta hänsyn till sociala, fysiska och psykiska värden. Arbetsgivaren måste se till att arbetstagarna har möjlighet att påverka sin arbetssituation och att de har möjlighet att delta i arbeten som handlar om förändring och utveckling av arbetsplatsen. Arbetstagarna får inte utsättas för fysisk eller psykisk belastning som skulle kunna orsaka olyckor eller ohälsa. Lön och arbetstid bör anpassas efter detta. Om det är möjligt ska ett varierat arbete eftersträvas, både vad gäller arbetsuppgifter och kollegor. Arbetsplatsen ska också eftersträva att ge möjlighet till utveckling både personligen och yrkesmässigt för arbetstagarna (SFS 2003:365).

I huvudsak syftar denna lag till att förebygga olyckor och ohälsa. Ljud, ljus, luft och vibrationer ska vara under gränsvärden. Ljuset får exempelvis inte vara för svagt eller luften för dammig. Förebyggande åtgärder ska vidtas för att förhindra fall, halka, explosioner och liknande (SFS 2003:365).

Maskiner och annan teknisk utrustning ska vara i gott skick, placerade och använda på ett sätt som undviker olyckor (SFS 2002:585).

Arbetsgivaren ska alltid tillhandahålla skyddsutrustning om det inte går att förebygga eller undvika skador och olyckor på annat sätt (SFS 2003:365).

Om arbetet är av sådan art att det behövs toalett, dusch, omklädningsrum, plats att sitta och äta, vila och första hjälpen vid olycksfall eller sjukdom ska arbetsgivaren ombesörja detta (SFS 2003:365).

Allmänna skyldigheter: En god arbetsmiljö ska uppnås genom ett samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare (SFS 1994:579). Det är dock alltid arbetsgivarens ansvar att leda, fördela, planera och kontrollera att arbetsplatsen följer de krav som finns för god arbetsmiljö. Det är även arbetsgivaren som ska utreda skador, identifiera risker och förebygga olyckor. Om risker har identifierats men inte åtgärdats ska en tids- och handlingsplan upprättas. Arbetsgivaren ska se till att det finns en arbetsanpassningsverksamhet och rehabiliteringsverksamhet (SFS 2010:1225).

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren väl känner till de risker som finns på arbetsplatsen samt se till att arbetstagaren har den utbildning som arbetet kräver. Om det finns en ökad risk för olyckor eller ohälsa ska arbetsgivaren se till att bara arbetstagare som fått tillräckliga instruktioner om omständigheterna får tillträde till platsen. Ökad risk för ohälsa och olycksfall kan exempelvis vara ensamarbete (SFS 2002:585).

Arbetsgivaren ansvarar för att det finns företagshälsovård om verksamheten har behov av detta (SFS 2010:1543).

Arbetstagaren är skyldig att medverka i arbetet med att förbättra arbetsmiljön på arbetsplatsen. Han eller hon är skyldig att vidta de åtgärder som meddelats från arbetsgivaren och är också skyldig att underrätta arbetsgivaren om han eller hon upptäcker nya risker (SFS 1991:677).

Oavsett om en företagare driver företaget själv eller tillsammans med familjen och därav inte har några anställda ska företagaren vidta de delar av arbetsmiljölagen som syftar på säkerhet och förebyggande åtgärder. Nödvändiga skyddsåtgärder ska vidtas även då inhyrd personal tas in i verksamheten (SFS 1994:579).

Minderårig: Minderårig är den som ännu inte fyllt 18 år (SFS 1977:1160). Han eller hon får inte anlitas att utföra annat än lättare arbete innan fyllda 16 år och inte heller innan han eller hon gått ut grundskolan och därmed fullgjort skolplikten. Lättare arbete får utföras av minderårig som fyllt 13 år. Till lättare arbete räknas sådant som inte kan vara skadligt för hälsa, utveckling eller den minderåriges fortsatta skolgång (SFS 2013:610).

Samverkan och skyddsombud: Om det på arbetsplatsen finns minst fem arbetstagare, ska det utses ett skyddsombud (kallas ibland arbetsmiljöombud) samt en ersättare till denne. Skyddsombudet utses alltid av arbetstagarna själva eller arbetstagarna tillsammans med en arbetstagarorganisation. Arbetsgivaren får inte utse skyddsombudet (SFS 2009:870).

Ombudets uppgift är att företräda arbetstagarna på arbetsplatsen vad gäller arbetsmiljöfrågor. Han eller hon ska också vara särskilt medveten om möjliga risker på arbetsplatsen. Ombudet har också i uppgift att delta vid planeringar av eventuella förändringar i lokaler, av anordningar, processer, rutiner, företagsledning eller liknande. Arbetsgivaren ska alltid underrätta skyddsombudet när förändringar enligt förra meningens föreligger. Arbetsgivare och arbetstagare har ett gemensamt ansvar att se till att skyddsombudet får den utbildning han eller hon behöver (SFS 2003:365).

När så behövs för uppdraget har skyddsombudet rätt till ledighet med bibehållna anställningsförmåner (SFS 1977:1160).

Om skyddsombudet anser att åtgärder bör vidtas för att förbättra arbetsmiljön ska skyddsombudet meddela åtgärderna till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska då lämna en skriftlig bekräftelse på att förslagen blivit mottagna. Skyddsombudet ska sedan omgående få besked från arbetsgivaren på hur åtgärderna ska genomföras (SFS 2009:870).

Om ett arbete innebär omedelbar fara får skyddsombudet avbryta arbetet i väntan på en åtgärd från arbetsgivaren (SFS 2009:870).

Semesterlagen

Med semesterförmåner menas semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

Det finns olika termer som används när det gäller semestrar. Det första är semesterår som är tiden mellan första april till den trettioförsta mars året därpå. Samma period året innan kallas intjänandeår (SFS 2009:1439). Det innebär att semestern tjänas in under t.ex. 1 april 2014 -31 mars 2015, och kan tas ut som ledighet 1 april 2015 – 31 mars 2016 (personalkonsulten.se)

Semesterdagar: Semesterledighet räknas alltid i hela dagar. Det är inte möjligt att ta ut halva semesterdagar. Vid dessa tillfällen används istället andra former av ledighet. I en semesterledighet ingår dels en längre sammanhängande ledighet med flera semesterdagar inklusive arbetsfria dagar och dels enstaka semesterdagar. Semestrar oavsett längd börjar och slutar alltid med en semesterdag. Lördagar och söndagar räknas normalt inte som semesterdagar. Allmänna helgdagar räknas som söndag (SFS 2009:1439).

Alla arbetstagare har tjugofem dagar semesterrätt varje semesterår. Om arbetstagaren börjar sin anställning efter 31 augusti minskas semesterrätten till fem dagar det året. Det kan förekomma att de intjänade semesterdagarna och semesterrätten inte överensstämmer. Semesterrätten gäller oavsett om dagarna är betalda eller ej (SFS 2009:1439).

En tidsbegränsad anställning som inte avser att pågå längre än tre månader får avtalas att semesterledigheten istället betalas ut som semesterersättning i samband med lönen. Lärlingar från gymnasiet har bara rätt till semesterledighet om detta är särskilt avtalat. Lärlingen har alltid rätt till semesterersättning (SFS 2014:424).

Om en arbetstagare byter arbetsplats har han eller hon bara rätt att ha semester i den nya anställningen motsvarande de dagar som inte utnyttjades på den gamla arbetsplatsen (SFS 2009:1439).

Semesterlön: Betalda semesterdagar räknas ut enligt figur 1 och avrundas alltid uppåt till hel dag (SFS 2013:950).

Anställningsdagar under intjänandeåret - Obetald ledighet	X	Semesterrätten
365		

Figur 1. enligt SFS 2013:950.

Arbetstagaren har alltid rätt att välja att inte ta ut de obetalda semesterdagarna och måste meddela detta till arbetsgivaren på begäran. Dock tidigast då arbetsgivaren meddelat hur många obetalda dagar det handlar om (SFS 2009:1439).

Studieledighetslagen

Den här lagen beskriver en arbetstagares rätt att genomgå en utbildning om han eller hon så önskar.

En arbetstagare har rätt till ledighet för studier om han eller hon varit anställd hos arbetsgivaren i sex månader vid ledighetens början. Rätt till ledighet för studier har också den som varit anställd minst tolv månader under en tvåårsperiod. Om studierna eller utbildningen avser facklig verksamhet behöver den anställde inte uppfylla tidigare nämnda krav (SFS 1974:981).

Arbetsgivaren får skjuta upp ledigheten och ska då genast meddela att detta ska ske samt även meddela av vilken orsak (SFS 1974:981).

Efter ledigheten ska arbetstagaren kunna återgå till samma eller motsvarande anställning som han eller hon haft innan ledigheten. Arbetstagaren har också rätt att återgå till sitt arbete om han eller hon avbryter sin utbildning. Först måste arbetsgivaren dock meddelas om att detta önskas. Arbetsgivaren får neka arbetstagaren att återgå till arbetet tidigare än två veckor räknat från den dag arbetstagaren meddelat sig. Är ledigheten av längre slag och har för avsikt att pågå i minst ett år får arbetsgivaren hålla inne återgången till arbetet i upp till en månad från den dag arbetstagaren meddelat att han eller hon önskade komma tillbaka till arbetet. Arbetsgivaren måste så snart som möjligt meddela arbetstagaren att återgången till arbetet blir uppskjutet och samtidigt meddela när återgång är lämplig (SFS 1974:981).

Föräldraledighetslagen

Lagen omfattar föräldrar, rättslig vårdnadshavare, den som tagit emot ett barn i sitt hem för fostran och stadigvarande vård, eller sambo till en förälder och är eller har varit gift med denne eller har eller har haft barn med densamma (SFS 1995:584).

