

2015-06-25

Arbetsmarknadsdepartementet  
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö  
103 33 STOCKHOLM

Er referens/dnr:

A2015-1507-ARM

## **Remissvar**

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

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA) vill härmed inkomma med yttrande över utredningens förslag.

SLA är en arbetsgivarorganisation som representerar närmare 4 000 företag med nära 30 000 anställda inom den gröna näringen. Bland medlemmarna finns företag inom jord- och skogsbruk, virkesmätning, trädgård och anläggningsverksamhet, golf samt djursjukvård.

#### *Särskilda förutsättningar inom den gröna näringen*

De gröna näringarna består av närmare 240 000 företag och står för nästan fem procent av sysselsättningen. Runt om i landet är denna bransch en viktig jobbskapare, inte minst i lands- och glesbygd. Företagare inom de gröna näringarna har särskilda förutsättningar. Många verksamheter såsom jordbruk, skogsplantering, röjning, trädgårdsnäring och golf kan bara bedrivas under ett begränsat antal månader under året. Det går helt enkelt inte att plantera och skörda grödor eller skog på vintern. Under säsongsmånaderna är behovet av arbetskraft mycket stort medan verksamheterna under resterande del av året ofta är begränsade eller helt ligger nere. Med den typen av förutsättningar är möjligheten att kunna anställa personal under säsong eller för viss tid avgörande för att det ska gå att driva gröna företag och skapa jobb och tillväxt på landsbygden.

Av de som är visstidsanställda inom branschen är många unga och invandrare. Det är en väg in på arbetsmarknaden och de kombinerar ofta arbetet med studier eller andra typer av säsongarbeten och återkommer år efter år. På landsbygden, där jobbtillfällena ofta är färre, är det inte heller ovanligt att kombinera flera visstidsanställningar hos olika arbetsgivare vilka tillsammans motsvarar en heltidsanställning. Det bidrar till att ge goda möjligheter att arbeta och bo även utanför storstäderna.

Det är även värt att påpeka att förutsättningarna att bedriva jord- och skogsbruk skiljer sig åt mellan norra och södra Europa. Inom jordbruket i norra Sverige skördar man en gång om året och i södra Sverige upp till kanske två gånger beroende på väder. Inom jordbruket i södra Europa skördar man tre till fyra gånger. Eftersom Sverige har så mycket kortare säsonger är de svenska företagen inom den gröna näringen beroende av att kunna visstidsanställa.

Ett annat skiljeexempel är också snöröjning. Det är i stort sett bara i norra Europa som behovet av snöröjning finns. Det enda som är säkert är att snö kommer varje år, däremot vet ingen när och i vilken omfattning. Att under dessa förhållande tillsvidareanställa arbetstagare är inte ekonomiskt möjligt eller försvarbart. I realiteten går det endast att anställa arbetstagare för dessa arbetsuppgifter vid behov och på viss tid. Här kan således tidigare säsongsanställningar komma att kombineras med enstaka dagar av allmän visstidsanställning under lågsäsong.

Enligt SLA försvårar de föreslagna förändringarna användandet av säsongsanställning och allmän visstidsanställning i Sverige, utan att sakliga skäl finns härför. Det saknas belegg för att det skulle förekomma något missbruk av reglerna eller att lagstiftningen skulle strida mot visstidsdirektivet. SLA anser att det ur ett EU-rättsligt perspektiv således saknas anledning att genomföra förändringen. SLA avstyrker därför förslaget.

För det fall regeringen likväl avser att föreslå förändringen anser SLA att ett generellt undantag bör införas för den gröna näringen. Det är inte rimligt att säsongsanställningar som kompletteras med enstaka dagar av allmän visstidsanställning, baserat på omständigheter som arbetsgivaren inte råder över (exempelvis i samband med snöröjning), övergår till tillsvidareanställning, i företag, som på grund av naturens växlingar, saknar förutsättningar för helårsanställningar.

I övrigt har SLA följande synpunkter på de enskilda lagförslagen;

#### *Förslaget om en ny begränsningsregel i 5 a § första stycket 2*

Förslaget om en ny begränsningsregel innebär en begränsning av möjligheten att använda sig av befintliga och legitima anställningsformer. Omvandlingsregeln blir tillämplig även under en period då tidsbegränsade anställningar följt på varandra utan uppehåll eller med högst 180 dagars mellanrum.

Den gröna näringen är, som ovan nämnts, starkt säsong- och väderberoende. En säsongsanställning kan, beroende på geografiskt läge, variera mellan 5 till 9 månader. Tidigare personal återkommer ofta gärna år efter år. I samband med snöröjning, några enstaka tillfällen under vintern, anställs ofta de som vill också på allmän visstidsanställning för att röja snö när snön fallit i tillräcklig grad för att generera arbete. Om den föreslagna omvandlingsregeln införs kommer detta inom den gröna näringen leda till att det saknas en borte tidsram (jämfört med tidigare tidsram om fem år). Alla enstaka tillfällen av allmänna visstidsanställningar hos en och samma arbetsgivare kommer såldes att räknas samman vid tillämpning av omvandlingsregeln och någon gång (långt fram i tiden) leda fram till en tillsvidareanställning. Företagen kommer således behöva spara uppgifter om vilken typ av anställning arbetstagaren har haft under väldigt lång tid och när en tillsvidareanställning väl uppstår säga upp pga. arbetsbrist (då egentlig möjlighet till tillsvidareanställning av naturliga skäl saknas). Detta kommer troligtvis att försvåra för de dessa företag att ta på sig uppdrag av kortare natur och därmed förhindra tillväxt inom branschen.

