

Partimotion

Motion till riksdagen 2015/16:124

av Jonas Sjöstedt m.fl. (V)

En starkare och mer modern arbetsrätt

1 Innehållsförteckning

1	Innehållsförteckning	1
2	Förslag till riksdagsbeslut	2
3	Trygghet i anställningen ger en bättre arbetsmarknad för alla	3
4	Minska de otrygga anställningarna	4
4.1	Objektiva skäl för alla visstidsanställningar	5
4.2	Inför en tydlig maxgräns för tidsbegränsad anställning	6
4.3	Företrädesrätt till återanställning	7
4.4	Tydligare personsamband vid vikariat	7
5	Ta bort tvåpersonsundantaget	8
6	Stärkt reglering vid in- och uthyrning av arbetstagare	9
6.1	Verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv	10
6.2	Permanent behov ska inte tillgodoses genom inhyrning	10
6.3	Inhyrning ska inte vara tillåten när tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning	11
6.4	Vetorätten behöver stärkas	12
6.5	Rätt att på begäran ta del av affärsavtal	13
6.6	Staten bör avveckla anlitaandet av bemanningsföretag	14
7	Stärkt anställningsskydd vid upphandlingar	15

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och att det i

stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det ska införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och om att tiden under vilken företrädesrätten gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Sverige bör verka för en ändring i EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att anlita inhyrda från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen om uthyrning av arbetstagare bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och

avtalslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal och tillkännager detta för regeringen.

11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att staten, i sin arbetsgivarpolicy, uttryckligen ser till att statliga myndigheters anlitande av bemanningsföretag avvecklas och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den arbetsrättsliga lagstiftningen, LAS och MBL, samt lagen om offentlig upphandling bör skrivas om, så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar och tillkännager detta för regeringen.

3 Trygghet i anställningen ger en bättre arbetsmarknad för alla

Full sysselsättning är det viktigaste målet med Vänsterpartiets ekonomiska politik. Alla människor som kan jobba ska ha rätt till ett arbete. Men inte till vilket pris som helst. Goda arbetsvillkor, inflytande och utvecklingsmöjligheter på jobbet är en förutsättning för att människor ska må bra och samhället utvecklas.

Vi ser med stor oro hur arbetsvillkoren blivit tuffare och arbetslivet otryggare under en lång period. Nedskärningar och slimmade organisationer har gjort att stress och annan psykisk ohälsa blivit den vanligaste orsaken till sjukskrivningar. Anställningstryggheten har också urholkats under en lång period, vilket ytterligare bidrar till stress och osäkerhet.

Sverige har i dag en arbetsmarknad som präglas av ett för arbetsgivaren mycket tillåtande regelverk för tidsbegränsade anställningar, inhyring från bemanningsföretag och låglönekonkurrens från andra EU-länder. Privatiseringar och upphandlingar av allt fler offentliga verksamheter hotar också anställningstryggheten i jobb som tidigare betraktades som relativt trygga. Tendensen är att arbetskraften blir alltmer uppdelad i en väletablerad kärna med relativt trygga arbetsvillkor och en växande grupp som saknar anställningstrygghet och har små möjligheter att hävda sina rättigheter i arbetslivet. Därtill växer en gråsvart sektor sig allt större där migrantarbetare, papperslösa och andra utsatta personer jobbar för löner och villkor långt sämre än de som regleras i lagar och kollektivavtal. Villkoren ser väldigt olika ut för olika arbetstagare. Samtidigt befinner sig alla på samma arbetsmarknad.

Den ökande uppsplittringen av löntagarna i fastanställda, visstidsanställda, inhyrda, utstationerade, uppdragstagare osv. försvårar den fackliga organiseringen. Arbetsplatser där människor är rädda att bli av med jobbet blir tysta arbetsplatser. Sämre anställningstrygghet och arbetsvillkor för vissa grupper påverkar därmed i

förlängningen allas utsikter till goda arbetsvillkor. En förbättrad anställningstrygghet är därför bra för hela arbetsmarknaden.

