

Motion till riksdagen 2005/06:A245

av Lars Ohly m.fl. (v)

Arbetsrätt

Motionen delad mellan flera utskott

1 Innehållsförteckning

| | | |
|----|--|----|
| 1 | Innehållsförteckning..... | 1 |
| 2 | Förslag till riksdagsbeslut..... | 2 |
| 3 | Arbetsrätten behöver förstärkas..... | 4 |
| 4 | Otrygga anställningar..... | 5 |
| 5 | Arbetsstagarbegreppet..... | 5 |
| 6 | Kollektivavtalsrätten..... | 6 |
| 7 | Lagen om anställningsskydd..... | 7 |
| | 7.1 Turordningsregler..... | 7 |
| | 7.2 Föräldrar och arbetslöshet..... | 7 |
| | 7.3 Diskriminering av föräldralediga och gravida..... | 8 |
| | 7.4 Diskriminering av äldre..... | 9 |
| | 7.5 Företrädesrätt för deltidanställda..... | 9 |
| | 7.6 Uppsägning på grund av personliga skäl..... | 10 |
| | 7.7 Fasta heltidsjobb..... | 10 |
| 8 | Vissa frågor rörande tidsbegränsade anställningar..... | 12 |
| 9 | Omstruktureringar och kollektiva uppsägningar..... | 13 |
| | 9.1 Företagsnedläggningar..... | 13 |
| | 9.2 Varsel om uppsägning..... | 13 |
| 10 | MBL §§ 38–40..... | 14 |
| | 10.1 Förstärkning av fackets vetorätt..... | 14 |
| | 10.2 Utvidgning av fackets vetorätt..... | 14 |
| 11 | Offentliga arbetsgivare..... | 15 |
| 12 | Offentlig upphandling..... | 16 |
| 13 | Medicinska kontroller i arbetslivet..... | 16 |

Fel! Okänt namn på

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av arbetstagarbegreppet i enlighet med vad i motionen anförs.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att hänvisningen till central arbetstagarorganisation återinförs i lagen om anställningsskydd.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att upphäva beslutet att arbetsgivare i företag med färre än tio anställda ensidigt kan undanta två personer från turordningslista vid uppsägning.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att återanställningsrätten skall vara tolv månader enligt lagen om anställningsskydd.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att uppsägningstiden för föräldralediga arbetstagare börjar löpa först då arbetstagaren återupptagit sitt arbete helt eller delvis.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att en arbetstagare skall kunna begära skriftligt besked om varför en visstidsanställning ej förlängts.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om regler för föräldralediga och arbetsmarknadspolitiska program.
8. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd så att central facklig organisation skall godkänna avsteg från turordningslista vid uppsägning som berör gravida och föräldralediga.
9. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring av turordningslistan vid uppsägning som berör arbetstagare äldre än 57 ½ år.
10. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring om deltidsanställdas företrädesrätt till utökad arbetstid enligt vad i motionen anförs.
11. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring enligt vad i motionen anförs om saklig grund vid uppsägning på grund av personliga skäl.
12. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen så att tillsvidareanställning på heltid skall vara norm i arbetslivet enligt vad i motionen anförs.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om LAS 32 §.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om tydligare personsamband för vikariat.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om företrädesrätt gentemot inhyrd personal.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om högre arbetsgivaravgift för visstidsanställda från år 2007.¹

Fel! Okänt namn på

17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om ökat socialt och ekonomiskt arbetsgivaransvar vid företagsnedläggningar.
18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att stimulera löntagaräggande vid företagsnedläggningar.
19. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av 17 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder enligt vad i motionen anføres om höjda varselavgifter.
20. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i medbestämmandelagen om förstärkt och utvidgad facklig vetorätt.
21. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att medbestämmandelagen och lagen (1992:1528) om offentlig upphandling bör ses över angående kundvalsmodeller m.m.²
22. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om att upphandlande enhet skall kunna efterfråga kollektivavtal.²
23. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att begreppet affärsmässighet utmönstras ur lagen om offentlig upphandling samt att en möjlighet att kräva kollektivavtal införs.²
24. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att Sverige bör ratificera ILO:s konvention nr 94.²
25. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att medicinska kontroller enbart kan användas med stöd av kollektivavtal.

¹ Yrkande 16 hänvisat till SfU.

² Yrkanden 21–24 hänvisade till FiU.

Fel! Okänt namn på

3 Arbetsrätten behöver förstärkas

Arbetsrätten är en del av den svenska demokratin. Arbetet är centralt för människan och upptar en stor del av vårt liv. Det ger oss försörjning men också delaktighet i ett större sammanhang i ett samhälle. Villkoren för lönearbetet är avgörande för människors livssituation.

I det gamla Sverige där arbetarna var maktlösa på jobbet var man också i underordnad ställning utanför arbetsplatsen. Klassamhället genomsyrade varje vrå i en människas liv. Därför har utvecklingen av arbetsrätten varit en viktig del av kampen för demokrati. Många demokratiska fri- och rättigheter i arbetslivet har införts under hårt motstånd från överklassen och dess partier.

