

MOTTAGARE, RUBRIK, TEXT

LOs styrelse måndagen den 29 januari

## LOs yttrande över promemorian "Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m m."

### Sammanfattning

LO ställer sig mycket kritisk till den korta remisstiden. Detta påverkar möjligheten att bereda frågan på ett godtagbart sätt.

Inledningsvis vill LO med kraft avvisa promemorians huvudförslag; att tiden för fri visstidsanställning och tiden för att upparbeta företrädesrätt avsevärt förlängs. Det kommer att betyda längre tid i otrygga anställningar för många löntagare vilket är fullständigt oacceptabelt. Att vissa justeringar sker som är förstärkningar av skyddet för den enskilde i sak förtar inte konsekvenserna av denna större försämring.

LO avstyrker att tiden för automatisk övergång till tillsvidareanställning vid visstidsanställning förlängs från 14 månader till två år inom en femårsperiod. LO motsätter sig också att tid i provanställning inte ska inräknas i tiden för automatisk övergång till tillsvidareanställning.

LO tillstyrker att tiden för automatisk övergång till tillsvidare- anställning vid vikariat kortas till två år inom en femårsperiod.

LO motsätter sig att den yttersta gränsen för tidsbegränsad anställning ska vara 48 månader inom en tid av fem år. LO anser att det ska finnas en gräns på max 36 månader.

LO anser att det inte finns behov av att i LAS reglera avtal om tidsbegränsad anställning för säsongsarbete. I den mån det finns behov att anpassa lagens regler för arbete som sker under säsong kan detta ske genom kollektivavtal.

LO motsätter sig att tiden för att upparbeta företrädesrätt till återanställning förlängs från sex månaders anställning under de senaste två åren till tolv månaders anställning under de senaste tre åren.

LO tillstyrker att företrädesrätten utökas från nio till tolv månader.

LO motsätter sig att arbetsgivare endast på begäran ska vara skyldig att lämna information om lediga tillsvidareanställningar till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

LO motsätter sig att en arbetstagare inte ska få tillgodoräkna sig extra anställningstid efter det att han eller hon fyllt 45 år. LO motsätter sig också att de förhöjda skadeståndsnivåerna i 39 § LAS för arbetstagare som fyllt 60 år tas bort.

LO tillstyrker att ledighet för vård av allvarligt sjukt barn då föräldrapenning utgår ska vara semesterlöngrundande.

### Inledning

Arbetsmarknaden har förändrats. Klyftor i fråga om anställningsförhållanden och villkor har ökat mellan LOs, TCOs och SACOs medlemsgrupper. Det finns också stora skillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken när det gäller heltids- och tillsvidareanställningar, tillgång till utvecklingsmöjligheter i arbetet och inflytande över arbetstiden m m. Sämst villkor har LO-

kvinnor med utomeuropeisk bakgrund. Klass, kön och etnicitet spelar roll för villkoren i arbetslivet.

LOs utgångspunkt är att så många som möjligt ska omfattas av anställningsskyddslagen. LOs ambition är att arbetsutbudet ska öka och att fler ska ha en stark anknytning till arbetsmarknaden. För att klara framtidens välfärdsåtaganden är det viktigt att alla ges möjligt att arbeta. För att det ska ske under rimliga villkor krävs att arbetsförhållanden och anställningsvillkor är sådana att den som arbetar också får en stark anknytning till arbetslivet och en trygghet som gör att man t ex vågar bilda familj eller låna till en bostad.

LO menar att de förslag som läggs i promemorian "Bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar m m" riskerar att ytterligare späda på en uppdelad arbetsmarknad och försämra möjligheterna för fler att få en fast anknytning till arbetslivet. LO har i tidigare remissvar över Ds 2002:56 "Hållfast arbetsrätt - för ett föränderligt arbetsliv" och Ds 2005:15 "Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldradighetslagen" framhållit att reglerna om tidsbegränsade anställningar ska vara ett effektivt hinder mot att arbetsgivare fyller permanenta arbetskraftsbehov med tidsbegränsat anställda.

LOs förra remissyttrande gällande tidsbegränsade anställningar gällde de förslag som presenterades i Ds 2005:15. Förslagen i denna promemoria innehåller delar som i viss mån stärker skyddet för arbetstagarna och i viss mån ger förmånligare regler till arbetsgivarna. Det är viktigt att se förslagen mot den bakgrunden; att det var en paketlösning. Förbättringar för arbetstagarna i detta paket var att företrädesrätt till återanställning redan efter 6 månader skulle införas samt att visstidsanställningar automatiskt skulle övergå i en tillsvidareanställning efter 12 månader. LO accepterade på dessa förbättringar helt fri visstidsanställning och att arbetsgivaren inte som tidigare skulle behöva ange skälen för visstidsanställningar. Den ändring som sedan genomfördes såg i vissa stycken annorlunda ut och innehöll inslag som LO inte accepterat. Om nu de delar av det ursprungliga paketet som var förmånliga för arbetstagarsidan försvinner eller väsentligt försämras så kan LO inte acceptera att ändringarna till arbetsgivarnas fördel kvarstår. Då bör reglerna återgå till en ordning där arbetsgivaren som huvudregel måste ha särskilda skäl - som kan prövas rättsligt - för att anställa på viss tid.

