

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 STOCKHOLM

a.registrator@regeringskansliet.se

Stockholm den 3 juli 2015

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

*Arbetsgivaralliansen och Arbetsgivarföreningen KFO (KFO) är två fristående och medlemsstyrda arbetsgivarorganisationer som tillsammans organiserar cirka 7 000 arbetsgivare av kooperativ, ideell och idéburen karaktär med cirka 135 000 arbetstagare. Tillsammans representerar vi civilsamhällets arbetsgivare inom civilsamhället och i branscherna fristående skolor, förskolor och fritidshem, utbildning och folkbildning samt personlig assistans, vård och omsorg. Dessutom representerar vi försäkringsverksamhet, handel, idrott, industri och fastighetsförvaltning, petroleumhandel, tjänsteföretag, trossamfund och ekumeniska organisationer, upplevelse och kultur.*

### **Synpunkter**

#### **4.5 EU-kommissionens kritik**

Vi anser att nuvarande begränsningsregler i kombination med reglerna om företrädesrätt till återanställning redan nu uppfyller direktivets krav på objektiva grunder för tillämpning av visstidsanställningar. Vi delar den beskrivning, som framförs på sidan 28 i promemorian under avsnitt 4.5.

#### **5.1 Skärpta åtgärder mot missbruk**

Vi delar inte EU-kommissionens uppfattning att Lagen om anställningsskydd inte uppfyller visstidsdirektivets krav på åtgärder till förebyggande av missbruk av tidsbegränsade anställningar. Det är inte visat att något missbruk av användandet av tidsbegränsade anställningar föreligger. En begränsning av möjligheten till tidsbegränsade anställningar innebär en begränsning av den fria avtalsrätten.

Vi har dock förståelse för argumentet att en eventuell talan om fördragsbrott mot Sverige i EU-domstolen kan innebära att lämpliga åtgärder väljs för att förhindra ett påstått missbruk och att man mot den bakgrunden föreslår nya regler. Mot bakgrund av detta anser vi att en lagändring och kommande lagstiftning inte ska gå utöver EU-direktivet om visstidsanställning.

## **5.2 Utgångspunkter för lagändringarna**

Vi anser, såsom motiveras av de särskilda skälen i promemorian, att lagändringarna endast ska beröra tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen och inte beröra specialförfattningar och kollektivavtal.

Vi instämmer i att reglerna ska vara semidispositiva. Vi anser dock att även § 6 g ska vara dispositiv.

## **5.3 Allmän visstidsanställning ska begränsas ytterligare**

Vi delar uppfattningen att det endast är allmän visstidsanställning, som i en kedja av olika tidsbegränsade anställningar, ska ha betydelse för bedömningen av om en anställning övergår till en tillsvidareanställning.

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

Det är viktigt att en lagändring inte går utöver direktivet. Förslaget i promemorian är krångligt att läsa och administrativt besvärligt att hantera vid en tillämpning. Promemorian 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 förslagets 180 dagar en onödigt lång tid. Vi menar att 60 dagar uppfyller direktivets krav.

## **5.4 Tidsbegränsat anställda ska få rätt till utökad information**

Promemorian föreslår att en anställd i allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsanställning ska ha rätt att i efterhand få information av arbetsgivaren om alla anställningar och villkor inom tre veckor från det att begäran framställts.

Vi är mycket negativt inställda till den utökade informationsskyldighet som föreslås för våra medlemsverksamheter. En anställd som erhåller ett anställningsbevis över ingånget anställningsavtal erhåller redan enligt nuvarande regler och enligt lag och avtal ett bevis över det ingångna anställningsavtalet och har därigenom redan blivit informerad. Det är också viktigt att framhålla att inte alla arbetsgivare har en personalavdelning som kan fungera som administratör. Vi anser också att förslaget innebär att våra mot- och medparter förringas i sin roll att bevaka sina medlemmars intressen i detta avseende. Sammanfatt-

ningsvis medför förslaget om en utökad informationskyldighet en administrativ börda - och även en onödig sådan - för våra medlemmar.

Av samma skäl anser vi att äldre anställningar inte ska beaktas när det gäller övergångsreglerna i avsnitt 6.

## **6. Ikraftträdande och övergångsbestämmelser**

Vi har ingen synpunkt på den föreslagna tidpunkten för ikraftträdandet. Vi utgår från att beslut kommer att fattas i god tid innan avtalsrörelsen 2016 inleds.

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

Vi avstyrker innehållet i p 3 i övergångsbestämmelserna. Där 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 vi denna övergångsregel.


## **7. Konsekvenser**

Vi noterar att promemorian 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 i och med det föreliggande förslaget. Behovet av tidsbegränsade anställningar är stort inom vår sektor. Det betyder å andra sidan inte att det föreligger ett missbruk av tidsbegränsade anställningar utan att förutsättningarna inom civilsamhället är sådana. En lagändring utifrån förslaget riskerar att resultera i fler uppsägningar på grund av 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.



Hans-Göran Elo  
förbundsdirektör,  
Arbetsgivaralliansen



Petter Skogar  
förbundsdirektör,  
Arbetsgivarförbundet KFO