Arbetsrätten är fortfarande helt eller delvis ifrågasatt. För seriösa arbetsgivare är arbetsrätten inget problem. Fortfarande är det dock viktigt för centrala maktorgan inom näringslivet att ideologiskt driva principen om arbetsgivarnas oinskränkta rätt att själva leda och fördela arbetet, dvs. gamla 32 § i Arbetsgivareföreningens stadgar. Syftet är att försäkra löntagarnas rättigheter. Med argument om den svenska arbetsrättens skadliga inverkan på sysselsättningen försöker man vinna politiskt stöd för försämringar av löntagarnas rättigheter. All tillgänglig forskning visar dock att i länder som avreglerat arbetsrätten minskar antalet tillsvidareanställningar medan de osäkra visstidsanställningarna ökar. Vad som hänt är att trygga anställningsformer ersattas av otrygga.

Vänsterpartiet har under många år krävt att arbetsrätten ska förbättras. Stora delar av dagens arbetsrätt härstammar från mitten av 1970-talet, men arbets- och näringsliv har sedan dess förändrats. Vi menar att man måste se behovet av förstärkta rättigheter för löntagarna mot bakgrund av de stora förändringar som skett i samhället och i näringslivet.

Det handlar om förändrade produktions- och organisationsmönster, om nya anställningsformer, om internationalisering av kapitalrörelser och EU-medlemskap.

Verksamheten koncentreras i dag till så kallade kärnverksamheter, varifrån olika verksamheter sedan avknoppas. Genom färre verksamheter i egen regi (outsourcing m.m.) förändras förutsättningarna för inflytande och delaktighet. Privata och offentliga arbetsgivare köper i allt större grad in olika tjänster och produkter. Anställda i vård och utbildning blir konkurrenter i stället för kollegor med gemensamma intressen. Stora kapitalplaceringar, t.ex. pensionsfonder, fokuserar alltmer på kortsiktig lönsamhet i stället för långsiktig utveckling och tillväxt.

Det nya svenska pensionssystemet är ett exempel på detta. Avkastningskrav jämförs globalt och kortsiktiga kapitalrörelser påverkar hela länders ekonomier mycket snabbt. Den så kallade kvartalskapitalismen är en realitet.

4 Otrygga anställningar

Denna utveckling har bl.a. inneburit ett ökat antal otrygga anställningar och deltidjobb, främst på kvinnors arbetsmarknad. Det är en utveckling som undergräver anställningsskyddet och medför stora välfärdsförluster för löntagarna. De största förlorarna är kvinnor i allmänhet, ungdomar och invandrade såväl kvinnor som män.

Även den nya uppsplittringen av arbetsmarknaden där anställda ”urkontrakteras” och formellt görs till egna företagare, riskerar ställa alltfler löntagare utanför det arbetsrättsliga skyddsnetet samtidigt som kollektivavtalssystemet urholkas.

Vänsterpartiet menar att anställningsskyddet och kollektivavtalet är två grundstenar i svensk arbetsrätt. De nya förutsättningarna på arbetsmarknaden och i arbetslivet kräver skärpningar av lagstiftningen. Om inte utvecklingen motverkas kommer partsrelationerna på arbetsmarknaden i grunden att förändras och löntagarnas ställning i arbetslivet att försvagas.

5 Arbetstagarbegreppet

Arbetstagarbegreppet är inkörsporren till hela den arbetsrättsliga lagstiftningen. Om man definieras som arbetstagar eller inte avgör om man skall ha de rättigheter och det skydd som LAS, MBL och andra arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal ger. Det har också betydelse för rätten till förmåner enligt socialförsäkringslagstiftningen. Dagens arbetstagarbegrepp utformades i ett samhälle där tillsvidareanställning var den helt dominerande anställningsformen. I dag utgör korttidsanställningar, uthyrning av arbetskraft, entreprenörer samt konsulter som arbetar som inhyrd arbetskraft i företag och inom offentlig sektor en stor och växande del av svensk arbetsmarknad. Denna utveckling kommer alltmer att påverka arbetslivet och skapa problem eftersom de nya anställningsformerna inte regleras fullt ut i våra arbetsrättsliga lagar.

På många arbetsplatser finns det arbetskamrater som gör samma jobb, men medan den ene är arbetstagar och anställd är den andra konsult eller uppdragstagar och alltså inte anställd. De sistnämnda betraktas inte som arbetstagar och omfattas inte av kollektivavtalet på arbetsplatsen. De saknar rättigheter i förhållande till sin dagliga arbetsledning.

Vänsterpartiet anser att arbetstagarbegreppet måste utvidgas så att alla som de facto är löntagare omfattas av arbetsrätten. Det krävs en bättre lagstiftning som stärker dessa gruppers rättigheter på den dagliga arbetsplatsen och i förhållande till den dagliga arbetsledningen. Denna lagstiftning skall också omfatta regler för företrädesrätt vid uppsägningar likväl som den skall säkra rättigheter enligt socialförsäkringslagstiftningen.