Enligt arbetsgruppen ska tillsvidareanställningar även fortsättningsvis vara grunden på arbetsmarknaden. Denna ståndpunkt till trots föreslår sedan arbetsgruppen att fri visstidsanställning ska vara tillåten under så lång tid som två år under en femårsperiod. Förslaget innebär väsentligt utökade möjligheter för arbetsgivare att fylla sina permanenta arbetskraftsbehov med tidsbegränsat anställda och underminerar regeln om att tillsvidareanställning ska vara den huvudsakliga anställningsformen. LO anser inte att detta i praktiken på något sätt stärker tillsvidareanställningar som huvudregel. Tvärtom riskerar allt fler att hamna i längre perioder av otrygga anställningar.

LO väljer att i detta remissvar endast lämna synpunkter med direkt anknytning till de förslag som promemorian tar upp. LO har fler synpunkter på förändringar av LAS men tar ej upp dem i detta remissvar.

### **Arbetsgruppens förslag**

#### *Antalet former för tidsbegränsad anställning*

Arbetsgruppen föreslår att antalet former för tidsbegränsad anställning ska vara fem:

- fri visstidsanställning
- vikariat
- säsongarbete
- när arbetstagaren fyllt 67 år
- provanställning

LO presenterade hösten 2001 diskussionsunderlaget "Förenkling för ökad anställningstrygghet". I diskussionsunderlaget föreslår LO att dagens former för tidsbegränsad anställning ska ersättas med två: visstidsanställningar (utan krav på skäl för ingående av sådan anställning) och vikariat. Diskussionsunderlaget återges i korthet i LOs remissvar över Ds 2002:56 och bifogades också remissvaret.

LO vidhåller sin uppfattning att antalet former för tidsbegränsad anställning ska begränsas till två: visstidsanställning utan krav på angivande av skäl samt vikariat. Arbetsgruppens förslag att behålla hela fem olika former för tidsbegränsad anställning innebär, enligt LOs mening, ingen påtaglig förenkling.

#### *Särskilt om säsonganställning*

Säsonganställningar bör i de flesta fall kunna rymmas inom anställningsformen fri visstidsanställning. I den mån det finns behov att anpassa lagens regler för arbete som sker under säsong kan detta ske genom kollektivavtal. Kollektivavtalet är det vedertagna och ändamålsenliga verktyget för att lösa de branschspecifika problemen.

#### *Särskilt om vikariat*

LO anser att vikariat ska anges som "anställning för att ersätta bestämd annan person". Detta bör, enligt LOs mening, kunna anses uppfyllt om arbetsgivaren kan visa att en viss bestämd person är frånvarande från arbetsplatsen och vikarien ersätter denna person, eller någon annan tillsvidareanställd arbetstagare som i sin tur ersätter den frånvarande personen (så kallad rockad). Det ska ankomma på arbetsgivaren att visa att vikarien direkt eller indirekt ersätter en bestämd annan person som är frånvarande från arbetet. För det fall vikarien indirekt ersätter en bestämd annan person som är frånvarande från arbetet så ska arbetsgivaren kunna redovisa hela "kedjan", det vill säga vem som ersätter vem.

Denna redovisning ska lämnas i den information om anställningsvillkoren som arbetsgivaren är skyldig att lämna enligt 6 c § LAS

#### *Särskilt om provanställning*

Arbetsgivarens behov av att kunna pröva arbetstagarens lämplighet för arbete tillgodoses mer än väl genom regeln om fri visstidsanställning. Något behov av att behålla provanställning som särskild anställningsform föreligger då inte.

Utmärkande med en provanställning är att den syftar till att övergå i en tillsvidareanställning. Om provanställning som anställningsform ska behållas måste det klart framgå av regelverket att en tidsbegränsad anställning som avser arbetsuppgifter som arbetstagaren prövats på under prövotiden är en otillåten tidsbegränsad anställning. I annat fall urholkas syftet med formen provanställning.

#### *Övergång till tillsvidareanställning vid fri visstidsanställning*

Den av arbetsgruppen föreslagna tidsramen om två år är för vid. För arbetstagaren är två års otrygghet fullständigt orimligt. Förslaget riskerar - om det genomförs - att sätta huvudregeln om tillsvidareanställning ur spel. Tidsbegränsade anställningar skulle bli huvudregel inom såväl den privata som den offentliga servicesektorn. Med tanke på att det är kvinnor som i såväl offentlig som privat sektor har en lösare anknytningsgrad till arbetsmarknaden än män riskerar förslaget att slå orättvist ut ett genusperspektiv.