Det finns fem typer av ledighet:

- Förkortad arbetstid fram tills barnet fyller åtta år (kallas delledighet utan rätt till föräldrapenning)
- Förkortad arbetstid för en förälder (kallas delledighet och berättigar till föräldrapenning)
- Ledighet (hel) för en förälder. Gäller till barnet är 18 månader
- Mammaledighet (hel) (för den som föder barnet och ska amma)
- Tillfällig vård av barn (VAB) (SFS 1995:584)

Mammaledighet: I samband med att ett barn ska födas har den gravida kvinnan rätt att under en sammanhängande period från minst sju veckor innan nedkomst och sju veckor efter nedkomst vara helt ledig från arbetet. Hon har även rätt att vara ledig för att kunna amma barnet. Denna ledighet kallas hel ledighet och kan tas ut med eller utan föräldrapenning (SFS 2000:580).

Föräldraledighet: Föräldrar har rätt att vara lediga från arbetet för att vårda barnet fram till det är 18 månader gammalt. Om barnet är adopterat eller om föräldrarna tagit emot barnet i syfte att adoptera det har föräldrarna rätt att vara ledig för att vårda barnet i 18 månader från den dag barnet togs emot. Denna rättighet gäller fram tills barnet fyllt åtta år eller då barnet slutat första klass. Om adoptionen avser make/makas barn gäller inte denna rätt till ledighet vid adoption. Detta brukar kallas delledighet med föräldrapenning (SFS 1995:584).

Det finns möjlighet att förkorta sin arbetstid under tiden han eller hon har rätt till föräldrapenning. Sådan förkortning kan göras med en åttondel (12,5 %), en fjärdedel (25 %), en halv (50 %) eller tre fjärdedelar (75 %) (SFS 2010:1263).

En förälder har rätt att förkorta sin arbetstid även efter barnet fyllt åtta år om barnet ännu inte slutat första klass. Arbetstiden får då förkortas med upp till en fjärdedel (25 %) (SFS 2006:442). Den förkortade arbetstiden får fördelas både dagvis eller spridas över arbetsveckans dagar för att istället förkorta arbetsdagarna (SFS 2001:143).

Föräldraledighet får tas ut som hel ledighet under den eller de dagar som arbetstagaren vill (SFS 1995:584).

Arbetstagaren ska alltid samtala med arbetsgivaren om hur ledigheten bör förläggas. Om det är möjligt bör ledigheten förläggas så att det uppstår så lite störningar som möjligt i verksamheten. Om arbetstagaren och arbetsgivaren inte kommer överens ska ledigheten förläggas så som arbetstagaren önskar (SFS 2001:143).

Arbetstagaren har alltid rätt att avbryta sin ledighet för att återgå till arbetet. Detta bör meddelas arbetsgivaren så snart som möjligt. Om ledigheten skulle varat längre än en månad får arbetsgivaren skjuta på återgången till arbetet i maximalt en månad från dess att han eller hon fått meddelandet om önskad återgång (SFS 1995:584).

Önskan om att ta ut föräldraledighet ska anmälas till arbetsgivaren två månader i förväg. Om detta inte varit genomförbart ska arbetsgivaren meddelas så snart som möjligt. Då ska också anges hur länge ledigheten är avsedd att pågå (SFS 2015:760).

Diskriminering: Arbetsgivaren får aldrig missgynna en anställd i samband med föräldraledighet när han eller hon:

- Permitterar, avskedar eller varslar personal
- Tar beslut angående befordran eller utbildning
- Tar beslut om en arbetssökande ska få komma på intervju eller annat som rör rekrytering
- Ändrar lön, förmåner eller anställningsvillkor (SFS 2006:442)

Om avsked eller uppsägning sker enbart med föräldraledigheten som skäl anses uppsägningen ogiltig (SFS 2006:442).

Omplacering: En kvinna som förbjudits att utföra specifika arbetsuppgifter under tiden hon är gravid, nyligen fött eller ammar har rätt att bli omplacerad eller få nya arbetsuppgifter med samma anställningsförmåner som tidigare (SFS 2003:373). För att bli omplacerad måste detta anmälas till arbetsgivaren minst en månad i förväg eller så snart som det är möjligt. Om arbetsgivaren inte har möjlighet att göra en omplacering eller omfördelning av arbetsuppgifter har kvinnan trots allt rätt till ledighet för att skydda sin hälsa. I detta fall har ledigheten ingen begränsning men sker utan bibehållna anställningsförmåner (SFS 1995:584).

Föräldralön och föräldrapenning: Föräldrapenning betalas ut i sammanlagt 480 dagar till de båda föräldrarna. Alltså 240 dagar var. Om det är flera barn som föds utdelas, för varje barn utöver det första, 180 dagar extra. Om en förälder är ensamstående får denne alla föräldradagar (SFS 2004:781).

Pappadagar: Pappan har rätt till tillfällig föräldrapenning i samband med sitt barns födelse för att kunna vara ledig från jobbet och närvara vid förlossningen (SFS 2005:439). Antalet pappadagar uppgår till 10 dagar per barn och måste tas ut inom 60 dagar sedan barnets hemkomst. Vid adoption ska dessa tio dagar tas ut under de första sextio dagarna som barnet funnits i sina adoptivföräldrars vård (SFS 2009:1050).

VAB: Tillfällig vård av barn eller tillfällig föräldrapenning. Får tas ut innan barnet fyllt tolv år om föräldern inte kan arbeta på grund av:

- Att barnet är sjukt eller bär på en smitta
- Att den hemmavarande föräldern är sjuk eller bär på en smitta
- Förebyggande besök hos barnhälsovården (SFS 1993:387)

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen är en indispositiv lag och går inte att förhandla bort. Överenskommelser som inskränker rättigheter enligt denna lag blir omedelbart ogiltiga (SFS 2008:567).

Ordet diskriminering har många olika betydelser. Lagen delar in de olika begreppen enligt direkt- och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier samt då någon givit instruktioner om att diskriminera. Förklaring till varje begrepp följer nedan. De olika diskrimineringsgrunderna anses vara: om ålder, sexuell läggning, kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning (SFS 2008:567).

Direkt diskriminering: Då någon har, ska eller blir sämre behandlad än andra i samma eller motsvarande situation. Den direkta diskrimineringen kan handla om ålder, sexuell läggning, kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning (SFS 2008:567).

Indirekt diskriminering: Indirekt diskriminering handlar om att människor genom olika bestämmelser och förhållningssätt missgynnas utifrån ålder, sexuell läggning, kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning. Det är viktigt att bestämmelser som skulle kunna missgynna någon av dessa grupper tjänar ett berättigat syfte och att förfarandet för att nå syftet är rimligt och nödvändigt (t.ex. åldersgräns för intag av alkohol) (SFS 2008:567).

Bristande tillgänglighet: Bristande tillgänglighet för människor med funktionshinder kan anses diskriminerande. Om det med hänsyn till praktiska och ekonomiska förutsättningar går att motverka att funktionsnedsättningen blir ett hinder ska åtgärder för detta vidtas (SFS 2008:567). Detta stycke gäller inte den som söker arbete på arbetsplatsen. Lagstiftningen gäller inte heller företag med färre än tio anställda (SFS 2014:958).

Trakasserier: Trakasserier är ett uppträdande eller en handling som kränker en persons värdighet. Det kan då handla om någon av diskrimineringsgrunderna ålder, sexuell läggning, kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller funktionsnedsättning (SFS 2008:567).

Sexuella trakasserier: Samma som trakasserier men denna kränkande handling har en sexuell betoning (SFS 2008:567).

Instruktioner att diskriminera: Då en person som står i beroendeställning eller har förpliktelse att lyda order och instruktioner blir tillsagd att utföra diskriminering (SFS 2014:958).

Arbetsgivaren är förbjuden att diskriminera en arbetstagare, en arbetssökande, en praktikant eller den som söker praktikplats samt inhyrd personal (SFS 2014:958). Diskrimineringsförbudet hindrar inte att personer på grund av egenskaper som har att göra med diskrimineringsgrunderna särbehandlas vid beslut om befordran eller anställning. Det är också tillåtet att frångå förbudet om syftet är att främja jämställdhet såvida det inte gäller lön eller anställningsvillkor (SFS 2008:567).

Diskriminering på grund av ålder förhindrar inte att lagar om specifika åldersgränser ska gälla. Särbehandling på grund av ålder är tillåtet om det finns ett berättigat syfte och att medlen för att nå syftet är lämpliga (SFS 2012:673).

En arbetsgivare är alltid skyldig att utreda omständigheterna kring eventuella trakasserier om han eller hon fått kännedom om att sådant kan ha skett. Arbetsgivaren är också skyldig att vidta åtgärder för att förhindra att trakasserier uppstår i framtiden (SFS 2008:567).

En arbetssökande kan anse sig diskriminerad för att denne inte blivit kallad på intervju eller inte fått det sökta arbetet. Han eller hon har då rätt att på begäran få en skriftlig uppgift på vad som saknades hos den arbetssökande för att han eller hon skulle ha fått jobbet (SFS 2008:567).

En arbetstagare eller arbetssökande får inte diskrimineras för att han eller hon är medlem i ett fackförbund eller yrkesorganisation (SFS 2008:567).

Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagaren arbeta för lika rättigheter och en arbetsplats utan diskriminering (SFS 2008:567).

Arbetsgivaren ska underlätta för att arbetet ska kunna förenas med föräldraskap, både för kvinnor och för män (SFS 2008:567).

Arbetsgivaren måste aktivt förebygga att någon i personalen utsätts för diskriminering (SFS 2008:567).