Arbetstagarbegreppet är också viktigt utifrån ett internationellt arbetsmarknadsperspektiv. Olika profitörer söker gå runt svenska kollektivavtal genom att tvinga arbetssökande att bli egen företagare eller bli delägare i ett företag. De har inget inflytande över ”sitt företag”, deras relation till upp-

Fel! Okänt namn på

dragsförmedlaren/-givaren är såsom en anställd. Men genom företagskonstruktioner, som en utländsk arbetare ej varit delaktig i, undergrävs svenska kollektivavtal. Löntagare, oavsett ursprung och hemland, missgynnas av detta. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

6 Kollektivavtalsrätten

Grundbulten för facklig verksamhet är rätten att teckna kollektivavtal. Vänsterpartiet kommer alltid att försvara denna rättighet och därmed också facket rätt att vidtaga stridsåtgärder.

Den svenska arbetsrätten är i stort sett helt dispositiv, dvs. parterna kan ersätta lagarna med avtal. För att garantera att avvikelser inte utnyttjas på ett otillbörligt sätt har det tidigare funnits en regel om att avvikelser från lagen skall vara träffade eller godkända på förbunds nivå. Dispositiviteten har byggts på de centrala parterna som sedan kan delegera ned förhandlingsrätten till den lokala fackliga organisationen.

Riksdagen genomförde den 1 januari 1997 en lagändring som innebär att avvikelser från reglerna om tidsbegränsade anställningar, turordningsregler, regler om företrädesrätt m.m. får träffas av den lokala fackliga organisationen. Det innebär att löntagarnas rättigheter enligt lag inte säkert kommer att vara lika för alla. På arbetsplatser med svaga fackliga organisationer kan hela lagen om anställningsskydd komma att avtalas bort. Det lokala facket kan också hamna i rena utpressningssituationer. Arbetsgivarna kan ställa krav på försämringar av anställningsskyddet som villkor för att nyanställa eller för att fler skall få behålla sitt arbete.

När lagen om anställningsskydd infördes var den primärt en skyddslagstiftning där arbetstagarparten, som den svagare parten, gavs ett skydd mot godtycke vid anställningens ingående och avslutande. Det är därför viktigt att möjligheten att göra avvikelser från dessa regler är restriktiva.

JämO har också pekat på att forskningen visar att kvinnor blivit sämre behandlade än män när avsteg görs från den legala turordningen och s.k. avtals-turlistor upprättas. Inte bara kvinnor i fertil ålder väljs bort, det gäller också invandrade och funktionshindrade. Tendensen att välja bort dessa grupper brukar förklaras med att det lokala facket ställs inför risken att se driften nedlagd eller flyttad till annan ort. Förhandlingspositionen blir då inte särskilt god när det gäller att slå vakt om arbetstagarparten som på grund av fördomar och schablonänkande anses vara "riskfaktorer" i verksamheten. Detta visar, enligt JämO, att det finns ett större intresse och kompetens hos förbunden på central nivå att vara "grindvakt" mot diskriminering. Ännu sämre skulle skyddet bli för grupper med svag ställning om arbetsgivaren helt utan saklig grund och ensidigt skulle kunna göra avvikelser från turordningen.

Vänsterpartiet anser att den gamla huvudprincipen skall gälla, dvs. att grundskyddet i lagen om anställningsskydd inte skall kunna avtalas bort. Branschpassningen av vissa bestämmelser skall enbart kunna ske genom överenskommelser på central nivå. Sedan kan förbunden delegera ned för-

handlingsrätten till lokal nivå utifrån de lokala organisationernas styrka och önskemål. Vi anser att hänvisningen till central arbetstagarorganisation skall återinföras i lagen om anställningsskydd. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

7 Lagen om anställningsskydd

7.1 Turordningsregler

En riksdagsmajoritet har beslutat att arbetsgivaren får undanta två personer vid upprättande av avtalsturlista vid uppsägning på arbetsplatser med färre än tio anställda. Arbetsgivarens ensidiga beslut kan ej överklagas, och arbetsgivaren behöver inte ange skäl för sitt agerande, skäl som kan granskas och prövas.

Sedan lagen trädde i kraft vid årsskiftet 2001, har förtvivlade människor vittnat om sin rättslöshet. TCO har varnat för att denna regel kan användas för att blockera ut människor som arbetsgivare vill bli av med utan att ha saklig grund för uppsägning.

Uppföljningar som gjorts tyder på att det är kvinnor som till största delen missgynnas. Men mörkertalet är stort. Då facken kan förhandla men ej kräva rättslig prövning uppmuntrar inte detta till att driva ärenden samtidigt som anställda som känner sig kränkta och utpekade inte vill vara kvar på arbetsplatsen. Denna rättsotrygghet drabbar alla även om vissa grupper är utsatta för större risker, t.ex. gravida, fackligt aktiva, arbetshandikappade, invandrare m.fl.

Antalet småföretag blir allt fler. Det är viktigt att dessa företag kan växa och anställa fler. Sämre anställningstrygghet utgör dock inget argument till varför man skall välja ett mindre företag. För småföretag är detta en klar konkurrensnackdel inte minst i ljuset av framtida risker för arbetskraftsbrist. Enligt Vänsterpartiet bör denna regel upphävas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

7.2 Föräldrar och arbetslöshet

Arbetsgivaren äger rätt att själv definiera när arbetsbrist föreligger och därmed också grund för uppsägning. Företrädesrätten till återanställning infördes för att motverka att oseriösa arbetsgivare säger upp personal enbart för att kunna anställa andra.