Arbetsgruppen motiverar förslaget med att "det ger både arbetsgivaren och den anställde större möjligheter; flexibiliteten ökar samtidigt som tryggheten ökar för den anställde." Hur en tidsram om två år istället för 14 månader skulle öka tryggheten för den anställde framgår dock inte. Enligt LOs mening är det uppenbart att en vidare tidsram ger en sämre trygghet - ett resonemang som också arbetsgruppen för när det gäller ändringen av tidsramen vid vikariat (s. 18 i promemorian). En sådan förändring av anställningstryggheten är oacceptabel.

Med dagens regler om uppsägningstid för tillsvidareanställda har arbetsgivaren alla de nödvändiga förutsättningarna för att anpassa antalet anställda till verksamhetens behov. Den arbetstagare som har en kortare anställningstid än två år har endast en månads uppsägningstid. Med hänsyn till arbetsgivarens behov av att planera sin verksamhet finns således ingen anledning att tillåta tidsbegränsade anställningar under så lång tid som arbetsgruppen föreslår. Ur arbetsgivarens synvinkel är det andra överväganden som gör tidsbegränsade anställningar intressanta. Skillnaden mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar är att arbetsgivaren i det ena fallet måste vara rättvis och iaktta krav på saklig grund och turordning, medan det i det andra fallet inte finns några sådana krav.

Som ovan anförts motsätter sig LO att tid i provanställning inte ska inräknas i tiden för automatisk övergång till tillsvidareanställning. Arbetsgruppen har inte lämnat någon motivering till förslaget i denna del.

LO avstyrker utredningens förslag

#### *En yttersta gräns för tidsbegränsad anställning*

Det nu liggande förslaget innebär att en arbetstagare kan vara anställd 24 månader inom fem år på fri visstidsanställning och att arbetstagaren dessutom kan vara anställd som vikarie under 24 månader inom fem år, sammanlagt 48 månader inom fem år. En lagstiftning som tillåter tidsbegränsade anställningar under så lång tid som fyra år inom en tidsram av fem år innebär att lagstiftaren överger huvudregeln att tillsvidareanställning ska vara den huvudsakliga anställningsformen. LO har ovan anført att fri visstidsanställning under så lång tid som två år är orimligt. En möjlighet för arbetsgivarna att därutöver - genom att kombinera med vikariat - hålla arbetstagaren kvar i en otrygg anställningsform så lång tid som fyra år är oacceptabelt. LO anser att en yttersta gräns för tidsbegränsad anställning oavsett form ska införas och att denna gräns bör vara 36 månader som arbetsgruppen föreslog i Ds 2005:15.

LO motsätter sig att den yttersta gränsen för tidsbegränsad anställning ska vara 48 månader inom en tid av fem år.

#### *Övergång till tillsvidareanställning vid vikariat*

Arbetsgruppen föreslår att vikariat ska övergå i en tillsvidareanställning när arbetstagaren varit anställd hos samma arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. LO delar arbetsgruppens uppfattning att ändringen stärker vikariernas trygghet och begränsar möjligheten att vikariatsanställningar missbrukas.

LO tillstyrker förslaget.

#### *Företrädesrätt till återanställning*

Visstidsanställningen ska vara ett första steg mot en tillsvidareanställning. Upparbetande av företrädesrätt till återanställning innebär en närmare anknytning till arbetsgivaren och ett första steg mot en tryggare anställning. För att fri visstidsanställning inte ska urholka huvudregeln om tillsvidareanställning måste tidsramen vara förhållandevis blygsam. Vidare måste den visstidsanställda ha en rimlig möjlighet att upparbeta företrädesrätt till återanställning. Med hjälp av företrädesrätten kommer den anställde sedan att kunna få nya anställningar och så småningom en tillsvidareanställning. En förlängning av kvalifikationstiden från sex månader under två år till tolv månader under tre år medför att det blir svårare för den tidsbegränsat anställde att få en närmare anknytning till arbetsgivaren.

Med den för närvarande gällande kvalifikationstiden om tolv månader har oseriösa arbetsgivare i vissa branscher satt i system att inte låta arbetstagare bli "inlasade", det vill

säga när arbetstagaren närmar sig mer än tolv månaders anställning under tre år erbjuds inte arbetstagaren någon ny anställning. De remissinstanser som i det tidigare remissarbetet framförde synpunkter mot förslaget att korta kvalifikationstiden har haft huvudinvändningen att de tidsbegränsade anställningarna skulle komma att få kortare varaktighet och understiga sex månader om förslaget genomfördes (s.19 m i promemorian). Invändningen bygger på uppfattningen att arbetsgivare - i strid med lagstiftarens intentioner - generellt agerar för att undvika att arbetstagare får en fastare anknytning till arbetsgivaren. Trots att arbetsgruppen tydligt uttalat att tillsvidareanställningar även fortsättningsvis ska vara grunden på arbetsmarknaden har arbetsgruppen tagit fasta på nämnda invändning och lagt den till grund för att förlänga tiden för upparbetande av företrädesrätt till återanställning. LO finner detta uppseendeväckande.