4 Minska de otrygga anställningarna

Tidsbegränsade anställningar fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden. Det måste gå att ta in vikarier när anställda är föräldralediga eller sjuka, och det måste gå att anställa extrapersonal vid tillfälliga arbetsanhopningar eller när det behövs specifik kunskap under begränsad tid.

Problemet är att allt fler arbetsgivare systematiskt använder tidsbegränsade anställningar för att täcka permanenta arbetskraftsbehov, därför att det är bekvämt att ha en flexibel personalstyrka.

De tidsbegränsade anställningarna har ökat trendmässigt de senaste trettio åren, men fördelar sig väldigt ojämnt över arbetsmarknaden. Den stora förändringen är att de osäkra anställningarna blivit allt osäkrare över tid. Allmän visstidsanställning är den vanligaste och samtidigt mest osäkra tidsbegränsade anställningsformen som regleras i LAS. Enligt statistik från SCB och LO är det nästan dubbelt så vanligt med tidsbegränsade anställningar i arbetaryrken som i tjänstemannayrken. Fler kvinnor än män har tidsbegränsade anställningar och allra vanligast är dessa anställningar bland unga. I åldersgruppen 16–24 år har fler än hälften av dem som jobbar en tidsbegränsad anställning. I åldersgruppen 2–29 år har var fjärde ett tidsbegränsat jobb. Tillfälliga jobb är alltså inte ”bara” ett ungdomsfenomen på den svenska arbetsmarknaden. Här finns ett tydligt klass- och könsmönster.

I vissa branscher är tidsbegränsade anställningar snarare mer regel än undantag, det gäller framför allt i kvinnodominerade arbetaryrken inom vård och omsorg, handel samt hotell- och restaurangbranschen. Här är den vanligaste formen av tidsbegränsad anställning timvikariat eller behovsanställning utan garanterad arbetstid. Men det finns även tjänstemannayrken där tillfälliga anställningar är ett stort problem, exempelvis gäller det journalister och universitetslärare.

Att vara anställd på tillfälliga kontrakt innebär stora nackdelar. Livet går inte att planera, ekonomin är osäker och på arbetsplatsen befinner man sig i ständigt underläge. Det är svårare att engagera sig fackligt och säga ifrån om orättvisor och problem på jobbet. Tillfälligt anställda erbjuds också mindre kompetensutveckling och har sämre löneutveckling. Att inte ha en fast anställning gör det svårt att teckna ett hyreskontrakt eller låna pengar till en bostad. Otrygga anställningar är en stor källa till stress och oro framför allt bland unga. Forskningsstudier visar tydliga kopplingar mellan psykisk ohälsa och otrygga anställningar. Otrygga anställningar ger helt enkelt otrygga liv.

När antalet visstidsanställningar blir för många påverkar det även de fast anställdas arbetsvillkor negativt. En undersökning som Handelsanställdas förbund har gjort bland butiks- och lageranställda visar att fast anställd personal på arbetsplatser där det finns många visstidsanställda mår sämre och känner sig mer stressade än andra. Bemanningen är ofta lägre på dessa arbetsplatser, och de fast anställda får dra ett tyngre lass och ständigt lära upp nya kollegor.

Det finns alltså mycket att vinna för alla arbetstagare på att de tillfälliga anställningarna begränsas. Vänsterpartiet föreslår därför ett antal regeländringar i syfte att minska de otrygga anställningarna och stärka den enskildes rätt till anställningstrygghet.

4.1 Objektiva skäl för alla visstidsanställningar

Vänsterpartiet anser att tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden och att tidsbegränsade anställningar bara ska få användas när det finns objektiva skäl för det. Så är det inte i dag.

För att anställa någon på ett vikariat krävs att en anställd är frånvarande och tillfälligt behöver ersättas. Men för att erbjuda någon en allmän visstidsanställning enligt § 5 i LAS finns inga sådana kriterier alls. Det står arbetsgivaren fritt att välja en tidsbegränsad anställning utan att motivera det. Därmed kan det inte sägas att tillsvidareanställning längre är norm i den svenska arbetsrättslagstiftningen.