Regeln om icke-diskriminering innebär att arbetsgivare inte godtyckligt skall kunna sortera ut icke önskvärda personer. Företrädesrätten är därför en viktig del i anställningsskyddet för att förhindra diskriminering. Riksdagen försämrade år 1997 företrädesrätten genom att förkorta den från tolv till nio månader. I sina remissvar påtalade både JämO och LO att försämringen kommer att få negativa konsekvenser för föräldralediga kvinnor (och män).

Fel! Okänt namn på

Många har haft tidsbegränsade anställningar där de tjänat in företrädesrätt till återanställning före ledigheten. Arbetsdomstolen har i en dom slagit fast att om den som har företrädesrätt inte omgående kan tillträda tjänsten har arbetsgivaren rätt att erbjuda tjänsten till någon annan. En företrädesrätt som enbart omfattar nio månader innebär för många föräldralediga försämrade förutsättningar att utnyttja sin företrädesrätt.

Även tillsvidareanställda som är föräldralediga behöver ett starkare skydd för sin företrädesrätt till ny anställning. Nuvarande lagstiftning som tillåter arbetsgivare att använda föräldraledigheten som uppsägningstid, när uppsägningar p.g.a. arbetsbrist verkställs, urholkar företrädesrätten till återanställning för föräldralediga. Skall företrädesrätten vara ett skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas till tolv månader och uppsägningstiden för föräldraledig arbetstagare börja löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptagit sitt arbete. En arbetstagare skall också kunna begära få skriftligt besked om varför en tidsbegränsad anställning inte förlängts. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

I de arbetsmarknadspolitiska programmen ges stöd till långtidsarbetslösa. Arbetsmarknadspolitiken har de senaste åren haft en starkare betoning på att arbetssökande skall få en långsiktig lösning på sitt arbetslöshetsproblem. Bl.a. har villkoren för allmänt anställningsstöd ändrats från arbetslöshet till in-skrivningstid på förmedlingen.

När det gäller föräldralediga stärker de ej sin position på arbetsmarknaden under ledigheten. Avbrott för föräldraledighet bör ej försämra möjligheten att ta del av arbetsmarknadspolitiska program. En kartläggning utifrån detta bör göras av nuvarande regelverk. Regeringen bör få i uppdrag att till riksdagen återkomma med förslag som åtgärdar regler som försämrar föräldraledigas möjlighet att efter ledighet ta del av arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Detta skall jämföras med om man ej varit föräldraledig. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

7.3 Diskriminering av föräldralediga och gravida

Kravet på saklig grund för uppsägning är en regel om icke-diskriminering. I lagen om anställningsskydd finns därför inskrivet en turordningsregel som bygger på att när arbetsbrist uppstår skall den som anställts sist sägas upp först. Genom kollektivavtal får avvikelser göras från turordningsreglerna.

Alarmerande rapporter har kommit att föräldralediga och gravida löntagare blockeras ut när turordningslistor upprättas vid uppsägningar. Lokala fackföreningar kan vid företagskriser ha en svag förhandlingsposition, det riskerar att särskilt drabba föräldralediga och gravida när arbetsgivaren förhandlar och träffar avtal med det lokala facket.

Detta är helt oacceptabelt och strider mot lagen om anställningsskydd, dess grundregel om icke-diskriminering. JämO har pekat på att det finns en större styrka hos förbunden på central nivå än på lokal nivå när det gäller att motverka könsdiskriminering.

För att komma till rätta med denna könsdiskriminering krävs att avtalsurlistor alltid skall godkännas av central arbetstagarorganisation när föräldrale-diga och/eller gravida är berörda. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Det finns några domar från EG-domstolen som säger att om arbetsgivaren inte förnyar en tidsbegränsad anställning på grund av havandeskap eller för-äldraledighet är det könsdiskriminerande och kan angripas rättsligt. Det finns också EG-lagstiftning med rätt för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, eller nyligen fött barn, att få redovisat orsaken till att t.ex. en provanställning upphör. Denna lagstiftning måste granskas noggrannare.

7.4 Diskriminering av äldre

Den 1 januari 1997 försämrades skyddet för äldre vid avsteg från turordnings-regeln. Det krävs inte längre att den centrala fackliga organisationen skall godkänna avsteg från turordningsregeln när arbetstagare som fyllt 57,5 år omfattas. Regeringens motiv för regeländringen var att förtidspensionering på grund av arbetsmarknadsskäl inte längre var möjligt.

Äldre arbetstagare har en svag position på arbetsmarknaden. De har i dag fått väsentligt svårare än andra att hitta ett nytt arbete och ordna sin försörj-ning efter en eventuell uppsägning. Behovet av skydd för dessa löntagare har därför inte minskat, tvärtom. Vi vill påminna om att regeln infördes en gång för att skydda den äldre arbetskraften.

Vänsterpartiet menar att man bör återinföra regeln om att den centrala or-ganisationen skall godkänna avsteg från turordningsregeln om avsteget inne-bär att man säger upp personer som fyllt 57,5 år. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

Det kan också i andra fall prövas om det via centrala kollektivavtal skall ske en hårdare granskning vid avsteg från turordningslistan. Även invandrare och funktionshindrade har i dag en svag ställning och riskerar att behandlas på ett ogynnsamt sätt i lokala avtalsurlistor.

