

Yttrande: Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställning

DIK har tagit del av förslaget *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*. DIK är ett Saco-förbund med 20 000 medlemmar verksamma inom kultur och kommunikation. Bland DIK:s medlemmar är förekomsten av tidsbegränsade anställningar vanligt på samtliga arbetsmarknadssektorer i början och en bit in i karriären. För medlemmar som arbetar inom offentlig sektor är det även många som drabbas av ett missbruk av tidsbegränsade anställningar, långt upp i yrkeslivet.

DIK instämmer med promemorians problemformulering att det finns behov att ytterligare begränsa möjligheterna att använda upprepade tidsbegränsade anställningar och att säkerställa att anställningsskyddslagen uppfyller kraven i EU:s visstidsdirektiv. Dock anser DIK att promemorians lösning på problematiken i allt för stor utsträckning är fokuserad på att säkerställa att svensk lag uppfyller kraven från EU och inte i tillräckligt stor utsträckning fokuserar på skyddet för arbetstagarna.

5.2 Utgångspunkter för lagändringarna

Promemorian föreslår att lagändringarna i så lite utsträckning som möjligt ska beröra regler om tidsbegränsade anställningar som avtalats i kollektivavtal eller i andra författningar än i anställningsskyddslagen. DIK ställer sig tveksam detta.

Många kollektivavtal har idag skrivningar som gör att förändringarna i LAS från 2007 inte gäller på deras avtalsområde. För att de föreslagna ändringarna med skärpta regler mot missbruk av tidsbegränsade anställningar ska få genomslag och därmed upprätthålla direktivet måste de vara tvingande. Ur ett skyddsperspektiv vore det mer lämpligt att göra reglerna semidispositiva i så mening att det inte är tillåtet att helt skriva bort inkonverteringsregeln, utan enbart att göra det möjligt att förlänga den bortre gränsen för när inkonvertering ska ske.

Enklaste vägen för att uppnå ovanstående torde vara att utvidga skrivningarna i 2 § LAS så att det i kollektivavtal endast är tillåtet att förlänga gränsen för inkonvertering, alldeles oavsett om parterna hittar på andra tidsbegränsade anställningsformer.

5.3 Allmän visstidsanställning ska begränsas ytterligare

Den föreslagna ändringen - där tidsramen på fem år inom vilken en arbetstagare ska ha haft mer än två års allmän visstidsanställning hos en arbetsgivare för att få rätt till tillsvidareanställning tas bort - är krångligt formulerad och uppfyller inte arbetstagarens behov av skydd.

Promemorian argumenterar för att det enbart är tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning som ska beröras av regelförändringen. Vilket motiveras av att den anställningsformen är den problematiska ur ett EU perspektiv. Men för arbetstagaren, vars skydd mot upprepade tidsbegränsade anställningar borde vara i fokus, är den formella benämningen på den tidsbegränsade anställningen inte det viktiga. Det som påverkar tryggheten, möjligheten till familjebildning och bostadslån är huruvida anställningen är tillsvidare å ena sidan, och i någon form av tidsbegränsad å andra sidan. Dessutom påverkar det i högsta grad hur kort eller lång framförhållning arbetsgivaren har avseende på varandra staplade tidsbegränsade anställningar.

En bättre lösning, som både skulle uppfylla kraven i EU:s visstidsdirektiv och arbetstagarens behov av skydd är att ändra lagen i enlighet med vad som redan är kollektivavtalat inom kommunal sektor. Det innebär att en arbetstagare får rätt till en tillsvidareanställning om hen har arbetat mer än tre år inom ramen för en femårsperiod, oavsett form av tidsbegränsad anställning. Med det förslaget tillgodoses både arbetstagarens behov av skydd mot missbruk av tidsbegränsade anställningar och arbetsgivarens behov av flexibilitet.

DIK avstyrker därmed promemorians förslag i sin nuvarande utformning.

DIK vill även lyfta en aspekt av missbruk av tidsbegränsade anställningar som promemorian inte tagit upp. DIK möter dagligen medlemmar med en kombination av tillsvidareanställning på deltid samt tillfälliga tidsbegränsade anställningar som fyller upp tjänstgöringsgraden, hos en och samma arbetsgivare.

I nuläget finns ingen tydlig lagreglering eller praxis på hur LAS-reglerna om inkonvertering ska tillämpas när en anställd fått ”utfyllande tidsbegränsad anställning” upp till högre sysselsättningsgrad än den som gäller enligt tillsvidareanställningen. Det samma gäller om en arbetstagare hos en och samma arbetsgivare varit tjänstledig från en tjänst och arbetat i annan del av organisationen i så lång tid att hen skulle blivit inkonverterad om hen inte haft en s.k. bottenanställning tillsvidare i organisationen redan.

DIK:s inställning är att inkonverteringsreglerna i LAS självfallet ska vara tillämpliga även i sådana situationer. Det skulle också innebära väsentligt ökade möjligheter till individuellt skydd i rehabiliteringssituationer för enskilda arbetstagare.

Med vänlig hälsning,

Karin Linder

Förbundsordförande DIK