

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

Dnr A2015-1507-ARM

*Stockholm den 29 juli 2015*

## **Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (Ds 2015:29)**

Fastigo, Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation, får härmed avge sitt yttrande med anledning av rubricerade departementspromemoria.

***Fastigo avstyrker den föreslagna begränsningen av allmän visstidsanställning. Fastigo förordar därför att nuvarande reglering behålls, dock med det föreslagna tillägget att den som fyllt 67 år inte ska omfattas av omvandlingsregeln vare sig det gäller vikariat eller allmän visstidsanställning.***

***Om förslaget genomförs är Fastigo positivt till att det ska vara möjligt att göra avvikelser genom kollektivavtal.***

Skälen för Fastigos inställning kan sammanfattas enligt följande.

### ***Tidsbegränsade anställningar fyller viktiga behov***

Grundläggande för Fastigos ställningstagande är att tidsbegränsade anställningar fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden. Det finns ett reellt behov av alternativ till tillsvidareanställningar. Genom att införa begränsande regleringar finns därför risk för att arbetsgivares benägenhet att anställa överhuvudtaget, påverkas negativt. Detta är särskilt olyckligt i en situation med hög ungdomsarbetslöshet. Särskilt för yngre och andra grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden underlättar tidsbegränsade anställningar steget ifrån arbetslöshet och utanförskap.

Varje regeländring som kan upplevas som en begränsning av möjligheterna till tidsbegränsade anställningar riskerar att få negativa konsekvenser för sysselsättningen.

### ***Inget missbruk av tidsbegränsade anställningar***

Ytterligare ett viktigt konstaterande är att det inte finns belägg för att möjligheterna att använda tidsbegränsade anställningar missbrukas eller överutnyttjas. Detta framhålls i den föreliggande promemorian liksom i de två tidigare i samma ämne och överensstämmer också med Fastigos erfarenheter. Inom fastighetsbranschen används naturligtvis visstidsanställningar men det finns inget som tyder

på att branschens arbetsgivare generellt skulle utnyttja anställningsformen i större utsträckning än vad som är motiverat med hänsyn till verksamheten.

Anställningsformen tillämpas inom de ramar som finns i lag och kollektivavtal och några tvister med anledning av påstått missbruk eller kringgående har följaktligen inte aktualiserats under senare år. Vid den senaste avtalsrörelsen infördes på Fastigos största avtalsområde, ändå en viss begränsning när det gäller allmän visstidsanställning.

***Nuvarande regler uppfyller kraven i EU-direktivet***

Enligt Fastigos bedömning är det föreslagna tillägget inte heller nödvändigt för att uppfylla EU-direktivets krav. I det avseendet delar Fastigo den förra regeringens uppfattning, att nuvarande regler sammantaget utgör ett tillräckligt skydd mot missbruk. Direktivet kräver att vi har regler som förhindrar missbruk och det faktum att något missbruk inte konstaterats tyder enligt Fastigos mening snarast på att den befintliga regleringen lever upp till direktivets krav.

***Förslaget innebär orimliga administrativa bördor och är krångligt***

Med undantag för de ovan berörda negativa konsekvenser som kan befaras, torde den föreslagna förändringen ifråga om allmän visstidsanställning inte att få någon praktisk betydelse. Vad som med säkerhet kan sägas är dock att förslaget innebär ökad administrativ belastning för företagen, vilket är negativt.

Fastigo vill avslutningsvis framhålla att regler som är så centrala för arbetslivet som det här är fråga om, måste vara så klara och tydliga att de utan svårighet kan tillämpas direkt av arbetsgivare och arbetstagare. Den föreslagna regleringen uppfyller inte dessa grundläggande krav.

Mot bakgrund av de negativa effekter som föreslagna regleringen kan komma att medföra, bör den inte genomföras.

Stockholm som ovan

Fastigo

Mona Finnström  
Verkställande direktör



Jonas Stålnacke  
Chefsjurist