7.5 Företrädesrätt för deltidsanställda

Deltidsanställda har i dag en rätt till utökad arbetstid, men denna rätt är be-gränsad till den egna driftsenheten. Det innebär t.ex. att anställda i en butiks-kedja med flera butiker inte kan utnyttja sin företrädesrätt när det finns lediga timmar hos samma arbetsgivare i butiken i kvarteret intill eller att anställda i kommunal verksamhet inte har rätt att kombinera två deltidsarbeten inom t.ex. barnomsorgen. Inskränkningen till driftsenheten är helt omotiverad och urholkar den deltidsanställdes rätt till fler timmar.

I dag krävs det att den anställde skall ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna för att ha företrädesrätt. Det borde räcka med ett krav på att den deltidsanställda efter en rimlig utbildning, inom eller utom företa-get, kan anförtros nya arbetsuppgifter. Detta är av stor vikt eftersom deltids-

Fel! Okänt namn på

anställda ofta inte får del av kompetensutveckling och allmänt sett har en svagare ställning på arbetsplatsen.

Vänsterpartiet menar att företrädesrätten för deltidsanställda till utökad arbetstid bör utvidgas till att omfatta samtliga driftsenheter hos arbetsgivaren samt att kvalifikationskravet bör mildras. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

7.6 Uppsägning på grund av personliga skäl

Begreppet saklig grund är central i lagen om anställningsskydd. Om en arbetsgivare önskar säga upp en anställd skall denne ha saklig grund för sitt beslut. Detta sakskäl skall sedan kunna prövas av domstolen. Vad som bedöms vara sakliga skäl kan variera över tid beroende på ändrade värderingar och ett förändrat näringsliv. Vad som inte anses vara saklig grund i en gruva kan anses vara saklig grund i en butik.

Samma lagstiftning kan uttolkas på olika sätt beroende på strukturomvandling, kommersialisering av vård och skola, nya styrsystem med starka företagskulturer där likriktning av värderingar eftersträvas m.m. Lagstiftaren måste vara medveten om att lagars innehåll och rättsverkan på detta sätt kan förändras och luckras upp.

Att bli uppsagd på grund av personliga skäl är i dagens samhälle ett hårt straff. Det har hänt att löntagare avskedats på grund av mindre förseelser och att detta har accepterats av Arbetsdomstolen. Graden av misskötsel m.m. måste vara verkligt grov när en uppsägning skall kunna tillgripas. Dagens rättstillämpning bör skärpas. Mindre drastiska och alternativa påföljder måste till i stället för avsked.

Vänsterpartiet föreslår en skärpning av kraven när det skall finnas saklig grund för uppsägning på grund av personliga skäl. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

7.7 Fasta heltidsjobb

Under de senaste åren har antalet fasta jobb ökat. Sett ur ett längre perspektiv har dock antalet tillfälliga jobb och deltidsjobb blivit fler. Många människor har en otrygg anställningssituation och svårigheter att försörja sig på eget arbete. Deltidsarbete och tillfälliga anställningar är främst ett gissel för kvinnor och invandrare. Målet måste vara att alla arbetssökande skall kunna erbjudas tillsvidareanställningar på heltid.

År 1997 fattade riksdagen beslut om att vikarier med sammanlagd anställningstid av tre år under en femårsperiod skall bli fast anställda. Beslutet gäller från år 2000.

Vänsterpartiet hävdade då att detta förslag inte var tillräckligt långtgående. Floran av olika former av visstidsanställningar var stor, och till råga på allt utökades antalet undermåliga anställningsformer med ytterligare en, "Överenskommen visstidsanställning".

Fel! Okänt namn på

Utvecklingen har visat att tidigare beslut inte varit tillräckliga för att komma åt missbruket med visstidsanställningar. Arbetsgivares möjligheter att visstidsanställa är omfattande. Vikariatsanställningar, provanställningar, projektanställningar, anställningar vid arbetsanhopning och säsongsanställningar har länge varit vanliga, främst på kvinnors arbetsmarknad.

En visstidsanställning innebär alltid en urholkning av arbetstagarens rättigheter. Det handlar om varsel, saklig grund för uppsägning, uppsägningstid och annat som är förbundet med en tillsvidareanställning. För den enskilde innebär också visstidsanställningar och deltidsarbete att man inte kan planera sin ekonomi. Många dörrar stängs för människor som inte kan uppvisa god betalningsförmåga. Det blir t.ex. svårare att få lån, och i vissa kommuner får man inte bli hyresgäst ens hos allmännyttan om man är visstidsanställd. På arbetsplatserna ger osäkra anställningar mindre inflytande och ökad rädsla att ställa krav på arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Tysta arbetsplatser ger dålig arbetsmiljö och höga sjuktal.

Bland kvinnor under 30 år som är medlemmar i LO-förbund är var tredje anställd på visstid. Det innebär att en stor del av de anställda saknar anställningsskydd men också möjligheter att planera sin ekonomi, sitt liv och sin fritid. Arbetet tränger ut livet i övrigt.

Visstidsanställda är också utlämnade till arbetsgivarens godtycke när det gäller att få fortsatt anställning. Det missgynnar kvinnor. En graviditet innebär t.ex. ökade kostnader för arbetsgivaren bl.a. i form av semesterersättning som inte motsvaras av någon arbetsinsats. Det innebär att arbetsgivare ofta inte förnyar en visstidsanställning för gravida kvinnor.

