

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

---

### **Bakgrund**

Naturvetarna yttrar sig härmed över remissen Ds 2015:29 *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar*. Remissen innehåller förslag till förändringar i lagen om anställningsskydd. Bakgrunden till detta förslag är att EU-kommissionen driver ett överträdelseärende mot Sverige, på grund av att det svenska anställningsskyddet inte uppfyller visstidsdirektivets krav på åtgärder till förebyggande av missbruk av tidsbegränsade anställningar. Enligt EU-kommissionen innebär de svenska reglerna att det är möjligt för arbetsgivare att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra och missbruka systemet.

Naturvetarna anser att tidsbegränsade anställningar är nödvändiga på svensk arbetsmarknad då det finns många tillfällen då det kan vara motiverat för en arbetsgivare att rekrytera en kompetens för en begränsad tid. Samtidigt måste missbruk beivras då det för en arbetstagare som fastnar i tidsbegränsade anställningar under en lång period leder till en ohållbar och stressig arbetssituation.

### **Förslaget i korthet**

Förslaget i remissen är att ändringarna bör omfatta tidsbegränsade anställningar enligt lagen om anställningsskydd och i så liten utsträckning som möjligt beröra regler i andra författningar och kollektivavtal. Lagtexterna ska vara utformade så att de även fortsatt är semidispositiva, det vill säga att det även fortsättningsvis ska vara möjligt att träffa kollektivavtal med avvikande regler. Den nuvarande begränsningen för allmän visstidsanställning ska enligt förslaget kompletteras med en ny regel.

Förändringen innebär att övergången till en tillsvidareanställning ska ske, inte som idag endast då anställningarna innehas inom en ram av fem kalenderår utan, i alla fall då visstidsanställningar staplas på varandra utan uppehåll eller med högst 180 dagars mellanrum. I en sådan kedja ska det dock även fortsatt vara möjligt att vikariat och säsongsanställning ingår som länkar men endast sammanlagd tid i allmän visstidsanställning ska ha betydelse för om en anställning övergår i en tillsvidareanställning.

NATURVETARNA LYFTER NATURVETARE

## Generella kommentarer

Problemet som har lyfts och som gjort att EU-kommissionen gått vidare med ärendet gäller bristen på effektiva åtgärder för att förhindra missbruk som uppstår genom att flera på varandra följande allmänna visstidsanställningar kombineras med andra typer av tidsbegränsade anställningar. Även om de nya skrivningar som föreslås visserligen är en skärpning av lagstiftningen jämfört med idag tillåter de fortfarande att en arbetstagare kan arbeta i sex år hos en arbetsgivare utan att ha rätt till tillsvidareanställning. Förutom detta är det föreliggande förslaget enligt Naturvetarnas mening också väldigt krångligt. Förbundet tillstyrker därför inte utredningens förslag till lagändring.

### *Naturvetarnas förslag för att motverka missbruk av tidsbegränsade anställningar*

Mot bakgrund av detta anser Naturvetarna att en bättre väg är det förslag som tidigare lyfts från flera fackförbunds sida i denna process. Förslaget är att arbetstagare som har varit tidsbegränsat anställda hos samma arbetsgivare under tre år inom en femårsperiod ska ha rätt till en tillsvidareanställning, oavsett vilken typ av tidsbegränsad anställning det handlar om. Detta skulle också garantera att ett mål om fördragsbrott kan undvikas, då det specifikt uttrycks i EU-direktivet som ett sätt att uppfylla kraven.

### *Förändringar är nödvändiga på universitets- och högskoleområdet*

Av Naturvetarnas drygt 4500 medlemmar som arbetar inom universitets- och högskoleområdet uppvisar de senaste siffrorna från förbundets lönestatistik att ca 46 procent av dessa befinner sig på tidsbegränsade anställningar. En del av dessa befinner sig på doktorand- och postdoctjänster, för vilket en tidsbegränsad anställning är helt i sin ordning, men dessa utgör endast en minoritet av alla förbundets medlemmar inom området.

Naturvetarna anser att de tidsbegränsade anställningar som idag tillåts av högskoleförordningen bör begränsas till att endast gälla för doktorand- och postdoctjänster, så kallade utbildningstjänster. När det gäller övriga typer av tidsbegränsade anställningar, som tillåts utifrån universitets- och högskolans särskilda behov för till exempel utbyte mellan näringsliv och akademi, anser förbundet att dessa undantag inte ska tillåtas. Då denna utredning inte har tittat på annan lagstiftning än lagen om anställningsskydd anser förbundet att en separat utredning bör tillsättas som tittar på parallell lagstiftning som kan medföra att skyddet mot missbruk inte är lika starkt eller rentav undermineras i vissa fall.

### *Information till arbetstagare om tillsvidareanställning bör vara ett allmänt krav*

I remissen föreslås vidare att arbetstagare med tidsbegränsad anställning ska få rätt till preciserad information från arbetsgivaren om sådant som kan ha betydelse för rätten till tillsvidareanställning. Denna information ska dock bara behöva tillhandahållas om arbetstagaren så kräver och det finns således inget allmänt krav på att information måste utgå. Naturvetarna ser gärna att en sådan information alltid ska tillhandahållas arbetstagaren av arbetsgivaren och inte bara vid förfrågan, ett allmänt informationskrav som åligger arbetsgivaren.

## Avslutande kommentarer

Naturvetarna tillstyrker inte utredningens förslag till ändringar i lagstiftningen kring tillsvidareanställningar. Förbundet anser att det förslag som fackförbund tidigare har lagt i ärendet där en arbetstagare som har varit tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare under tre år inom en femårsperiod ska ha rätt till en tillsvidareanställning, oavsett vilken typ av tidsbegränsad anställning det handlar om, är att föredra. Vill man verkligen förebygga ett missbruk av tidsbegränsade anställningar på hela arbetsmarknaden måste förändringar även göras så att universitets- och högskoleområdet i stort har samma skydd mot missbruk som resten av arbetsmarknaden. Slutligen är Naturvetarnas positivt inställda till det informationskrav som remissen föreslår, med den förändringen att vi gärna ser att det är ett allmänt informationskrav som åligger arbetsgivaren.

Med vänlig hälsning,  
Naturvetarna



*Helena Nicklasson*  
Förbundsdirektör

*Kristofer Jervinge*  
Utredare