Rekrytering: Lediga arbeten ska kunna sökas av alla, oavsett religion, trosuppfattning, kön, könsidentitet eller etnicitet och arbetsgivaren ska verka för att detta blir möjligt. Arbetsgivaren ska genom olika åtgärder, så som kompetensutveckling och utbildning, verka för att arbetsplatsen har en jämn fördelning mellan män och kvinnor eller olika kategorier av människor. Om fördelningen är ojämn ska arbetsgivaren vid en rekryteringssituation aktivt arbeta för att få fler ansökningar från det könet som är underrepresenterat på arbetsplatsen (SFS 2008:567).

Lag om sjuklön

Från och med den första anställningsdagen har alla anställda rätt till sjuklön. Om anställningen är avtalad att vara kortare än en månad måste arbetstagaren ha varit anställd på arbetsplatsen i minst fjorton kalenderdagar i en följd. Skulle den anställde ha uteblivit från arbetsplatsen en hel dag utan giltig anledning räknas denna dag inte som anställningsdag. Tidigare anställning får tillgodoräknas i denna period om avbrottet mellan anställningarna inte är större än fjorton kalenderdagar (SFS 1995:1480).

För att ha rätt till sjuklön krävs en nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga som orsakats av tidigare sjukdom eller olycksfall. Arbetsoförmågan mäts i helt- eller delvis nedsatt (SFS 2012:349).

Om arbetstagaren har ådragit sig skada eller sjukdom genom ett uppsåtligt brott som denne också är dömd för, behöver arbetsgivaren inte betala någon sjuklön (SFS 1991:1047).

Sjukperiod anses vara den sammanhängande tid som arbetstagaren lider av sin sjukdom. Med sjuklöneperiod menas de fjorton första kalenderdagarna som arbetstagaren har nedsatt arbetsförmåga. En sjukperiod kan aldrig börja såvida arbetstagaren inte slutat utföra sitt arbete och därmed inte befinner sig på arbetsplatsen. Om anställningen upphör så upphör också den löpande sjukperioden.

Istället för att vara hemma med sjuklön kan arbetstagaren få ersättning för merkostnader för resor till och från jobbet för att underlätta att arbetstagaren kan komma tillbaka till arbetet. Detta gäller om arbetstagaren är förhindrad att ta sig till jobbet på det sätt han eller hon brukar på grund av sjukdomen. Den period som detta krävs räknas också in i sjukperioden (SFS 2004:1240).

Om den anställde återinsjuknar inom fem dagar efter återgången till arbetet påbörjas ingen ny sjukperiod. Återinsjuknandet anses då vara en fortsättning på den tidigare sjukperioden. Därför uppstår heller inte någon ny karensdag (SFS 2015:963).

Den anställde har rätt till sjuklön i så kallat förebyggande syfte. Detta gäller då den anställde genomgår medicinska behandlingar eller rehabiliteringar med avsikt att förebygga sjukdom, förkorta sjukdomstid eller förebygga och/eller bota nedsatt arbetsförmåga. Detta ska vara ordinerat av läkare och godkänt av försäkringskassan (SFS 2010:110).

Om det är oklart hur den anställde skulle ha arbetat under sjukperioden betalas sjukpenning ut efter vad som kan anses vara rimligt i förhållande till vad han eller hon har jobbat innan sjukperioden startade. Därefter anses att den anställde skulle ha arbetat i samma omfattning om han eller hon inte blivit sjuk. (2010:110). Detta kan bli aktuellt speciellt då det finns timanställda i företaget.

Karensdagar: Den första dagen i en sjukperiod är en karensdag för vilken sjuklön inte betalas ut. Om arbetstagaren under de senaste tolv månaderna haft så många som tio karensdagar ska sjuklönen betalas ut från och med första sjukdagen (SFS 2012:932).

Sjuklönens storlek: De dagar som arbetstagaren går miste om lön på grund av sjukdom och nedsatt arbetsförmåga ska han eller hon få sjuklön från sin arbetsgivare. Första frånvarodagen är en karensdag och för denne betalas ingen sjuklön. De följande tretton kalenderdagarna betalas sjuklön motsvarande 80 % av lönen (SFS 1997:569).

Sjukpenningen kan räknas ut på två sätt; kalenderdagsberäkning eller arbetstidsberäkning. Under dag 2-14 i sjukperioden ska sjukpenningen beräknas enligt arbetstidsberäkningen. Det betyder att sjukpenning ska betalas ut endast för de timmar eller dagar som den anställde skulle ha jobbat. Kalenderdagsberäkning används från och med den 15e dagen i sjukperioden då sjukavdraget ska beräknas. Kalenderdagsavdrag beräknas för alla dagar oavsett om den anställde skulle ha jobbat eller inte (SFS 2010:110). I praktiken betyder detta att månadslönen delas i antalet kalenderdagar den aktuella månaden.

Beräkna sjuklön: Sjuklön utgör 80 % av den anställdes sjukpenninggrundande inkomst, SGI, vilket sedan multipliceras med 0,97. För att beräkna dagavdrag divideras SGI med 365. Sjuklönen beräknas enligt arbetstidsberäkningen (se föregående stycke). SGI divideras med årsarbetstiden och avrundas till närmaste heltal kronor. Därefter multipliceras summan med antalet timmar ordinarie arbetstid som den anställde skulle ha jobbat om han eller hon varit arbetsför (SFS 2010:110).

SGI fastställs av försäkringskassan baserat på varje inkomstagares beräknade årliga inkomst av förvärvsarbete. Taket för SGI nås då årsinkomsten passerar 7,5 prisbasbelopp (Försäkringskassan 2016). 2016 uppgår ett prisbasbelopp till 44 300 kr. För att nå taket på 7,5 prisbasbelopp uppgår årsinkomsten till 332 250 kr, vilket är en månadsinkomst på 27 688 kr (Unionen 2016).

Sjukanmälan: Arbetsgivaren behöver inte betala ut sjuklön för period innan arbetstagaren anmält sig sjuk. Om arbetstagaren däremot varit förhindrad att anmäla sig sjuk ska sjuklön betalas ut från den dag då sjukdomsfallet inträffade. Vid sådana fall ska arbetstagaren så fort som möjligt meddela sig sjuk hos arbetsgivaren. Från och med den åttonde sjukdagen är arbetsgivaren endast skyldig att betala sjuklön om arbetstagaren kan styrka sin sjukdom med ett sjukintyg från läkare eller tandläkare (SFS 1992:1701).

Om det finns särskilda skäl får arbetsgivaren begära att arbetstagaren lämnar ett läkarintyg som styrker arbetsförmågan tidigare i sjukperioden än från den åttonde dagen. Det kan vara aktuellt att begära in sjukintyg från läkare redan från och med första sjukdagen. Denna begäran från arbetsgivaren ska vara skriftlig och får inte avse mer än ett år. Om arbetstagaren efter denna begäran inte lämnat ett läkarintyg från den begärda sjukdagen behöver arbetsgivaren inte betala sjuklön för den period som sjukintyg saknas (SFS 2007:1004).

Anmälningsskyldighet och uppgiftsskyldighet för arbetsgivare: Om sjukperioden fortsätter löpa efter de fjorton sjuklönedagarna har arbetsgivaren skyldighet att anmäla detta till försäkringskassan senast sjukdag 21 (SFS 2011:1073).

Tystnadsplikt: Arbetsgivaren och personal på arbetsplatsen som får tillgång till sjukintyg och får veta anställdas eller kollegors hälsotillstånd och eller personliga förhållanden har alltid tystnadsplikt (SFS 2009:448).

Arbetsgivaren ska i samråd med arbetstagaren lämna sådana upplysningar till försäkringskassan som kan behövas för att arbetstagarens behov av rehabilitering ska kunna kartläggas (SFS 2010:110).

Förmåner

En förmån är en ersättning för utfört arbete som betalas ut till en anställd på ett annat sätt än som pengar. En förmån uppstår så snart en anställd fått en privat levnadskostnad hel- eller delfinansierad av arbetsgivaren.

Förmåner delas in i skattepliktiga förmåner och skattefria förmåner. Huvudregeln är att alla förmåner är skattepliktiga om inte särskilda bestämmelser finns. Normalt värderas förmåner till marknadsvärde men i vissa fall finns schablonmässiga värderingar. Alla skattepliktiga förmåner ska värderas för att sedan utgöra en grund för arbetsgivaravgifter. Avgiften betalas av förmångivaren.

Genom löneväxling kan den anställde betala hela eller delar av sin förmån. I dessa fall ska det skattepliktiga förmånsvärdet reduceras med det belopp som den anställde betalat (Skatteverket).

Skattefria förmåner

Exempel på skattefria förmåner som kan vara aktuella i lantbruksföretag är:

- Arbetsredskap
- Fri företagshälsovård
- Fri grupplivförsäkring
- Fri grupplivsjukeförsäkring
- Fri hälso- och sjukvård som inte är offentligt finansierad
- Fri hälso- och sjukvård utomlands
- Fri kost (i vissa fall)
- Fri resa (i vissa fall)
- Fri tandvård (i vissa fall)
- Fri vaccination
- Fria arbetskläder
- Förmåner av begränsat värde
- Gåvor till anställda (i vissa fall)
- Personalvårdsförmåner
- Rehabilitering
- Utbildning (i vissa fall) (skatteverket)

Skatteverkets regler förändras kontinuerligt. För detaljerad information om förmåner se skatteverket.se.

MATERIAL OCH METOD

Detta examensarbete är uppdelat i två delar. Den ena delen bygger på en kartläggning av de viktigaste arbetsrättsliga lagarna en arbetsgivare bör känna till. Den andra delen består av en kvalitativ intervjustudie där fem arbetsgivare från lantbruksnäringen fått delge sina upplevelser och erfarenheter av samma lagar.