LO motsätter sig att tiden för att upparbeta företrädesrätt till återanställning förlängs från sex månaders anställning under de senaste två åren till tolv månaders anställning under de senaste tre åren.

LO tillstyrker förslaget att utöka tiden som en arbetstagare har företrädesrätt till återanställning från nio månader till tolv månader. En förlängning av tiden till tolv månader tillgodoser på ett rimligt vis arbetstagarnas behov av skydd i situationer när de blivit uppsagda på grund av arbetsbrist.

#### *Information till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning*

LO motsätter sig att arbetsgivare endast på begäran ska vara skyldig att lämna information om lediga tillsvidareanställningar till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

I promemorian anges inga egentliga skäl till varför en föräldraledig arbetstagare ska behöva begära information om lediga tillsvidareanställningar. En föräldraledig arbetstagare saknar oftare än andra information om vad som försiggår på arbetsplatsen och känner inte till om det finns anledning att begära information från arbetsgivaren. Det är därför viktigt att arbetsgivaren informerar den föräldralediga om avgörande frågor. Det kan inte heller anses särskilt betungande för en arbetsgivare att göra detta. Det är LOs uppfattning att den av arbetsgruppen föreslagna regeln skulle innebära missgynnande av föräldralediga arbetstagare stick i stäv med det skydd mot diskriminering som nyligen införts för föräldralediga. I förlängningen innebär detta också att kvinnor i lägre utsträckning än män får tillgång till lediga tillsvidareanställningar då kvinnor i betydligt högre utsträckning än män är föräldralediga.

#### *Beräkning av anställningstid*

Arbetsgruppen föreslår dels att en arbetstagare inte ska få tillgodoräkna sig extra anställningstid efter det att han eller hon fyllt 45 år, dels att arbetstagare som fyllt 60 år inte ska ha rätt till någon förhöjd nivå på skadestånd enligt 39 § LAS.

Arbetsgruppen menar att det saknas skäl att bibehålla dessa regler och att de kan komma att strida mot ett förbud om åldersdiskriminering. De bör därför avskaffas, enligt arbetsgruppen.

Äldre arbetstagare är i behov av ett förstärkt skydd på arbetsmarknaden. Det behövs en grundlig analys av om nämnda regler utgör åldersdiskriminering för att ta detta som motiv för att ändra reglerna. I sammanhanget ska framhållas att skäl 8 i EG:s arbetslivsdirektiv hänvisar till riktlinjerna för sysselsättningen under år 2000. Där understryks att särskild vikt ska fästas vid stöd till äldre arbetstagare så att de i högre grad ska kunna delta i arbetslivet (SOU 2006:22 s. 330).

Dessa omständigheter talar snarast för att reglerna i fråga inte innebär åldersdiskriminering samt att de fyller en funktion i att skydda äldre arbetstagare från att ställas utanför arbetsmarknaden.

LO motsätter sig förslaget.

#### *Särskilt anställningsstöd*

I promemorian föreslås att LAS även ska omfatta den som uppbär särskilt anställningsstöd. LO anser att ett helhetsgrepp med konsekvensbeskrivningar bör göras kring samtliga arbetsmarknadspolitiska åtgärder kopplat till LAS.

#### *Ändringar i semesterlagen*

LO tillstyrker att ledighet för vård av allvarligt sjukt barn då föräldrapering utgår ska vara semesterlönegrundande.

#### *Avslutning*

LO anser att Lagen om anställningsskydd tillsammans med avtal och övrig arbetsrättslig lagstiftning spelar en viktig roll i fråga om balans mellan arbetsgivare och arbetstagare. En lagstiftning som ger den enskilde rätt till trygga anställningsförhållanden skyddar också mot diskriminering. Flera av de förändringar som föreslås i promemorian kommer att öka otryggheten för de grupper som redan idag har de sämsta anställningsförhållandena. Då det idag är kvinnor i högre utsträckning än män har otrygga anställningar riskerar detta förslag ytterligare att öka orättvisorna utifrån kön.

Den föreslagna nedmonteringen av anställningsskyddet innebär tillsammans med försämringarna i arbetslöshetsförsäkringen att skyddet för löntagarna på svensk arbetsmarknad urholkas till en oacceptabel nivå.