Visstidsanställda får dessutom mindre del av personalutbildning eftersom arbetsgivaren inte vill kosta på dessa någon utbildning. Så formas ett A- och ett B-lag på arbetsmarknaden där särskilt kvinnors arbetsmarknad kännetecknas av en hög andel anställningar utan anställningstrygghet och rättigheter.

De som har de osäkraste anställningsvillkoren, kvinnorna, är också överrepresenterade i den kortaste och mest otrygga anställningsformen, behovsanställning. De är underrepresenterade i den längre och arbetsinnehållsmässigt mer kvalificerade formen projektanställning.

En allt vanligare form av anställning är timanställning med uppgift att rycka in vid arbetsanhopning. Ofta har arbetsgivaren ett stort antal personer som denne kan välja och vraka bland. Arbetsgivaren kan kalla in den anställda med mycket kort varsel, t.ex. en timme. En del får olika scheman vecka för vecka, eller inget schema alls. För att privatlivet skall fungera handlar det om att med korta varsel kasta om t.ex. dagis- och skoltider, vilket inte alltid är så lätt.

Deltidsarbetslöshet och otrygga anställningar förstärker klassamhället i alla dess delar, från vaggan till gravan. Den har en tydlig genusaspekt samt en etnisk dimension. Unga invandrade kvinnor inom LO:s avtalsområden har den största otryggheten.

Vänsterpartiet menar att fast heltidsarbete skall utgöra norm för anställning. Från detta kan undantag göras efter förhandling mellan arbetsmarknadens parter. Det skall finnas saklig grund för avsteg. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

Fel! Okänt namn på

8 Vissa frågor rörande tidsbegränsade anställningar

Som ett första steg i att motverka missbruk kring visstidsanställningar är att förbättra den fackliga påverkansmöjligheten. Enligt 28 § LAS skall en arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning underrätta den lokala fackliga organisationen. I praktiken kommer denna underrättelse för sent för att facket skall finna det meningsfullt att begära förhandling.

Enligt 32 § LAS skall en arbetsgivare förhandla enligt MBL 11–14 §§ om företrädesrätten berörs vid en anställning. Enligt Vänsterpartiet bör även 32 § omfattas när en arbetsgivare avser träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Formerna för detta fastställs av parterna i kollektivavtal. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

Vikariat är tänkt att vara en person som ersätter en bestämd viss person under en bestämd tid. Poängen med vikariat är att det finns ett personsamband. Utan personsamband är det fråga om en annan visstidsanställning, t.ex. med anledning av tillfällig arbetsanhopning.

I Ds 2002:56 beskrivs utvecklingen av vikariatsformen av anställning. Från att ha varit en anställningsform med anknytning till en person, s.k. giltigt vikariat, har det blivit en mer ”abstrakt bedömning”. En personanknytning behöver inte innebära att arbetsgivare inte kan göra omorganisation och rockader när vikarier är anställda. Trygghet och flexibilitet kan gå att förena. Vikariat bör ha ett tydligare personsamband. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Uppsägning på grund av arbetsbrist förutsätter att det finns arbetsbrist. Om man samtidigt säger upp personal och ersätter dem med personal från t.ex. ett bemanningsföretag är det inte fråga om reell arbetsbrist. Om personal sagts upp på grund av arbetsbrist bör dessa ha företrädesrätt till ny anställning framför inhyring av arbetskraft. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Vi bör även pröva ekonomiska styrmedel för att stimulera tillsvidareanställningar. Visstidsanställda har ofta ett mindre inflytande över sin arbetsplats. De får bl.a. mindre vidareutbildning. Arbetsplatser med många visstidsanställda har även svårare att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Den offentliga tillsynen är här särskilt viktig.

Visstidsanställningar bör ha 1 % högre arbetsgivaravgift än tillsvidareanställningar. Dessa medel kan bland annat användas för att förbättra Arbetsmiljöverkets tillsyn, de regionala skyddsombudens arbete m.m. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

9 Omstruktureringar och kollektiva uppsägningar

9.1 Företagsnedläggningar

Det sker en ständig omvandling av arbets- och näringsliv. Omvandling, nedläggning eller förflyttning av verksamheter är konkreta resultat av detta. Produktivkrafternas utveckling är ständigt pågående, och detta medför bl.a. produkt- och teknikbyten, nya branschers tillkomst, branschers omvandling eller ibland utplåning, nya utbildningskrav och nya sätt att organisera arbetet. Denna utveckling kan och bör inte stoppas men väl styras. Mål och medel bör utformas för att uppnå god välfärd, löntagarinflytande och en hållbar tillväxt.

I Sverige har inte strukturomvandlingar setts som något negativt. Företag och branscher med hög produktivitet och därmed god lönebetalningsförmåga har utvecklats. Det är viktigt med en bred skattebas som kan finansiera offentliga satsningar i till exempel infrastruktur, kultur, utbildning, vård och omsorg.