Litteraturstudien och kartläggningen av de arbetsrättsliga lagarna baseras på rubriksättningen som går att finna på flera olika hemsidor t.ex. personalkonsulten.se expowera.se och lagen.nu. Med denna rubriksättning som vägvisare utfördes kartläggningen av respektive lag utifrån den nätbaserade versionen av SFS. Den nätbaserade upplagan garanterar en uppdaterad version av alla lagar samtidigt som den visar beslutade framtida ändringar som ännu inte trätt i kraft. Texterna från SFS är omarbetade för att göra det så lätt som möjligt för läsaren att förstå hur dessa lagar ska tillämpas.

I examensarbetet har fem företagare inom lantbruksnäringarna deltagit i en kvalitativ intervjustudie. Respondenterna har fått svara på frågor om hur de ser på sin roll som arbetsgivare. De har också fått delge sina kunskaper och erfarenheter av de lagar och regler som följer rollen som företagsledare och arbetsgivare. De utvalda företagen är handplockade utifrån kriterierna att det i hela intervjustudien ska ingå företag från flera olika produktionsgrenar. Företagen ska vara lokaliserade i olika delar av landet och ha olika antal anställda. Alla intervjuer hålls anonyma. För att säkerställa en anonymitet kommer företagets verksamhetsort endast anges som vilken del av landet de är stationerade i. Anonymitet tillämpas för att skydda de deltagande företagen. De olika företagen kontaktades via telefon och informerades om vad intervjun skulle komma att handla om. De fick då möjlighet att välja att delta eller ej. Intervjuerna utfördes över telefon samtidigt och intervjuaren antecknade svaren på dator. Intervjuerna följde en intervjuguide (se Bilaga 1. Intervjuguide) innehöll öppna frågor där respondenten fick möjlighet att tolka frågan fritt samt svara hur mycket eller lite han eller hon själv önskade. Intervjuguiden innehåller personliga frågor om respondenten samt frågor om verksamheten. Dessa frågor gör att intervjuaren ska kunna skapa sig en uppfattning om företaget för att sedan göra en rättvis redogörelse för intervjun. Svaren på dessa frågor kommer inte redovisas.

Anledningen till att intervjustudien endast omfattar fem företag beror på att svaren blev förhållandevis lika för att komma från så olika företag. Det kan då antas att fler intervjuer inte skulle påverka resultatet nämnvärt. Därför utfördes inte fler intervjuer då den femte var avslutad.

En kvalitativ intervju är ett passande verktyg då man vill få fram information som kan vara svår att finna på annat sätt. I en enkät blir svaret ofta vinklat. Med enkäter är det lättare att jämföra svaren, men det kommer sällan fram något som inte redan står i enkäten. Den kvalitativa intervjumetoden är relativt tidseffektiv jämfört med andra intervjumetoder. Antalet respondenter kan variera beroende på intervjuens syfte. Trots att kvalitativa intervjuer är svårare att jämföra än enkätundersökningar är de ändå så strukturerade att svaren ska kunna jämföras med varandra. Kvalitativa intervjuer ger också möjlighet och utrymme till friare tolkningar av frågorna vilket i sin tur kan lyfta fram oförutsedda aspekter. För att respondenterna ska få samma förutsättningar bör intervjuerna utgå ifrån en checklista eller en intervjuguide som utformas innan intervjuerna genomförs. Det är inte helt nödvändigt att frågorna eller intervjuens olika teman kommer i samma ordning. I stor utsträckning används öppna frågor i kvalitativa intervjuer. Dessa kan med fördel sammanfattas då och då under intervjuens gång (Krag Jacobsen J. 1993).

Urval

Företagen i intervjustudien har valts ut enligt så kallade typiskt urval där intervjuaren valt ut företag som kan anses vara typiska för branschen. Metoden och urvalet är subjektivt utifrån författarens perspektiv (Gunnarsson 2005). De företag som valts ut anses kunna representera flera delar av näringen sett till olika produktionsgrenar, verksamheter, stationeringsort och antalet anställda för att på så sätt representera ett genomsnitt. Det viktigaste hos de olika företagen är att de i dagsläget har minst en person anställd samt att företaget rent historiskt sett ska ha viss erfarenhet av att vara arbetsgivare. Företagen har blivit kända för författaren genom egna kontakter eller genom kontakters kontakter. Huruvida det varit ägaren själv som svarat på intervjuerna eller om det varit någon annan person med personalansvar har ansetts vara mindre viktigt för studiens resultat. Detta på grund av att det inte alltid är ägaren till ett företag som ansvarar för personal och personalhantering.

När uppgifter om lagar och regler behandlas är det viktigt att företagen hålls anonyma. Vikten av anonymiteten har påpekats bland respondenterna och ska således också tillgodoses. Därför benämns de olika företagen med nummer istället för gårdsnamn. Företagens stationeringsort, respondenternas namn, ålder och kön avslöjas inte. Inte heller hur länge företaget varit verksamt. Denna anonymitet kan anses överdimensionerad men är nödvändig för att respondenterna ska känna att de kan vara öppna i sina svar. Om eventuella avvikelser från lagstiftningen skulle framkomma kan det skapa olägenheter för respondenten eller dennes företag om de inte är anonyma.

Två av företagen är belägna i södra delarna av Norrland och tre företag är belägna i olika delar av Götaland. Antalet anställda i de olika företagen varierar mellan 1-14 st. heltidstjänster. De flesta av företagen har flera olika verksamhetsgrenar inom företaget. Respondenterna är både män och kvinnor i åldrarna 24-65 år.

Företagspresentation

Företag 1.

Företaget är beläget i södra Norrland och har fem olika verksamhetsgrenar. På gården finns grisproduktion, växtodling och skogsbruk. I verksamheten ingår även entreprenadverksamhet samt trädgårdsentreprenad. I hela företaget är totalt sju personer heltidsanställda. Respondenten är ägaren till företaget.

Företag 2.

Företaget är beläget i norra Götaland. På gården finns slaktkycklingar, dikor, vallproduktion, spannmålsproduktion samt skogsbruk. På gården arbetar ägaren samt en heltidsanställd. Respondenten är gårdens ägare.

Företag 3.

Företaget är beläget i östra Götaland. Företaget bedriver grisproduktion, växtodling och skogsbruk. Gården är uppdelad i olika enheter där personalen arbetar i grisproduktionen eller i växtodlingen. Sammanlagt har gården 14 st. heltidsanställda. Respondenten är förmannen för växtodlingen.

Företag 4.

Företaget är beläget i norra Götaland. Gården bedriver grisproduktion, spannmålsodling och skogsbruk. På gården finns åtta heltidsanställda. Respondenten är en av delägarna i företaget.

Företag 5.

Företaget är ett skogsentreprenadföretag med tio anställda fördelat på nio heltidstjänster. Företaget är verksamt i södra Norrland. Respondenten är företagets ägare.

RESULTAT INTERVJUSTUDIE

För att underlätta för läsaren kommer alla svar redovisas gruppvis där frågan/temat utgör rubrik och följs av respondenternas svar. Alla resultat redovisas utifrån intervjuarens perspektiv.

Hur förberedde du dig på att bli arbetsgivare då du anställde din första personal (kurser, annan utbildning osv)?

Företag 1: Inga speciella förberedelser gjordes. Företaget var i behov av personal och valde därför att anställa. ”Det fick bli lite som det ville”, säger respondenten.

Företag 2: Inga speciella förberedelser.

Företag 3: Inga speciella förberedelser varken för respondenten eller för företagets ägare.

Företag 4: Blev arbetsgivare då man köpte verksamheten. Inga riktiga förberedelser gjordes för att bli arbetsgivare. Respondenten berättar att de fått lära sig en hel del av sina egna misstag.

Företag 5: Respondenten var inte alls förberedd. Den första som anställdes i företaget var en granne som sedan blev kvar i företaget i 30 år.

Kan du nämna de saker du tycker har varit svårast i din roll som arbetsgivare samt rangordna dessa?

Företag 1: Respondenten tycker att det svåraste är att vara chef och att hantera personal. Respondenten tycker också att det är svårt att vara rättvis.

Företag 2: Respondenten har svårt att räkna upp flera olika saker. Det svåraste med chefsrollen tycks ha varit att hitta en balans där den anställda får en bra lön som ligger lite över lantarbetaravtalet men som ändå passar företagets ekonomi.

Företag 3: Två saker som respondenten tycker är svåra är att hantera konflikter samt att få alla att trivas. Det är viktigt för företaget att alla anställda trivs på jobbet, med varandra och att alla drar åt samma håll.

Företag 4: Respondenten uttrycker att det allra svåraste är att hantera konflikter och personliga problem hos personalen så som beroende, missbruk eller psykisk ohälsa. Det kan vara mycket påfrestande för såväl arbetsgivare som personal och det tar mycket tid. I små företag finns inte HR-resurser som är förberedda på sådana situationer. Vidare tycker respondenten att den administrativa bördan är svår att hantera som företagsledare. Det är mycket som ska hanteras och

rapporteras till olika instanser och myndigheter. Respondenten uttrycker också att det lätt kan uppstå lojalitetskonflikter i små företag. Man kommer personalen väldigt nära vilket kan vara jobbigt för arbetsgivaren de gånger företaget går dåligt men vill undvika att det ska gå ut över personalen.

Företag 5: Respondenten upplever inte många svårigheter. Det skulle i så fall vara kommunikation på olika sätt. Detta har underlättats på senare år eftersom det enkelt går att nå varandra i maskinerna via exempelvis mobiltelefon samt e-post. De flesta i personalen sköter sig själva och tillåts att använda sig av flexitid. Respondenten beskriver att det kan krävas tålamod att ha personal. Alla i företaget får sköta sina privatliv snyggt och inte låta det gå ut över arbetet. Det gäller även företagsledaren själv. I övrigt jobbar de efter filosofin; ”alla kan inte bli bäst”.

