

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Stockholm

Vår referens

Dnr

2015-07-31

Erik Ageberg

(A2015/1507/ARM)

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

Företagarna har givits möjligheten att yttra sig om ovan rubricerade remisser och får lämna nedanstående synpunkter.

Förslaget innebär skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar. Företagarna är i grunden positiva till att avvärja eventuellt missbruk av reglerna för visstidsanställda. Det är dock viktigt att framhålla att tidsbegränsade anställningar utgör en mycket viktig anställningsform för småföretagare. Tidsbegränsade anställningar är en förutsättning för att småföretagare ska våga expandera sin verksamhet och ger en nödvändig flexibilitet för arbetstoppar. Tidsbegränsade anställningar är en förutsättning för att fler jobb ska skapas i Sverige.

Företagarna delar inte kommissionens uppfattning om att det skulle finnas möjlighet att ha en arbetstagare anställd i upprepade tidsbegränsade anställningar hur länge som helst. Det har heller inte visats att ett sådant missbruk föreligger. Företagarna menar också att anställningsskyddslagen redan uppfyller direktivets krav då det krävs objektiva grunder för visstidsanställningar, tidsgränser för vikariat och allmän visstidsanställning liksom företrädesrätten till återanställning.

Företagarna vill trots detta lämna följande kommentarer om förslaget.

Ytterligare begränsning av allmän visstidsanställning

Den nuvarande begränsningen för allmän visstidsanställning föreslås kompletteras med en ny regel. kompletteringen innebär att en allmän visstidsanställning omvandlas automatiskt till en tillsvidareanställning om den sammanlagda anställningstiden överstiger två år. Anställningen omvandlas inte bara om det sker inom en tidsram om fem kalenderår som idag, utan även om det – oberoende av en sådan tidsram – sker under en period då tidsbegränsade anställningar följt på varandra utan uppehåll eller med högst 180 dagars mellanrum. Det är endast allmän visstidsanställning som har betydelse för om en anställning övergår i en tillsvidareanställning. Trots detta kan en kedja av tidsbegränsade anställningar kan allmän visstidsanställning, vikariat och säsongsanställning utgöra länkar. Arbetstagare som fyllt 67 år omfattas inte av reglerna om omvandling till tillsvidareanställning.

Företagarna delar uppfattningen om att det endast är den allmänna visstidsanställningen som ska ha betydelse för om en anställning övergår till en tillsvidareanställning.

Utredningens förslag att anställningar som följt på varandra med högst 180 dagars mellanrum, ska anses ha följt på varandra utan uppehåll, anses vara en överdriven tidsperiod. EU-domstolens praxis anger att 60 dagar anses vara en tillräcklig tidsrymd. Utredningens förslag om tre gånger så lång tid anses därmed vara allt för lång tid. Företagarna förordar utöver detta en lösning där tidsangivelsen formuleras som månader och inte dagar. Utredningen har utgått från 30-dagarsmånader vilket gör beräkningarna onödigt komplicerat för arbetsgivare.

Det är Företagarnas uppfattning att det ska vara enkelt för arbetsgivare att göra rätt. Mot den bakgrunden föreslås att lagtextens formuleringar görs mer lättillgängliga för arbetsgivare.

En farhåga är att arbetsgivare blir mindre benägna att anställa och växa sina företag om reglerna försvåras och är otydliga. En överhängande risk är att fler företagare anlitar bemanningsföretag eller förmår redan befintligt anställda att arbeta längre dagar. De inlåsnings effekter som redan idag finns på arbetsmarknaden riskerar att förstärkas ytterligare genom förslaget.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Lagändringarna ska träda i kraft 1 maj 2016. De föreslagna omvandlingsreglerna för allmän visstidsanställning och vikariat ska bara gälla för anställningsavtal som ingåtts efter lagens ikraftträdande. Tidsbegränsade anställningsavtal som ingåtts dessförinnan ska emellertid beaktas vid angörande av om anställningar följt på varandra enligt den nya omvandlingsregeln för allmän visstid, såväl enligt omvandlingsreglerna som enligt regeln om arbetsgivares informationsskyldighet.

Företagarna har inga invändningar mot att de nya bestämmelserna träder kraft den 1 maj 2016. Företagarna instämmer i att endast allmänna visstidsanställningar som ingåtts efter lagens ikraftträdande kan övergå i tillsvidareanställning.

Tidigare anställningar, innan ikraftträdandet, kan få betydelse vid en bedömning om det förelegat en kedja av på varandra följande anställningar. Av den anledningen bör tidsbegränsade anställningar som ingåtts före ikraftträdandet inte beaktas vid bedömning av om det förekommit en kedja av på varandra följande anställningar.

Patrik Nilsson

Chef Politik Analys & Opinion

Erik Ageberg

Utredare