Genom en stark offentlig sektor kan skillnader i livsbetingelser utjämnas över landet. Genom att kostnaderna för företagens nedskärningsbeslut främst finansieras via offentlig verksamhet får både anställda och företagsägare via skatter och avgifter vara med och finansiera dessa kostnader. Åtgärder vid enskilda företags nedskärningar och nedläggningsbeslut bekostas främst via skattebetalarna kollektivt.

Lönsamma storföretag bör ta ett ökat socialt och finansiellt ansvar för kostnader för omställning i arbetslivet. Det behövs långsiktiga riskbedömningar av orter/regioner som kan drabbas hårt av nedläggningar och företagsflytt. Ett förebyggande arbete bör till för att bredda näringslivet på orter/ i regioner med ensidigt näringsliv. En utvecklingsfond bör finansiera satsningar. Lönsamma storföretag bör betala en omställningsavgift till denna fond. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Löntagarna bör också ges ökad möjlighet att ta över hotad produktion. En offentlig infrastruktur med investeringskapital bör byggas upp för att stimulera löntagarägande med start 2007. På lika sätt bör löntagarägande stöttas i olika skeenden i övertagande och drift av verksamhet. Internationella erfarenheter bör tas till vara, t.ex. från Kanada. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

9.2 Varsel om uppsägning

Enligt främjandelagen skall arbetsgivare varsla länsarbetsnämnden vid driftsinskränkningar där minst fem anställda är drabbade. Om fler än 100 personer berörs skall varslet ske sex månader innan uppsägningar kan bli verklighet. Tanken är att varslet skall underlätta arbetsförmedlingens möjlighet att hjälpa den som drabbas.

Fel! Okänt namn på

I ökad grad har varsel dock blivit ett sätt att imponera på aktieägare med kortsiktiga avkastningskrav. Snabba och överdrivna varsel är ett sätt att hålla aktiekursen uppe. I takt med att de spekulativa inslagen ökar i ekonomin blir det svårare för enskilda löntagare, underleverantörer och andra att satsa långsiktigt. Lusten att satsa på sitt arbete minskar i takt med osäkra framtidsutsikter, och investering i t.ex. personalutbildning och forskning hämmas.

Enligt 17 § främjandelagen kan en varselavgift tas ut om varsel försummas. För varje påbörjad vecka är avgiften 100 till 500 kronor per anställd som berörs av driftsinskränkningen.

Denna låga avgift skall ställas mot lönekostnaden för en löntagare. Försummelse med varsel är därför en mycket lönsam handling. Vänsterpartiet anser att denna avgift bör höjas så att den överskrider genomsnittliga lönekostnader för en löntagare. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

10 MBL §§ 38–40

10.1 Förstärkning av fackets vetorätt

I vissa fall kan en facklig organisation lägga in sitt veto mot tänkt åtgärd av arbetsgivaren. Enligt MBL 38 § skall arbetsgivaren, innan den låter någon utföra visst arbete för dennes räkning, förhandla med facklig organisation. Detta skall ske för att den fackliga organisationen skall kunna granska om t.ex. en entreprenör är seriös och uppfyller gällande normer i samhället. Detta är också ett sätt att motverka ekonomisk brottslighet.

Förutsättningen för att en facklig organisation skall kunna utnyttja sin vetorätt är att förhandlingar ägt rum, 39 §. Om arbetsgivaren inte fullgör sin förhandlingsskyldighet kan inget veto läggas av facket. Den fackliga organisationen kan då försöka få ett skadestånd av arbetsgivaren. Däremot finns i det läget inga möjligheter att åtgärda ett oseriöst entreprenadföretag via vetorätten.

Enligt Vänsterpartiet bör den fackliga organisationen kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 §. Arbetsgivare som bryter mot lagen skall inte få fördelar av detta. Vetorätten bör också ligga på den nivå som den fackliga organisationen själv beslutar. Variationen mellan strukturer i fackliga organisationer är stor, vissa har få stora arbetsplatser, andra har många små. Hänvisningen i 39 § till centrala arbetstagarorganisationen bör därför utgå. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

10.2 Utvidgning av fackets vetorätt

Vid MBL § 38-förhandlingar kan fackförbund endast lägga in sitt veto i ”fackliga frågor” om företaget för en politik som anses strida mot ”god sed på arbetsmarknaden”. Avsaknad av kollektivavtal anses inte strida mot ”god

sed”, utan endast som en del i en helhetsbedömning av strid mot god sed. Det kan t.o.m. vara lättare att lägga veto mot ett företag som har kollektivavtal, då det kan förekomma att företaget vid upprepade tillfällen brutit mot kollektivavtalet.

”God sed på arbetsmarknaden” är ett alltför vagt begrepp om fackföreningar skall kunna lägga veto in sitt mot företag som bedriver ”social dumping”, vilket är det intresse ett fackförbund har. Ett företag utan kollektivavtal kan på ett helt annat sätt än en kollektivavtalsbunden arbetsgivare ensidigt förändra löne- och anställningsvillkor. Om ett företag har skrivit under ett kollektivavtal innebär detta inte enbart en garanti för att rätt lön betalas ut samt att den anställde omfattas av samtliga försäkringar. Kollektivavtalet är en ömsesidig förpliktelse som gäller för hela avtalsperioden.