Vart vänder du dig när du behöver information om lagar och regler gällande personalfrågor?

Företag 1: Arbetsmiljöverkets hemsida

Företag 2: SLA

Företag 3: SLA

Företag 4: SLA

Företag 5: SLA

Beskriv dina upplevelser och erfarenheter av följande lagar och regler:

Medbestämmandelagen

Företag 1: Respondenten säger sig inte ha speciellt stor erfarenhet av den lagen.

Företag 2: Respondenten säger sig vara emot själva uttrycket medbestämmandelag och medbestämmanderätt men säger ändå att det alltid tillämpats i företaget. Företaget har alltid en diskussion med den anställde om vad som ska göras eller om något behöver förändras.

Företag 3: Respondenten har inte mycket att säga om medbestämmandelagen.

Företag 4: Respondenten upplever att medbestämmandelagen följs relativt informellt och inte speciellt strukturerat i små företag. Personalmöten kan vara en sådan ostrukturerad form av medbestämmande. Det är trots allt viktigt att alltid ha en god kommunikation.

Företag 5: ”TUT-lagen” eller tuta innan du kör lagen, säger respondenten. Lagen upplevs inte som speciellt märkvärdig. Företaget informerar alltid innan förändringar ska ske. Personalen är i allmänhet väldigt delaktig i olika beslut. Företaget har haft MBL-förhandling med facket vid tidigare tillfälle.

Lagen om anställningsskydd

Företag 1: Respondenten säger sig ha lärt sig denna lag ”den hårda vägen”. En tidigare anställd ska ha slutat med endast två veckors varsel då det inte fanns något anställningsavtal. Efter den incidenten upprättades nya rutiner för hur anställningsavtal ska skrivas och hanteras. I övrigt anser sig respondenten vara ganska dåligt insatt i vad som står i lagen om anställningsskydd.

Företag 2: Respondenten säger sig ha förstått att den finns men har inte kommit i kontakt med den. Respondenten berättar att företaget aldrig har behövt avsluta en anställning.

Företag 3: Respondenten tycker att det är bra att lagen finns för att skapa ordning och reda samt för att det ska finnas något att följa såväl som utgå ifrån. Företaget har ännu inte stött på några svårigheter vad gäller denna lag.

Företag 4: Respondenten skrattar. Enligt respondenten hämmar lagen om anställningsskydd små företag. I detta fall har företaget färre än 10 anställda och har möjlighet att göra undantag, men trots detta anses lagen vara gammalmodig. Respondenten förklarar att lagen stiftades på 70-talet. Sedan dess har arbetsmarknaden förändrats. Respondenten har genom olika förtroendeuppdrag och fackliga förhandlingar fått kunskap om lagen om anställningsskydd.

Företag 5: Respondenten säger sig inte varit speciellt ”utsatt” för den här lagen. En gång för många år sedan behövde en anställd sägas upp för att personen inte fungerade i verksamheten. Förhandlingar med facket genomfördes och personen arbetade kvar i företaget under uppsägningstiden. Endast tre personer på företaget är medlemmar i facket. Vid ett tillfälle var facket på besök för att rekrytera nya medlemmar. En anställd ifrågasatte värdet av att vara med i facket. Vederbörande påpekade att om en tvist uppstår i ett litet företag är det inte alls säkert att det skulle bero på chefen. Det kunde lika gärna vara den anställdes fel.

Arbetstidslagen

Företag 1: Det respondenten tror sig veta är att personalen får arbeta högst 50 timmar i veckan vilket kan vara svårt att följa i praktiken. Respondenten berättar att en av de anställda vill jobba väldigt mycket och att det är svårt att förhindra detta.

Företag 2: Respondenten tycker att denna lag är svår att applicera i lantbruket eftersom det finns perioder kan vara mer arbetsintensiva. Arbetstiden brukar ”förhandlas” med den anställde.

Företag 3: Arbetstidslagen upplevs som en utmaning i lantbruket. I företagets svinstallar är det inget problem då alla jobbar 7-16. Däremot är det svårare att applicera arbetstidslagen i den säsongsbetonade växtodlingen. Företaget är en förespråkare av förskjuten arbetstid för de anställda i växtodlingen. Det skulle kunna innebära att personalen under en tremånadersperiod arbetar tio timmar per dag för att sedan under de följande tre månaderna arbeta sex timmar per dag. Förskjuten arbetstid är inget som är godkänt ännu berättar respondenten. I övrigt arbetar personalen på företaget förhållandevis lite övertid men vissa månader kan vara svåra att få ihop tidsmässigt. Företaget var för ett antal år sedan med om en arbetsplatsolycka. Olyckan gjorde att man känner att det är viktigt att vara noga med personalens arbetstider för att undvika att fler olyckor inträffar.

Företag 4: ”Ett helvete”, säger respondenten och anser att lagen inte är anpassad efter lantbrukets intensiva säsonger. Genom avtal kan arbetstiden regleras men enligt respondenten borde dessa vara mer flexibla. Respondenten tycker att det finns många olika skäl till att lagen inte fungerar bortsett från arbetsgivarperspektivet. Det finns perioder då personalen önskar att de hade möjlighet att jobba mer intensivt och längre dagar för att sedan jobba kortare dagar eller vara ledig under andra perioder. Respondenten tror att detta är den enskilda lagen som lantbruket bryter mest emot.

Företag 5: Ibland har företaget fått gå in och tillrättavisa personal. Några av de anställda finner det inte speciellt viktigt att följa arbetstiderna som de enligt undertecknat kollektivavtal är skyldiga att följa. Respondenten upplever att det kan vara lite väl styrt rent regelmässigt och hade föredragit att utgå ifrån årsarbetstid istället för klockslag.

Arbetsmiljölagen

Företag 1: Respondentens spontana tankar är att det är viktigt med rätt kläder, skyddskläder och förarbevis så som arbete på väg, motorsågskörkort etc. Detta för att så långt som möjligt förhindra att olyckor sker.

Företag 2: Respondenten säger sig veta att det är en lag som reglerar arbetsmiljön. Det får inte vara för dammigt eller för kallt och om så är fallet är det arbetsgivarens ansvar att se till att det finns rätt kläder och skyddsutrustning. Respondenten tycker att dagens moderna maskiner har bra utrustning och gynnar arbetsmiljön.

Företag 3: Arbetsmiljöarbetet är en central del i företaget. Med jämna mellanrum utförs skyddsronder. Personalen är utbildad i hjärt- och lungräddning. I verksamheten finns anteckningsblock där eventuella tillbud skrivs ned och diskuteras på nästkommande personalmöte. Respondenten tycker att det är bra att den här lagen finns.

Företag 4: Lagen är omfattande och kräver ett omfattande arbete berättar respondenten men tror att lantbruksföretag inte är speciellt strukturerade. Däremot anses lagen fylla en funktion. Respondenten tycker att personalmöten och riskanalyser är viktiga. Arbetsmiljö och arbetsskydd är en arbetsgivarfråga och att en arbetsgivare inte bör lägga för stort ansvar på personalen. Respondenten anser också att en god arbetsmiljö är ett viktigt verktyg för att vara en attraktiv arbetsplats.

Företag 5: Företaget arbetar inte speciellt aktivt med arbetsmiljölagen och upplever att den går lite hand i hand med arbetstidslagen. De är däremot alltid väldigt noggranna med att alla maskiner ska vara utrustade med riktigt bra förarstolar. Så snart de blir dåliga byts de ut. Respondenten förklarar att det är oerhört viktigt för förarna att kunna sitta bra när de tillbringar hela sin arbetsdag i maskinen.

Semesterlagen

Företag 1: Den här lagen kan vara svår att följa tycker respondenten. Personalen har rätt till visst antal lediga veckor. Enligt lagen ska dessa vara förlagda på sommaren, vilket också är företagets högsäsong. Företaget har alltid en dialog med de anställda för att det ska bli så bra som möjligt för alla.

Företag 2: Respondenten vet att denna lag ger företagets anställda rätt till semester. Företaget har sällan behövt förlägga semestern till perioder då det är som mest arbetsintensivt och det har alltid fungerat väldigt bra. Respondenten upplever att yngre personer ställer högre krav på hur ledigheten ska förläggas än vad äldre personer gör.

Företag 3: De allra flesta av företagets personal har 4-5 veckors semester på sommaren. Enligt företagets rutiner ska personalen i god tid meddela önskade semesterveckor. Målet är att personalen ska känna sig nöjda med sin semesterperiod och att företagets verksamhet ska kunna fortgå. I svinstallet anställs en sommarvikarie som täcker upp för den lediga personalen. I växtodlingen behövs sällan någon ersättare.

Företag 4: Att följa semesterlagen är inga problem i det här företaget. De utgår helt och hållet efter Skogs- och lantbruksakademien SLA:s avtal. All personal har minst tre veckor sammanhängande ledighet under sommaren. Företaget vill vara en modern arbetsgivare som passar både unga, lite äldre samt de som är föräldrar. Personalen får önska när de vill ha semester men arbetsgivaren schemalägger semesterveckorna. Företaget tar in semestervikarier samt några extra sommarjobbare varje sommar.

Företag 5: Respondenten förklarar att lagen ger de anställda rätt till tre veckor sammanhängande ledighet under perioden juni till augusti. Förläggningen av semesterveckorna sker utifrån önskemål från de anställda men anpassas efter företagets leveransplaner. Leveranser och deadlines kan ibland göra att det uppstår förändringar i semesterschemat. Respondenten tycker att semesterperioderna brukar fungera bra. Det hade varit svårare om personalstyrkan varit mindre.

