

Datum
2015-06-26

Er referens
A2015-1507-ARM

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Yttrande Ds 2015:29 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar, A2015-1507-ARM

IDEA är en fristående och medlemsstyrd arbetsgivarorganisation som organiserar drygt 1300 arbetsgivare inom civilsamhället med cirka 13 000 helårsanställda. IDEA har beretts möjligheten att yttra sig över rubricerat betänkande och redovisar sina synpunkter utifrån det civila samhället.

4.5 EU-kommissionens kritik

IDEA anser att det problem som betänkandet söker lösa är ett hypotetiskt problem och inte ett rättsligt. De nuvarande begränsningsreglerna i kombination med reglerna om företrädesrätt till återanställning borde redan nu anses uppfylla direktivets krav på att det ska finnas objektiva grunder för visstidsanställningar. IDEA delar till fullo den beskrivning, som framförs på sidan 28 i betänkandet.

5.1 Skärpta åtgärder mot missbruk

IDEA delar inte Kommissionens uppfattning att det med stöd av Lagen om anställningsskydd skulle vara möjligt att upprepa olika tidsbegränsade anställningar i princip hur länge som helst. Det är inte heller visat att något sådant missbruk föreligger och inom IDEA har vi inte haft några tvister där missbruk förekommit.

Oaktat vad IDEA anser om Kommissionens ståndpunkt har vi dock förståelse för argumentet att en talan om fördragsbrott i EU-domstolen kan innebära en risk att handlingsutrymmet att välja lämpliga åtgärder att förhindra missbruk och att man mot den bakgrunden föreslår nya regler. Mot bakgrund av ovanstående anser IDEA att lagändringarna inte ska gå utöver EU-direktivet om visstidsanställning.

5.2 Utgångspunkter för lagändringarna

IDEA instämmer i bedömningen att lagändringarna endast ska beröra anställningsskyddslagen och inte i specialförfattningar, som motiveras av särskilda skäl och till synes inte heller omfattas av Kommissionens kritik.

IDEA instämmer också i att reglerna bör vara semidispositiva. Även § 6 g bör vara dispositiv.

5.3 Allmän visstidsanställning ska begränsas ytterligare

IDEA delar uppfattningen att det endast är allmän visstidsanställning, som i en kedja av olika tidsbegränsade anställningar, ska övergå till en tillsvidareanställning utan femårsgränsen.

IDEA instämmer i att provanställning och anställningar enligt kollektivavtal inte ska beröras av förändringarna.

Däremot anser IDEA att anställningsformen, anställd som fyllt 67 år, ska vara kvar som självständig anställningsform. Anställning av pensionärer för olika projekt förekommer inte sällan inom civilsamhället och kollektivavtalen hänvisar ibland till lagens anställningsformer och ibland ersätter kollektivavtalen lagen, vilket skulle resultera i olika konsekvenser beroende på vilket kollektivavtal som gäller.

I det ovanstående har IDEA påpekat att det är viktigt att lagändringarna inte går utöver direktivet. Förslaget är krångligt och administrativt betungande. Utredningen föreslår att anställningar, som följt på varandra med högst 180 dagars mellanrum, ska anses ha följt på varandra utan uppehåll. Utifrån praxis från EU-domstolen är förslagens 180 dagar en onödigt lång tid. IDEA anser därför att 60 dagar uppfyller direktivets krav.

5.4 Tidsbegränsat anställda ska få rätt till utökad information

Betänkandet föreslår att en anställd i allmän visstidsanställning, vikariat eller säsonganställning ska ha rätt att få information av arbetsgivaren om alla anställningar inom tre veckor från det att begäran framställts. IDEA anser att förslaget innebär ytterligare en administrativ börda och är av uppfattningen att en anställd måste kunna ha eget ansvar för att kunna hålla rätt på sina egna anställningar. Av samma skäl bör äldre anställningar inte beaktas när det gäller övergångsreglerna i avsnitt 6.

6. Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

IDEA har ingen synpunkt på vald tidpunkt för ikraftträdandet utan utgår från att beslut kommer att vara taget i god tid innan avtalsrörelsen 2016 inleds.

IDEA tillstyrker förslaget att det endast är allmänna visstidsanställningar som ingåtts efter ikraftträdandet som kan övergå i en tillsvidareanställning.

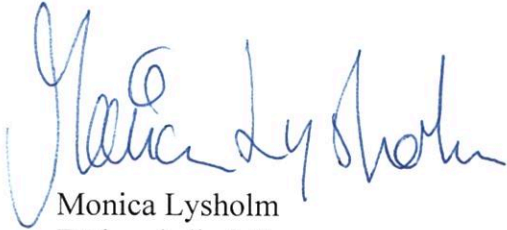
I p 3 i övergångsbestämmelserna föreslås att anställningar som ingåtts före ikraftträdandet ska räknas om det förelegat en kedja av på varandra följande anställningar. Vår erfarenhet är att övergångsbestämmelser med sådan konstruktion medför tillämpningssvårigheter och är tvistedrivande. Mot den bakgrunden avstyrker IDEA denna övergångsregel.

7. Konsekvenser

IDEA noterar att det i betänkandet inte innehåller någon analys av effekterna för det civila samhället. Inte sällan finansieras projekt och verksamheter i civilsamhället av offentliga och tidsbegränsade projektmedel. Det innebär att långsiktig personalplanering försvåras och behovet av tidsbegränsade anställningar är stort. Det betyder inte att det föreligger ett missbruk av tidsbegränsade anställningar utan att förutsättningarna är sådana. En lagändring utifrån

förslaget kommer att resultera i fler uppsägningar p g a arbetsbrist och/eller att anställningar inte kommer tillstånd. Inom civilsamhället ges många ungdomar och andra med liten eller ingen arbetslivserfarenhet, som har svårt att komma in på arbetsmarknaden, möjlighet till arbete. Den administrativa bördan kommer också att öka och därmed kostnaderna.

Förslaget innebär också en begränsning av den fria avtalsrätten.

A handwritten signature in blue ink, reading "Monica Lysholm". The signature is fluid and cursive, with the first name "Monica" written in a larger, more prominent script than the last name "Lysholm".

Monica Lysholm
Förbundsdirektör