

INTERPELLATION TILL STATSRÅD

Från Riksdagsförvaltningen
2021-12-16
Besvaras senast
2022-01-21

Till arbetsmarknads- och jämställdhetsminister Eva Nordmark (S)

2021/22:218 Bemanningsföretag

Tidningen Arbetet har gått igenom samtliga annonser på Arbetsförmedlingens platsbank från 2020, närmare en halv miljon stycken. I 40 procent av alla annonser för terminalarbeten krävs det att den som söker jobbet antingen har ett annat arbete eller studerar. När det gäller lagerjobb handlar det om 25 procent, 5 000 av 20 000 annonser. Problemet är särskilt utbrett bland bemanningsföretag (Arbetet den 1 december 2021).

Bemanningsföretagens möjlighet att kräva att den sökande ska ha en ”annan huvudsaklig sysselsättning”, och därmed endast erbjuda en visstidsanställning, beror på ett undantag i Bemanningsavtalet med LO-förbunden. Huvudregeln i avtalet är tillsvidareanställning på heltid. bemanningsföretaget ska därmed betala garantilön för den tid då den anställde inte är uthyrd. År 2004 infördes ett undantag i avtalet för studenter och de som har en annan huvudsaklig sysselsättning. Tanken var att den som bara ville ha ett extrajobb skulle kunna ha återkommande tillfälliga anställningar hos ett bemanningsföretag. Enligt Arbetets granskning använder bemanningsföretagen detta undantag i allt högre utsträckning för att slippa att tillsvidareanställa personal.

För bemanningsföretagen innebär undantaget stora fördelar. De kan anställa personal på visstid och behöver inte betala någon garantilön för den tid då den anställde inte är uthyrd. För de personer som anställs på dessa kontrakt innebär det stora nackdelar. De tvingas att ha flera parallella tillfälliga anställningar, har ingen garanterad arbetstid eller inkomst, vågar inte säga emot chefen eller klaga på sådant som är fel och drar sig för att sjukanmäla sig av rädsla för att förlora jobbet. Några av dem Arbetet talat med har arbetat under dessa förhållanden i fem år, andra i upp till tio år.

Fackliga företrädare inom Handels, det fackförbund som organiserar lagerarbetare, har krävt att formuleringen om annan huvudsaklig sysselsättning ska tas bort i bemanningsavtalet. De har dock inte fått gehör för sitt krav. Bemanningsföretagen kan därmed fortsätta att utnyttja undantaget i bemanningsavtalet.

Formuleringar i och uppföljning av avtal är förstas en fråga för arbetsmarknadens parter: Kompetensföretagen och LO-förbunden. Det är dock så att avtal tecknas med utgångspunkt i gällande bestämmelser i lag.

Arbetets granskning utgör exempel på de många problem som bemanningsföretagen medför på svensk arbetsmarknad. Inför valet 2014 presenterade Socialdemokraterna och LO förslag för att stärka regleringen vid in- och uthyrning av arbetstagare (LO och Socialdemokraterna 2013: Ordningsregler för svensk arbetsmarknad). Trots detta lade S-MP-regeringen inte fram några sådana lagförslag under den förra mandatperioden. Inte heller under den nuvarande mandatperioden har regeringen lagt fram några sådana lagförslag, trots Socialdemokraternas tidigare utfästelser.

Mot bakgrund av detta vill jag fråga arbetsmarknads- och jämställdhetsminister Eva Nordmark:

1. Varför har ministern inte tagit några initiativ för att stärka regleringen vid in- och uthyrning av arbetstagare trots Socialdemokraternas tidigare utfästelser?
2. Vilka initiativ är ministern beredd att ta för att komma till rätta med de problem som framkommer i Arbetets granskning?

.....

Ciczie Weidby (V)

Överlämnas enligt uppdrag

Gergö Kisch