Studieledighetslagen

Företag 1: Respondenten har aldrig kommit i kontakt med studieledighetslagen.

Företag 2: Respondenten har aldrig kommit i kontakt med studieledighetslagen.

Företag 3: Den här lagen har respondenten inte hört talas om. Det har hänt att personal har slutat för att istället studera men de har alla sagt upp sig från sin anställning.

Företag 4: Respondenten har aldrig kommit i kontakt med studieledighetslagen.

Företag 5: Respondenten har aldrig kommit i kontakt med studieledighetslagen.

Föräldraledighetslagen

Företag 1: Respondenten berättar att föräldraledighetslagen får tillämpas med jämna mellanrum. Oftast är det kvinnorna som tar ut längre ledighet medan männen tar ut de dagar de måste ta ut.

Företag 2: Respondenten vet att den finns men har aldrig behövt konfronteras med den.

Företag 3: Föräldraledighet nyttjas på företaget med jämna mellanrum. Lagen innehåller inga större konstigheter tycker respondenten.

Företag 4: Företaget har många yngre anställda så det förekommer föräldraledighet regelbundet. Respondenten berättar att längre ledighetsperioder är lättare att hantera än de som tar ut korta ledigheter. Det beror på att företaget behöver ersätta den som är ledig med en vikarie. Respondenten berättar vidare att man blivit överraskad då en manlig anställd tog ut ett helt års föräldraledighet. Respondenten säger samtidigt att det säger mer om sina egna fördomar än om situationen som sådan.

Företag 5: Respondenten har kommit i kontakt med lagen tidigare. Desto fler yngre anställda som finns i företaget ju oftare får lagen hanteras. Tidigare har företaget inte haft många föräldraledigheter. Det kan ha berott på en relativt hög medelålder då många stannat länge i företaget. Hittills har det aldrig handlat om några längre ledigheter som krävt ersättare.

Diskrimineringslagen

Företag 1: För några av företagets entreprenadjobb har företaget fått skriva på ett avtal att inte diskriminera utlandsfödda personer. Respondenten berättar även att företaget har lika många kvinnor som män i sin personalstyrka.

Företag 2: Respondenten uttrycker att det utifrån dennes kunskaper betyder att en arbetsgivare i en rekryteringssituation inte får välja bort någon på grund av färg, språk, etnicitet eller annat. Företaget har dock aldrig behövt komma i kontakt med den lagen.

Företag 3: Respondenten berättar generellt utifrån fria associationer. Företaget vill uppfattas som en attraktiv arbetsplats där alla känner sig välkomna och behövda, där alla ska trivas och känna sig uppskattade. Företaget jobbar inte aktivt och medvetet med denna lag. I dagsläget jobbar enbart svenskar på företaget berättar respondenten. Majoriteten av medarbetarna är kvinnor. Inom företaget har de pratat om att delta i integrationsprojekt där invandrare får jobba på gården och samtidigt lära sig svenska. Arbetsförmedlingen har kontaktats men inte återkommit med någon respons.

Företag 4: Respondenten säger sig inte kunna så mycket om den lagen men tycker helt klart att den ska tillämpas. Nuvarande personalstyrka utgörs av lika delar män och kvinnor. Respondenten berättar att de en gång haft problem med diskriminering på arbetsplatsen. Det sätter ledarskapet på prov och de fick fråga sig vem som bar på vilka värderingar i det aktuella fallet. Situationen hanterades med både enskilda samtal och gruppsamtal vilket utvecklade gruppen och fick ett gott utfall.

Företag 5: Denna lag har respondenten aldrig kommit i kontakt med.

Lag om sjuklön

Företag 1: ”Det är som det är” med karensdagar, sjuklön på 80 % och sedan kontakt med försäkringskassan, säger respondenten och har inte mycket mer att säga.

Företag 2: Respondenten säger sig aldrig ha behövt använda den lagen.

Företag 3: Företaget har nästan inga sjukskrivningar och respondenten har därför inte mycket att säga om lagen.

Företag 4: Respondenten berättar att den här lagen är uppe för diskussion rent politiskt för tillfället och tycker att lagen behöver medfinansieras på något sätt för att inte drabba små företag. Respondenten tycker att det är märkligt att företagare måste ta ansvar för anställdas skador och sjukdomar som kanske inte alls är vållade på arbetet.

Företag 5: Företaget har haft få sjukskrivningar. Senast de hade en längre sjukskrivning var på 90-talet.

Förmåner

Företag 1: Lön anses vara en förmån. I övrigt står företaget för julbord, julklappar, gymkort och personalfester. Företaget har hjälp med att hantera moms på förmåner.

Företag 2: Företaget har egentligen aldrig gett sina anställda några förmåner. De anställda som har bott i företagsägarens fastigheter har haft relativt billig hyra, men det är inget som tas upp till beskattning.

Företag 3: Personalen på företaget får gymkort om de vill ha det och det finns möjlighet att genom företaget delta i cirkelträningar. Varje år bjuds personalen på julbord och ett par gånger om året anordnas personalfest. Växtodlingspersonalen har vid ett antal tillfällen fått gå på lantbruksmässor under betald arbetstid. Respondenten berättar att företaget har pratat om att införa provisionsbaserad lön eller bonusar till stallpersonalen baserade på uppsatta produktionsmål. Detta är än så länge på planeringsstadiet.

Företag 4: Företaget följer lagen. Det kan trots allt hända att det bjuds på något som inte tas upp rent skattemässigt så som personalfrukost eller förmånlig stallhyra. saker som dessa kan vara svåra att definiera. Respondenten berättar att företaget blivit mer restriktiva med förmåner på senare tid. Det är lätt att personalen glömmer bort att det är en förmån och börjar ta det för givet. När det kommer till löneförhandlingar tycks förmånerna inte ha något större värde hos personalen. I övrigt bjuder företaget på gymkort och en friskvårdstimme i veckan. Respondenten tycker att det viktigaste med förmåner är att de utnyttjas och att det gagnar företaget.

Företag 5: Företaget har inga förmåner som tas upp till beskattning. ”Förmånen är att få jobba hos oss”.

DISKUSSION

Metoddiskussion

Det finns en mängd olika metoder att använda sig av för att hitta information och för att utföra intervjustudier. Litteratursammanställningen av de arbetsrättsliga lagarna är baserad på information hämtad från internet. Det kan ha sina för- och nackdelar. I det här fallet kan det vara till en fördel eftersom tryckta upplagor av lagar och regler inte kan uppdateras så som en webbsida. Den webbaserade versionen av svensk författningssamling uppdateras kontinuerligt och är därför alltid aktuell. Den webbaserade versionen ger också möjlighet att se vilka förändringar som nyligen förts in samt vilka kommande förändringar i lagstiftningen som är beslutade. Nackdelen med att söka information på internet är att det kan vara svårt att tolka lagtexten. För att vara helt säker på att allt uppfattas rätt hade författaren kunnat ta hjälp, förslagsvis av en jurist. Inom de begränsade tidsramarna för ett examensarbete på 10 högskolepoäng så som detta bedömdes att det inte skulle finnas utrymme att kontakta en jurist.

Den kvalitativa intervjustudien utfördes över telefon. Fördelen med denna metod är att den är tidseffektiv. Intervjuaren kan befinna sig var som helst och respondenterna lika så. I dagsläget har de flesta alltid telefonen med sig och ofta kan respondenten utföra något annat samtidigt som han eller hon pratar i telefon, vilket såklart också kan vara en nackdel. På det sättet har det inte behövt bokas in möten eller i förväg avsättas tid för att delta i intervjuer. Respondenterna har då kunnat delta i intervjun direkt då de blivit uppringda. Det kan ibland vara lättare för både intervjuaren och respondenten att hålla sig till ämnet då diskussion förs över telefon. Nackdelen med telefonintervjuer är att det inte blir någon personlig kontakt. Intervjuaren har inte kunnat se hur respondenterna reagerat eller vilket kroppsspråk de använt då de svarat på frågorna. Istället har intervjuaren fått vara uppmärksam på ord, röstläge och tonfall. Under intervjuerna antecknades svaren på dator. För den här typen av informations-samling rekommenderas att använda sig av ljudinspelningar för att lätt kunna gå tillbaka och analysera svaren flera gånger. Ljudinspelning under intervjuerna hade gjort svaren och resultatet mer tillförlitligt. Samtidigt hade en inspelning kunnat göra respondenterna obekväma med att svara uppriktigt på frågorna.

Intervjuerna är utförda som kvalitativa intervjuer där respondenterna fått associera fritt utifrån frågor och teman. Denna typ av intervjumetod valdes för att få nya perspektiv och belysa erfarenheter och åsikter. Det hade sannolikt varit lättare att jämföra svaren från intervjuerna om studien utförts som en enkätundersökning alternativt låtit respondenterna betygsätta olika påståenden på en poängskala. Svaren från sådana undersökningar hade dock inte kunnat svara på arbetets frågeställning så som önskat. Frågeställningen som intervjun skulle svara på var hur de arbetsrättsliga lagarna upplevs av arbetsgivare i lantbruket. Upplevelser kan vara svåra att betygsätta. Arbetet ska lyfta fram upplevelser, erfarenheter och åsikter. Inget svar kan vara rätt eller fel, vilket också påpekats då respondenter varit osäkra på vad de skulle svara. Styrda frågor, där respondenterna fått svara utifrån en betygsskala, hade kunnat begränsa respondenternas svar. Svaren blev intressanta och många gånger inte det som var förväntat.