Som ovan nämnts menar SLA således att ett generellt undantag från denna regel bör införas för den gröna näringen. Det är inte rimligt att säsongsanställningar som kompletteras med

enstaka tillfällen av allmän visstidsanställning, baserat på omständigheter som arbetsgivaren inte råder över (exempelvis i samband med snöröjning), övergår till tillsvidareanställning, i företag som på grund av naturens växlingar saknar förutsättningar för helårsanställningar.

*En utökad informationsplikt till tidsbegränsat anställda*  
SLA avstyrker förslaget om en utökad informationsplikt.

SLA anser att tillåtande och enkla regler för anställningar främjar sysselsättningen genom att företagens möjligheter och vilja att anställa ökar. Den föreslagna informationsplikten är då ett steg i fel riktning eftersom den kommer att öka företagens administrativa bördor och regelkrångel i samband med anställningar. Detta är måhända ett mindre problem för stora arbetsgivare, men för små arbetsgivare där företagsledaren redan idag måste ägna mycket av sin fritid till administration känns detta som en onödig och inte produktiv pålaga.

*Bestämmelsen ska vara semidispositiv*  
SLA tillstyrker förslaget att omvandlingsregeln ska vara semidispositiv.

Att omvandlingsregeln föreslås bli semidispositiv är bra eftersom det möjliggör en branschanpassning. SLA vill dock framhålla att lagstiftaren många gånger försvarar sig med att påpeka att bestämmelsen är dispositiv och att parterna kan komma överens om annat. I praktiken är detta inte så lätt. Lagen sätter i princip en ”norm” som det inte är lätt att frångå. Skulle det vara möjligt så är det i stort sett alltid förenat med ökade kostnader att komma överens om avvikelser från lagen.

#### *Övergångsregler*

SLA tillstyrker att endast anställningar som ingåtts efter ikraftträdandet ska kunna föranleda att anställningen övergår till en tillsvidareanställning enligt den nya omvandlingsregeln.

SLA avstyrker förslaget att tidsbegränsade anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet ska beaktas vid avgörande av om anställningar följt på varandra enligt den nya omvandlingsregeln.

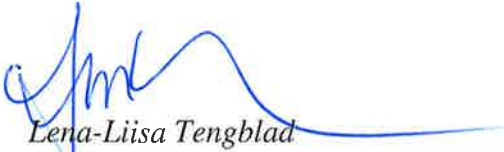
Eftersom perioden enligt 5 a § första stycket 2 kan röra en lång tidsperiod är det inte säkert att alla arbetsgivare har kvar uppgifter om vilka typer av visstidsanställningar som en anställd har haft tidigare. Det finns för närvarande ingen skyldighet och i många fall ingen anledning att spara sådana uppgifter under en längre tid. Övergångsreglerna kan därför leda till den oacceptabla situationen att företag inte kan bedöma om tidigare personal kan anställas igen. De oklarheter som kan råda om förhållandena i en sådan kedja kan naturligtvis också leda till tvister. Det kan inte heller uteslutas att det finns personer som redan vid ikraftträdandet har uppnått den aktuella gränsen eller som kommer att göra det kort därefter. Anställningarna i kedjan har då ingåtts utan att varken arbetsgivare eller den anställde känt till verkningarna av dem och det är inte rimligt att sådana anställningar ska kunna leda till att vidare anställning inte kan erbjudas. Det gäller särskilt mot bakgrund av att reglerna om företrädesrätt till återanställning i praktiken kan leda till att arbetsgivaren i en sådan situation antingen måste avhålla sig från att anställa eller tillsvidareanställa personen. En tillsvidareanställning som ingås under sådana premisser måste då sägas upp på grund av arbetsbrist kort därefter.

#### *Avslutande sammanfattning*

Regeringens mål är att Sverige ska ha lägst arbetslöshet år 2020. För att nå dit behöver 430 000 nya jobb skapas i hela landet. De gröna näringarna utpekade av regeringen som särskilt viktiga för jobbskapande och tillväxten på landsbygden. Näringarna är starkt säsons- och väderberoende och behöver kunna anställa personal på viss tid. Alla begränsningar i möjligheten att visstidsanställa hämmar möjligheten för den gröna näringen att expandera och

bli den jobbskapare regeringen efterfrågat. Samtidigt försvaras den gröna sektorns roll som en viktig sektor för ungas och nyanländas inträde på arbetsmarknaden.

Enligt SLA försvårar de föreslagna förändringarna användandet av säsongsanställning och enstaka tillfällen allmän visstidsanställning i Sverige, utan att sakliga skäl finns härför. Det saknas belegg för att det skulle förekomma något missbruk av reglerna eller att lagstiftningen skulle strida mot visstidsdirektivet. SLA anser att det ur ett EU-rättsligt perspektiv således saknas anledning att genomföra förändringen. SLA avstyrker därför förslaget. För det fall regeringen likväl avser att föreslå förändringen anser SLA att ett generellt undantag bör införas för den gröna näringen.



*Lena-Liisa Tengblad*

VD

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet (SLA)