Den ”svenska modellen” innebär också att lönevillkoren bestäms i avtal och inte i lagar. Det är viktigt att slå vakt om parternas ansvar för löne- och arbetsvillkor. Det är också viktigt att slå vakt om kollektivavtalen så att inte utländsk arbetskraft utsätts för diskriminering då de arbetar i Sverige.

Flera fackförbunds medlemmar har problem då utländsk arbetskraft utnyttjas som billig arbetskraft i Sverige. Det innebär både att utländsk arbetskraft diskrimineras och att svenska kollektivavtal undergrävs. Kravet om skärpning blir allt viktigare i och med EU:s utvidgning.

Bättre bevakning av anställningsvillkor kan ske via lag eller avtal. Kollektivavtal är att föredra. Informationsplikten till kollektivavtalsbunden facklig organisation enligt medbestämmandelagen måste också förstärkas så att organisationen får rätt att ta del av sådan information som krävs för att övervaka att arbetsgivaren följer det träffade kollektivavtalet.

Vänsterpartiet anser att avsaknad av kollektivavtal enskilt skall kunna utgöra grund för facklig vetorätt enligt 38–40 §§ MBL. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

11 Offentliga arbetsgivare

När en kommun har infört s.k. kundvalsmodell, eller motsvarande, oftast för tjänster som hemtjänst, barnomsorg och skola, menar dessa kommuner att kommunen inte är ”beställare” av tjänsten. De menar att de bara finansierar tjänsten och att kontraktet/beställningen sker av den person som de kallar kund, dvs. den person som erhåller tjänsten. Då har kommuner kommit undan upphandlingsförfarande och därmed också förhandling med facket enligt MBL 38 §.

Vad kommuner gör är att ”auktorisera” vilka företag som ”kunderna” får vända sig till för tjänsten. Den auktorisationen finns det inga regler för, utan den kan kommunen välja att göra som den vill med. Det finns bl.a. i Nacka kommun.

Om de har skattefuskat, bryter mot ”god sed” eller har kompetens har facket ingen möjlighet att kontrollera, och i teorin kan politiker auktorisera vilka som helst utan hänsyn till upphandlingsreglerna i LOU.

Fel! Okänt namn på

Vänsterpartiet anser att regeringen bör återkomma med förslag som gör att inte MBL och LOU kan kringgå via s.k. kundvalssystem, med mera. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

12 Offentlig upphandling

Lagen om offentlig upphandling ändrades år 1993 som en anpassning till EU:s regelverk. Senare vid olika tillfällen har lagen diskuterats. Vänsterpartiet och andra har kritiserat utformningen av lagen för att den öppnar dörren för social dumpning.

I betänkande 1997/98:FiU7 lämnade Vänsterpartiet en reservation som kräver att en upphandlande enhet skall kunna efterfråga kollektivavtal hos anbudsgivare. Flera bedömare har påpekat att EU-rätten inte ställer några hinder i vägen för denna möjlighet. Bristen i den svenska lagstiftningen är en helt svensk uppfinning, t.ex. har Danmark inte ställt upp några sådana hinder. Danmark har dessutom ratificerat ILO-konventionen nr 94, vilken förbjuder social dumpning vid offentlig upphandling.

Enligt Vänsterpartiet får inte offentlig upphandling användas för att undergräva löne- och anställningsvillkor. Vid tillfällen när man beslutat göra en upphandling skall det ske med seriösa företag som tecknat kollektivavtal.

Även LOU:s portalparagraf 4 § om ”Affärsmässighet” är en svensk uppfinning. Denna snävar in villkoren till att bli rent företagsekonomiska. Detta passar sällsynt illa då målet med offentlig verksamhet i huvudsak är socialt.

Möjlighet att kräva kollektivavtal bör införas i lagen om offentlig upphandling, och begreppet affärsmässighet bör utmönstras. Detta bör riksdagen ge regeringen till känna.

Sverige bör ratificera ILO:s konvention nr 94. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

13 Medicinska kontroller i arbetslivet

Medicinska kontroller används i dag i det privata näringslivet utan regler och gemensamma normer. Kontroller av löntagare är ett stort intrång i det privata livet. Respekten för individen får här inget stöd i svensk lag för privatanställda.

Arbetet mot användandet av alkohol och narkotika måste utvecklas. En genomtänkt strategi måste utvecklas så att man vet vad som skall göras när det uppmärksammas att en arbetskamrat har problem. En okontrollerad användning av medicinska kontroller kan däremot användas för att sortera ut inte bara de med drogproblem utan även andra personer med hälsoproblem. Arbetsmiljöverkets föreskrift om medicinska kontroller i arbetslivet kom i år. Den reglerar dock inte frågor rörande löntagares integritet utan i huvudsak

Fel! Okänt namn på

arbetsgivares skyldigheter att göra medicinska kontroller t ex när arbetstagare jobbar med bly, asbest m.m.

Enligt Vänsterpartiet är detta ett område som behöver lagregleras. I avvaktan på lagstiftning på området måste användningen av medicinska kontroller regleras i avtal mellan arbetsmarknadens parter om de skall vara tillåtna. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 2 oktober 2005

Lars Ohly (v)

Lars Bäckström (v)

Berit Jóhannesson (v)

Alice Åström (v)

Anders Wiklund (v)

Lennart Gustavsson (v)

Karin Thorborg (v)

Sermin Özürküt (v)