Resultatdiskussion

Den arbetsrättsliga lagstiftningen är komplex och inte anpassad till det svenska lantbruket. Många av lagarna är svåra att applicera på verksamheter i lantbruksnäringsen av många olika skäl. I det här arbetat redovisas lagarnas viktigaste innehåll baserade på lagtexten i svensk författningssamling. Lagtexter kan ibland vara svåra att tolka. Texterna är sammanställda och omarbetade på ett sätt som ska göra det lättare för en läsare att förstå. Detta har resulterat i mycket text. En avgränsning i arbetet var att i huvudsak behandla den legala delen av lagstiftningen. I det här fallet betyder det att exempel från praktisk tillämpning inte tas upp. För att som läsare få en tydligare helhetsbild hade praktiska tillämpningar varit att föredra men eftersom arbetet måste begränsas innehållsmässigt och tidsåtgångsmässigt har detta exkluderats. Kartläggningen och litteratursammanställningen innehåller därför endast information hämtad från lagtexter.

Respondenterna har delat med sig av erfarenheter och åsikter under de intervjuer som genomförts. På somliga punkter har svaren skiljt sig mycket åt medan de andra gånger varit snarlika. Majoriteten av respondenterna är medlemmar i SLA. Arbetet utgår från lagstiftningen och en avgränsning är att inte behandla några kollektivavtal. För att bättre hålla sig till avgränsningen hade SLA-medlemmar kunnat uteslutas från intervjustudien.

Nedan förs en diskussion kring respondenternas svar

Ingen av respondenterna var förberedda på att bli arbetsgivare då de anställde sin första personal. Det var också det svaret som i förväg var förväntat. De berättar att den första personalen anställdes på grund av att verksamheten växte och krävde mer bemanning eller för att en verksamhet med befintlig personal förvärvades. Respondenterna har fått lära sig att vara chef och arbetsgivare under tidens gång. De allra flesta vänder sig till SLA för råd och stöd vid behov. Respondenterna uppger att de är duktiga på att utnyttja resurserna som SLA erbjuder sina medlemmar.

Erfarenheter kring medbestämmandelagen delar respondenterna i två läger. Ett läger har inte mycket vetskap om den här lagen. Det andra lägret anser att lagen till stor del är sunt förnuft och tycker att det är ganska självklart att inkludera sina anställda i driften och beslutsfattningen i verksamheten. Någon anser att detta sker informellt i små lantbruksföretag.

Respondenterna har lite att säga om lagen om anställningsskydd. De säger alla att de vet om att den finns och att den ska följas. Hittills har de inte upplevt några större problem orsakade av den här lagstiftningen säger de. En av respondenterna öppnar upp ett mer politiskt perspektiv i frågan och anser att lagen är förlegad och hämmar små företag på landsbygden. Lagen är stiftad på 70-talet och inte anpassad till dagens arbetsmarknad. Lagen är ofta uppe för politisk diskussion i Sverige och många har mycket att säga om den hävdar respondenten.

Att arbetstidslagen är svår att applicera på lantbruket är alla respondenter överens om. Sannolikt är arbetstidslagen den lagen som lantbrukare bryter mest mot. Respondenterna har alla mycket att säga om lagen och många förslag på hur den skulle kunna förbättras. Den här lagen är ständigt diskuterad i lantbrukssektorn. Den skapar problem eftersom lantbruket i hög grad är säsongbetonat. För att inte skapa oläglighetseffekter önskar respondenterna att det ska vara möjligt att göra undantag från dagens lagstiftning. Respondenterna efterfrågar flexibilitet vilket lagen inte ger utrymme för. Här spelar avtal mellan fackorganisationer och arbetsgivarorganisationer stor roll. Avtalen ger möjlighet att förhandla bort lagen för att istället hitta andra lösningar. Tyvärr är dagens avtal inte så flexibla som många hade önskat.

Arbetsmiljön är viktig på alla arbetsplatser. Alla respondenter är medvetna om arbetsmiljölagen och uppger att de tycker att den är viktig och fyller en funktion. Respondenterna säger att de ofta arbetar informellt och möjligen något ostrukturerat för att följa arbetsmiljölagen. Många av respondenterna tänker på arbetsmiljön som den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen och har lätt att glömma bort den psykiska aspekten. Två av företagen uppger att det är viktigt att aktivt arbeta för att de anställda ska trivas på jobbet och att en god arbetsmiljö gör att deras företag blir en attraktiv arbetsplats. Respondenterna kan behöva läsa igenom lagstiftningen för att bli mer medvetna om arbetsmiljön på sina företag. I dagsläget handlar respondenternas arbetsmiljöarbete oftast om att de anställda ska ha rätt utrustning, skyddskläder samt att förebygga olyckor.

Semesterlagen säger att alla har rätt till sammanhängande ledighet under sommaren. Respondenterna hade inte mycket att säga om den här lagen. Alla säger att det kräver planering men att det i det stora hela är möjligt att förlägga semestrar på sommaren så att alla känner sig relativt nöjda. Några av företagen använder sig av sommarvikarier medan andra företag försöker täcka upp för varandra inom arbetslaget.

Studieledighetslagen hade ingen av respondenterna kommit i kontakt med.

Respondenterna har skilda erfarenheter av föräldraledighetslagen. Någon har aldrig kommit i kontakt med den i sin arbetsgivarroll medan andra gjort det flera gånger. Ingen har något negativt att säga om lagen. Någon påpekar att det är lättare att hantera längre ledighetsperioder än korta perioder. Detta beror på att det är lättare att anställa en vikarie om vikariatet sträcker sig över en längre period.

Diskrimineringslagen gav spridda kommentarer. Några av respondenterna anger att de vid olika tillfällen fått arbeta aktivt med den här lagen och är därför väl insatta i den. Andra av respondenterna har inte kommit i kontakt med lagen. De flesta av företagen har jämn fördelning bland kvinnor och män. Några av företagen har en majoritet av kvinnor medan ett företag endast har män i personalen.

När det kommer till sjuklönelagen angav ett företag att de aldrig behövt betala någon sjuklön. Det är kanske inte helt riktigt och det är frågan om företaget är helt medvetna om hur lagen är utformad. I övrigt har företagen frisk personal som ytterst sällan är sjukskrivna. Även här fördes den politiska aspekten fram vilket skapade en intressant diskussion. Kan det anses rimligt att en arbetsgivare ska betala sjuklön till en anställd under två veckors tid för en skada denne kan ha ådragit sig på fritiden? Respondenten menar att denna ersättning till arbetstagaren behöver medfinansieras från staten för att inte orsaka en orimlig belastning på små företag. Alternativet är att förkorta tiden då arbetsgivaren betalar sjuklön eller på annat sätt begränsa arbetsgivarens ansvar för vad som ska utgöra grund för sjuklön.

Förmåner är ett svårt kapitel. Här finns många skattemässiga regler att följa. Respondenterna vill gärna ta hand om sin personal samt ge dem olika förmåner. De försöker däremot undvika att ta upp något till beskattning just för att regelverket är så komplicerat.

Slutsatser

Syftet med arbetet var att kartlägga och sammanställa de lagar och regler som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i svenskt lantbruk. Syftet var också att genom kvalitativa intervjuer utreda hur dessa arbetsrättsliga lagar upplevs av arbetsgivare i olika lantbruksföretag, samt kartlägga vilka erfarenheter som dessa besitter.

Genom den omfattande kartläggningen av de arbetsrättsliga lagarna uppfylldes syftets första del. För att uppfylla syftets andra del genomfördes fem kvalitativa intervjuer.

Lagar är skriftliga, lättillgängliga och definitiva. De kan vara svåra att förstå men till för alla att följa. Det är upp till var och en att ta del av lagstiftningen och se till att den följs. Detta är inte alltid självklart för alla. Det är vanligt att göra sin egen tolkning av vad man tror står skrivet i lagen. Det här arbetet har sammanställt det som verkligen står i Sveriges arbetsrättsliga lagar och sedan undersökt hur samma lagar uppfattas av arbetsgivare i lantbruket. Arbetet hade kunnat fokusera på vad lantbrukare tror sig veta att det står i lagen.

Alla gör så gott de kan utefter sina egna förutsättningar men det kan anas en kunskapslucka beträffande den rättsliga biten av respondenternas företagande sett till sin arbetsgivarroll. I intervjuerna framgår att lantbrukare inte förbereder sig på att bli arbetsgivare. Ofta blir lantbrukaren arbetsgivare på grund av expansioner som kräver personal eller fastighetsköp som innebär att personal ingår i övergång av verksamhet. Chefsrollen intas oftast utan förberedelse eller erfarenhet och problemen får lösas längs vägen. De erfarenheter som arbetsgivarna samlar på sig under åren är både lika och olika. Några av lagarna har respondenterna mindre kunskap om för att de helt enkelt aldrig behövt komma i kontakt med den. Andra lagar har de av olika anledningar varit tvungen att sätta sig in i. I små företag, så som lantbruk, är det mycket som sker informellt och kanske något ostrukturerat. Det kan handla om medbestämmande och arbetsmiljöarbete. Lagstiftningen tillämpas här egentligen utan större medvetenhet.

De viktigaste slutsatserna är att lagstiftningen är komplex och många gånger svår att förstå. Svenska lantbruksföretag är inte tillräckligt insatta i lagstiftningen och en del kunskap saknas på området. Arbetsrättslig lagstiftning är mer politik än många reflekterar över.

Fortsatt forskning

Eftersom examensarbetet identifierat en kunskapslucka hade det varit intressant att djupare utreda kunskapsnivån gällande arbetsrättslig lagstiftning bland lantbrukare och arbetsgivare i svenska lantbruksföretag. I ett politiskt syfte skulle en större studie kunna göras om hur de arbetsrättsliga lagarna upplevs, efterföljs samt vilka förändringar som efterfrågas. I politiken finns många åsikter och professionella tyckare men det är svårt att hitta någon undersökning eller utredning som går till botten med vad lantbruksföretagen efterfrågar i verkligheten.

