

Kommittémotion

## Motion till riksdagen 2015/16:3304

av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD)

med anledning av prop. 2015/16:62 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

---

### **Förslag till riksdagsbeslut**

1. Riksdagen beslutar att anta regeringens förslag, med den ändringen att punkt 3 i övergångsbestämmelsen i förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd utgår.

### **Motivering**

Svensk arbetsmarknad ska präglas av ordning och reda och av goda villkor.

Arbetsgivare som har ett arbetskraftsbehov som sträcker sig över en längre tid bör erbjuda tillsvidareanställning. Det är det naturliga och så ser det också ut i de flesta fall.

Tillsvidareanställningar är grunden på svensk arbetsmarknad och har varit det under lång tid. Under de senaste 25 åren har andelen anställda med en tidsbegränsad anställning varit ungefär densamma och pendlat mellan omkring 12 och 17 procent.

Tidsbegränsade anställningar fyller en viktig funktion på svensk arbetsmarknad. Det är en viktig bro in på arbetsmarknaden för inträdande grupper som unga och nyanlända. Att det förhåller sig så framgår bland annat av statistik från Eurostat som visar att Sverige tillhör de länder inom EU som har det allra största flödet från tillfälliga till fasta jobb.

För företagen spelar de tidsbegränsade anställningarna en viktig roll för att exempelvis kunna anställa personer vid tillfälliga arbetstoppar och ersätta tillfälligt frånvarande personal. Denna möjlighet att anpassa sig är avgörande för att behålla

konkurrenskraften. I ett internationellt perspektiv är möjligheterna för svenska arbetsgivare att använda tidsbegränsade anställningar generösa.

Sedan 2010 driver EU-kommissionen ett överträdelseärende mot Sverige då kommissionen inte anser att lagen om anställningsskydd ger ett skydd mot missbruk av tillfälliga anställningar på det sätt som EU-rätten kräver. Mer specifikt menar kommissionen dels att det saknas bestämmelser som på ett effektivt sätt förhindrar ett missbruk genom stapling av visstidsanställningar, dels att den allmänna visstidsanställningen (ALVA) i sig inte har någon av de begränsningar som visstidsdirektivet föreskriver eller ett likvärdigt skydd.

Alliansregeringen hävdade att lagen om anställningsskydds regler lever upp till EU-rättens krav, detta på grund av att det för alla tidsbegränsade anställningsformer i LAS antingen finns tidsgränser eller krav på att vissa objektiva förutsättningar ska vara uppfyllda. Den allmänna visstidsanställningen övergår till exempel i en tillsvidareanställning efter sammanlagt två års anställning inom en period på fem år. En säsongsanställning ska vara kopplad till årstidernas växling. Utöver detta finns en företrädesrätt till anställning för tidsbegränsat anställda och en skyldighet att överlägga med facket och den anställde när anställningen upphör. Sammantaget anser vi att regelverket ger det skydd mot missbruk som visstidsdirektivet kräver. Det finns inga kända verkliga fall där man staplat visstidsanställningar enligt LAS på det sätt som kommissionen befarar. Den undersökning som alliansregeringen beställde från SCB visar inte heller att det finns någon stapling som har sin grund i reglerna i lagen om anställningsskydd.

Alliansregeringen tog dock kommissionens kritik på allvar och gick med på att göra förändringar i lagen om anställningsskydd – trots att regeringen inte delade kommissionens uppfattning om ett bristfälligt skydd. Två olika departementspromemorior presenterades men fick inte tillräckligt brett stöd av parterna och därför kom ingen förändring till stånd.

Nuvarande proposition innebär att en relativt liten grupp anställda berörs och förslaget har i stora drag accepterats av parterna. Mot den bakgrunden och mot bakgrund av att det finns en risk att Sveriges handlingsutrymme att välja lämpliga åtgärder för att förhindra missbruk minskar vid en fällande dom i EU-domstolen anser vi att förslaget kan accepteras.

Enligt propositionen ska avtal om allmän visstidsanställning bara övergå i en tillsvidareanställning enligt den nya omvandlingsregeln om anställningsavtalet ingåtts efter lagens ikraftträdande. Däremot ska avtal om allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete som ingåtts dessförinnan beaktas vid avgörande av om anställningar har följt på varandra och vid sammanräkningen av sammanlagd anställningstid enligt den nya omvandlingsregeln. Flera remissinstanser har framfört att en sådan reglering riskerar att leda till tillämpningsproblem och att vara förhandlings- och tvistedrivande. Vidare kan den leda till ökade kostnader och ökad administration för företagen. Eftersom det inte funnits någon skyldighet för arbetsgivare att bevara sådana uppgifter om tidigare anställningar menar vi att det riskerar att leda till en osäkerhet som i värsta fall innebär att en ny anställning uteblir.

I remissversionen omfattade den utökade informationsskyldigheten i förslaget också anställningar som avslutats före de nya reglernas ikraftträdande. I propositionen ändrar sig regeringen och framhåller att det kan innebära svårigheter för arbetsgivare att i efterhand åläggas en skyldighet att lämna ut information som arbetsgivaren inte tidigare haft anledning att spara. Vi menar att det därmed vore konsekvent att även utesluta anställningar som avslutats före reglernas ikraftträdande i den omvandlingsregel som föreslås i propositionen.

*Elisabeth Svantesson (M)*

*Annika Qarlsso (C)*

*Fredrik Malm (L)*

*Désirée Pethrus (KD)*