REFERENSER

Broschyr

Försäkringskassan (2016-01-27). *Sjukpenninggrundande inkomst – information till dog som är anställd*. Försäkringskassan. Faktablad: Sjukpenninggrundande inkomst. [Broschyr] Tillgänglig:

<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/517f29a9-c8a5-453f-8c59-0eab5a32e9bc/4080-A-sjukpenninggrundande-inkomst-anstalld.pdf?MOD=AJPERES> [2016-09-21].

Skatteverket. (2015). *Skatteverkets meddelanden*. Skatteverket. SKV M 2015:20. [Broschyr] Tillgänglig:

http://www4.skatteverket.se/download/18.30cb083151ec967d3f48a8/1452589573505/SKVM+2015_20_rattad.pdf [2016-07-14]

Skatteverket. (2016). *Skatteregler för privatpersoner*. Naturvårdsverket. SKV 330 Utgåva 37. [Broschyr] Tillgänglig:

<https://www.skatteverket.se/download/18.361dc8c15312eff6fd32d1/1457351901969/skatte regler-for-privatpersoner-skv330-utgava37.pdf> [2016-07-14]

Internet

ATL (2012). Regelkrångel påfrestar känslomässigt. *ATL*, 16 februari.

Berg, M. (2011). Regelkrångel hämmar utveckling. *Land Lantbruk*, 21 oktober.

Davidsson, K. (2014). Regelkrångel – ett hot mot tillväxten. *Land Lantbruk*, 31 oktober

Expowera.se (dat okänt). *Arbetsrättslagar*.

Tillgänglig:http://www.expowera.se/mentor/summerat/personal_lagstiftning.htm#upp [2016-05-30]

Gunnarsson, R (2005-03-08). *Urvalsstrategier*. Tillgänglig:

<http://www.infovoice.se/fou/bok/10000061.shtml> [2016-09-17]

Jordbruksverket (2015-09-15). *Basfakta om svenskt jordbruk*. Tillgänglig:

<http://www.jordbruksverket.se/amnesomraden/konsument/faktaochrapporter/basfaktaomsvensktjordbruk.4.5125de613acf69a0f680001878.html> [2016-04-28]

Karlsson, A-M. (2016). 64 500 bondgårdar i Sverige 2015. *Jordbruket i siffror* [Blogg]. 6 maj. Tillgänglig:

<https://jordbruketisiffror.wordpress.com/2016/05/06/64-500-bondgardar-i-sverige-2015/> [2016-05-23]

- Lagen.nu (dat okänt). *Arbetsrätt*. Tillgänglig:
<https://lagen.nu/begrepp/Arbetsratt> [2016-05-30]
- Lagen.nu (dat okänt). *Dispositiv lag*. Tillgänglig:
https://lagen.nu/begrepp/Dispositiv_lag [2016-09-19]
- Lagrummet.se (2014-11-27). *Ordlista A-Ö*. Tillgänglig:
<https://www.lagrummet.se/lar-dig-mer/ordlistan-a-o> [2016-08-25]
- Personalkonsulten.se (2012-01-18). *Semester*. Tillgänglig:
<http://www.personalkonsulten.se/post/2012/01/Semester.aspx> [2016-07-18]
- Personalkonsulten.se (2012-02-15). *Viktiga lagar för arbetsgivare*. Tillgänglig:
<http://www.personalkonsulten.se/post/Viktiga-lagar-for-arbetsgivare.aspx>
[2016-05-30]
- Simonsson. J (2015). Hundra åtgärder ska minska krånglet. *ATL*. Tillgänglig:
<http://www.atl.nu/lantbruk/100-atgarder-ska-minska-kranglet> [2016-08-25]
- TCO.se (2015-08-04). *Vad är ett kollektivavtal*. Tillgänglig: <http://tco.se/vara-fragor/Arbetsratt/Vad-ar-ett-kollektivavtal/> [2016-09-16]
- Unionen (2016). *Prisbasbelopp 2016*.
Tillgänglig: <http://www.unionen.se/fakta/prisbasbelopp-2013-1-75-pbb> [2016-09-21].

Litteratur

Krag Jacobsen, J. (1993). *Intervju konsten att lyssna och fråga*. 1:16 uppl.
Lund. Studentlitteratur AB.

Svensk författningssamling

Arbetsmiljölagen (1977). Stockholm. (SFS 1977:1160)

Arbetsbrottslagen (1982). Stockholm. (SFS 1982:673)

Diskrimineringslagen (2008). Stockholm. (SFS 2008:567)

Föräldraledighetslagen (1995). Stockholm. (SFS 1995:584)

Lag om anställningsskydd (1982). Stockholm. (SFS 1982:80)

Lag om medbestämmande i arbetslivet (1976). Stockholm. (SFS 1976:580)

Lag om sjuklön (1991). Stockholm. (SFS 1991:1047)

Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (1993). Stockholm. (SFS 1993:387)

Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) (1991). Stockholm. (SFS 1991:677)

Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) (1994). Stockholm. (SFS 1994:579)

Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) (2002). Stockholm. (SFS 2002:585)

Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) (2003). Stockholm. (SFS 2003:365)

Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) (2009). Stockholm. (SFS 2009:870)

Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) (2010). Stockholm. (SFS 2010:1543)

Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) (2010). Stockholm. (SFS 2010:1225)

Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160) (2013). Stockholm. (SFS 2013:610)

Lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673) (2000). Stockholm. (2000:766)

Lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673) (2005). Stockholm. (SFS 2005:165)

Lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673) (2011). Stockholm. (SFS 2011:740)

Lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673) (2013). Stockholm. (SFS 2013:611)

Lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567) (2012). Stockholm. (SFS 2012:673)

Lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567) (2014). Stockholm. (SFS 2014:958)

Lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567) (2014). Stockholm. (SFS 2014:958)

Lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) (2000). Stockholm. (SFS 2000:580)

Lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) (2001). Stockholm. (SFS 2001:143)

Lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) (2003). Stockholm. (SFS 2003:373)

Lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) (2006). Stockholm. (SFS 2006:442)

Lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) (2010). Stockholm. (SFS 2010:1263)

Lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) (2015). Stockholm. (SFS 2015:760)

Lag om ändring i lag (1991:1047) om sjuklön (1995). Stockholm. (SFS 1995:1480)

Lag om ändring i lag (1991:1047) om sjuklön (1997). Stockholm. (SFS 1997:569)

Lag om ändring i lag (1991:1047) om sjuklön (2004). Stockholm. (SFS 2004:1240)

Lag om ändring i lag (1991:1047) om sjuklön (2007). Stockholm. (SFS 2007:1004)

Lag om ändring i lag (1991:1047) om sjuklön (2009). Stockholm. (SFS 2009:448)

Lag om ändring i lag (1991:1047) om sjuklön (2011). Stockholm. (SFS 2011:1073)

Lag om ändring i lag (1991:1047) om sjuklön (2012). Stockholm. (SFS 2012:349)

Lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring (2005). Stockholm. (SFS 2005:439)

Lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring (2004). Stockholm. (SFS 2004:781)

Lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring (2009). Stockholm. (SFS 2009:1050)

Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (1984). Stockholm. (SFS 1984:1008)

Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (1989). Stockholm. (SFS 1989:963)

Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (1993). Stockholm. (SFS 1993:718)

- Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (1993). Stockholm. (SFS 1993:1496)
- Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (1994). Stockholm. (SFS 1994:1685)
- Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (1996). Stockholm. (SFS 1996:1424)
- Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (2000). Stockholm. (SFS 2000:763)
- Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (2006). Stockholm. (SFS 2006:440)
- Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (2010). Stockholm. (SFS 2010:1230)
- Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (2014). Stockholm. (SFS 2014:423)
- Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (2015). Stockholm. (SFS 2015:759)
- Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (2016). Stockholm. (SFS 2016:248)
- Lag om ändring i lagen (1992:682) om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring (1992). Stockholm. (SFS 1992:1701)
- Lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (2007). Stockholm. (SFS 2007:390)
- Lag om ändring i lagen om medbestämmande i arbetslivet (2005). Stockholm. (SFS 2005:392)
- Lag om ändring i semesterlagen (1977:480) (2009). Stockholm. (SFS 2009:1439)
- Lag om ändring i semesterlagen (1977:480) (2013). Stockholm. (SFS 2013:950)
- Lag om ändring i semesterlagen (1977:480) (2014). Stockholm. (SFS 2014:424)
- Lag om ändring i socialförsäkringsbalken (2012). Stockholm. (SFS 2012:932)
- Lag om ändring i socialförsäkringsbalken (2015). Stockholm. (SFS 2015:963)
- Socialförsäkringsbalken (2010). Stockholm. (SFS 2010:110)
- Studieledighetslagen (1974). Stockholm. (SFS 1974:981)

BILAGA 1: Intervjuguide

(Namn):

(Kön):

(Ålder):

(Bostadsort):

A, Verksamhet:

(B, Antal år i verksamheten)

C, Antal anställda (både antal personer samt helårsanställda)

(D, Antal år som arbetsgivare)

E, Hur förberedde du dig på att bli arbetsgivare när du anställde din första personal (kurser, annan utbildning)?

F, Kan du nämna några av de sakerna du tycker har varit svårast i din roll som arbetsgivare samt rangordna dessa?

G, Var vänder du dig när du behöver information om lagar och regler gällande personalfrågor?

Beskriv dina upplevelser och erfarenheter av:

1. Medbestämmandelagen
2. LAS (Avsluta anställning, uppsägningstider, anställningsformer)
3. Arbetstidslagen
4. Arbetsmiljölagen
5. Semesterlagen
6. Studieledighetslagen
7. Föräldraledighetslagen
8. Diskrimineringslagen
9. Lag om sjuklön
10. Förmåner