Allmän visstidsanställning infördes av den borgerliga regeringen 2007. Vänsterpartiet har sedan dess, tillsammans med flera fackförbund, framfört krav på att allmän visstidsanställning bör tas bort ur LAS. Den nuvarande regeringen har hittills varit ovillig att tillmötesgå detta krav, trots de uppenbara problem som anställningsformen medför.

Vänsterpartiet anser att LAS bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar. Lagen bör i denna del även fortsättningsvis vara semidispositiv. Det innebär att arbetsmarknadens parter i centrala kollektivavtal kan komma överens om de anställningsformer som är lämpliga inom respektive bransch.

Lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.2 Inför en tydlig maxgräns för tidsbegränsad anställning

Det ska inte vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ovanpå varandra under alltför lång tid. Den lagstiftning som gäller i dag innebär att en

arbetsgivare kan ha en person anställd på olika tillfälliga kontrakt i upp till fyra år inom en femårsperiod utan att erbjuda en tillsvidareanställning. Utöver det går det att använda sig av säsongsanställning och provanställning. I praktiken kan en person i dag vara anställd på olika tidsbegränsade kontrakt i all oändlighet hos samma arbetsgivare.

Det är inte acceptabelt att anställningstryggheten går att kringgå på det här sättet. Den svenska lagstiftningen strider också mot EU:s visstidsdirektiv. Efter en anmälan från TCO påtalade EU-kommissionen i en formell underrättelse att de svenska reglerna inte är förenliga med EU-rätten. Kommissionen uppmanade därför den borgerliga regeringen att ändra reglerna.

Den svenska staten riskerar att dras inför EU-domstolen om problemet inte åtgärdas. Regeringen Reinfeldt förhalade länge frågan och menade att de svenska reglerna duger och att de bara behöver förtydligas. För att undvika att dras inför domstol utarbetade Arbetsmarknadsdepartementet ett halvhjärtat förslag till förändring (Ds 2012:25). Förslaget fick omfattande kritik för att vara otydligt och otillräckligt, samtidigt som det öppnade för nya former av missbruk. Den borgerliga regeringen valde att inte gå vidare med förslaget till riksdagen. Problemen med missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar har därmed fortsatt, vilket bekräftas av undersökningar som genomförts av såväl SCB som LO och TCO.

Den nuvarande regeringen har utarbetat ett nytt förslag för att komma till rätta med problemen (Ds 2015:29). Förslaget har remissbehandlats och även detta förslag har fått omfattande kritik. Flera remissinstanser anser att förslaget är krångligt och svårtolkat, däribland LO och TCO. TCO konstaterar dessutom att det är tveksamt om förslaget uppfyller EU:s visstidsdirektiv. Det är uppenbart att regeringens förslag inte är tillräckligt.

Vänsterpartiet anser att det behövs en avsevärd skärpning av reglerna mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar. Reglerna ska vara enkla att förstå och tillämpa.

Det bör införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.3 Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning innebär att anställda som blir uppsagda p.g.a. arbetsbrist och visstidsanställda som inte får fortsatt anställning, har rätt till återanställning om den tidigare arbetsgivaren behöver anställa. Förutsättningar för att företrädesrätten ska gälla är att anställningen har varat en viss tid och att personen i

fråga har tillräckliga kvalifikationer för det aktuella arbetet. Denna regel är viktig för att upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Utan företrädesrätt till återanställning förlorar också turordningsreglerna vid uppsägning sin funktion. Arbetsgivaren definierar med nuvarande praxis när arbetsbrist föreligger och därmed också grund för uppsägning. Företrädesrätten till återanställning motverkar att oseriösa arbetsgivare godtyckligt säger upp personal enbart för att kunna ersätta dem med andra.

Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning har förlängts. I dag krävs sammanlagt 12 månaders anställning under de senaste tre åren. Givet de allt fler korta visstidsanställningar som framför allt unga hänvisas till innebär denna tidsgräns att stora grupper ställs utanför det skydd som företrädesrätt till återanställning medför. Företrädesrätten gäller i dag under nio månader efter anställningens upphörande. Det är för kort tid. Om företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas. Redan i dag finns ett stort antal personer som permanent blir hänvisade till att varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet. Om inget görs för att stärka återanställningsrätten riskerar den skaran att växa än mer framöver.

Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller förlängas till 12 månader efter anställningens upphörande. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.4 Tydligare personsamband vid vikariat

En vikarie är tänkt att vara en person som ersätter en bestämd viss person under en bestämd tid. Möjligheten att anställa på vikariat fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden genom att det går att anställa ersättare vid olika former av tjänstledighet, sjukdom och semestrar. Om inte den möjligheten fanns skulle arbetsbelastningen bli alltför stor för den personal som inte är ledig. Det skulle också bli svårare att få tjänstledigt av andra anledningar än de som ger rätt till tjänstledighet enligt lag och avtal. Anställningsformen ska dock inte kunna missbrukas.

Poängen med vikariat är att det finns ett personsamband. I verkligheten används vikariat ibland på vaga grunder där det kan vara oklart om vikarien alls ersätter en frånvarande person, eller om det i själva verket handlar om att täcka upp för vakanser eller tillfälliga arbetsanhopningar. Det är inte acceptabelt att vikariatsformen missbrukas på detta sätt. Arbetstagarnas fackliga organisationer måste ha insyn i vilka faktiska förhållanden som omger en anställning för att kunna hävda lagstadgade och avtalade anställningsvillkor. Om inget personsamband finns ska inte heller anställningsformen vikariat användas. Naturligtvis måste det finnas utrymme för rockader i en organisation,

så att en vikarie täcker upp för en person som utför en frånvarande anställds arbetsuppgifter. Det måste dock på ett tydligare sätt än vad som är fallet i dag gå att se sambandet med en anställds frånvaro och en vikarie.

Regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

5 Ta bort tvåpersonsundantaget

Turordningsregler vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist gör att arbetsgivare inte fritt kan välja vilka som ska sägas upp. Turordningskriterierna i lagen om anställningsskydd, LAS, är anställningstid och ålder. Dessa kriterier är, till skillnad från t.ex. kompetens, objektiva och lätta att fastställa. Om det krävs omplaceringar ska de som ska vara kvar, enligt LAS, ha tillräckliga kvalifikationer för det kvarvarande arbetet. År 2000 beslutade en riksdagsmajoritet bestående av Moderaterna, Centerpartiet, Folkpartiet, Kristdemokraterna och Miljöpartiet att arbetsgivare med högst tio anställda innan förhandlingarna inleds, utan att ange skäl, får undanta två personer som denne vill ha kvar. Det innebär att förhandlingsrätten sätts ur spel. Arbetsgivarens ensidiga beslut kan inte heller prövas rättsligt.

IFAU har tidigare genomfört en utvärdering av undantagsregeln. Rapporten visade att undantagsregeln inte har lett till att fler nyanställs i små företag. Däremot finns det en tendens till fler avgångar bland löntagare i åldern 55–64 år, en åldersgrupp där väldigt många har stora svårigheter att åter få en anställning om de blir arbetslösa samtidigt som de inte är tillräckligt gamla för att ha rätt till någon pensionslösning. En orsak till att undantagsregeln inte lett till fler nyanställningar är att det redan före lagändringen var enkelt för arbetsgivare att göra lokala överenskommelser med facket om avtalsturlistor. I dag är det alltför lätt för arbetsgivare att anställa på viss tid och det ökade antalet visstidsanställningar har minskat arbetsgivarnas intresse av att göra undantag från turordningsreglerna.

Trots att relativt få arbetsgivare har använt sig av möjligheten att undanta två av de anställda från turordningen har undantagsregeln stor betydelse. Den inskränker förhandlingsrätten och ökar otryggheten för alla anställda på små arbetsplatser. Det finns inga sakliga skäl till att anställda i mindre företag ska ha sämre anställningsskydd än anställda i större företag.

LAS ger, utan undantagsregeln, parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar p.g.a. arbetsbrist, som är både rättssäkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen. Nyckelpersoner var, genom kravet på tillräckliga kvalifikationer, skyddade redan innan undantagsregeln infördes.

Rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6 Stärkt reglering vid in- och uthyrning av arbetstagare

En tydlig och effektiv reglering behövs både för att skapa rimlig anställningstrygghet för anställda i företag som anlitar eller avser att anlita inhyrda från bemanningsföretag och för att anställda i uthyrningsföretag ska omfattas av rimliga villkor. Uthyrda arbetstagare är i en utsatt position och det finns därför behov av ett särskilt skydd för dessa. Det gäller inte minst för de arbetstagare som är både uthyrda och utstationerade från annat land.

Sverige har i dag en av de mest arbetsgivarvänliga regleringarna inom OECD när det gäller möjligheten att anlita bemanningsföretag för inhyrning av arbetskraft. För den flexibiliteten betalar arbetstagarna med stress och otrygghet, samtidigt som arbetsgivarnas makt stärks. När arbetsplatser är tillfälliga och relationer mellan olika grupper av arbetstagare försvagas så förskjuts maktförhållandena till arbetsgivarnas fördel.

Vänsterpartiet menar att arbetsgivare i första hand måste se till att ha en tillräcklig bemanning för att kunna hantera variationer i produktionstakten och täcka upp för sjukdomsfall och ledigheter. Införandet av allmän visstidsanställning och bemanningsföretagens insteg på arbetsmarknaden har bidragit till en utveckling i rakt motsatt riktning. Såväl visstidsanställningar som inhyrning används inte bara för att täcka upp tillfälliga arbetstoppar eller för att få ett avgränsat uppdrag utfört, utan i allt högre utsträckning för att täcka personalbehov som är permanenta. Hot om att ersätta fast anställd personal med inhyrd arbetskraft har också kommit att bli ett maktmedel i arbetsgivarnas händer. Därför behövs en tydligare reglering av bemanningsverksamheten som värnar anställningsskyddet och kollektivavtalen samt garanterar likabehandling av inhyrda.

6.1 Verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv

EU:s bemanningsdirektiv gäller i dag som lag i Sverige. Direktivet innebär ett stärkt skydd mot diskriminering av inhyrda arbetstagare, vilket främst förbättrat villkoren för inhyrda i de länder där bemanningsföretagen inte är bundna av kollektivavtal. På den svenska arbetsmarknaden har direktivet främst inneburit ett stärkt skydd för arbetstagare som både är utstationerade och uthyrda.

Men direktivet innebär också att enskilda medlemsstater inte längre själva kan besluta huruvida och i så fall på vilka villkor bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden. Vänsterpartiet anser att det är en fråga som varje medlemsland måste ha rätt att besluta om. Inhyrning av arbetskraft är i praktiken en arbetsrättslig fråga, och EU ska inte reglera arbetsrätten.

Sverige bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv som innebär att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6.2 Permanenta behov ska inte tillgodoses genom inhyrning

Uthyrning av arbetskraft blev tillåten i och med 1991 års lagstiftning. Lagen innehöll regler som syftade till att hindra missbruk. Bland annat fick inhyrning endast ske vid tillfälliga behov av arbetskraft och en enskild arbetstagare fick inte vara uthyrd till samma kundföretag längre än fyra sammanhängande månader om inte annat överenskommit i kollektivavtal. Dessa regler avskaffades 1993. Den borgerliga majoriteten menade att det av kostnadsskäl var liten risk att uthyrningstiderna därmed skulle bli långa. Oppositionen var kritisk mot borttagandet av reglerna och menade att det öppnade upp för kringgående av lag och kollektivavtal. Med facit i hand så underskattade den borgerliga majoriteten risken för permanent inhyrning.

I dag sker uthyrning av arbetstagare i allt större utsträckning för att tillfredsställa permanenta behov hos kundföretagen. Permanent inhyrning innebär ett missbruk av bemanningsföretag och skapar stora problem på arbetsmarknaden. Relationerna vid uthyrning är mer komplicerade än förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eftersom också en tredje part, det inhyrande företaget, är inblandat. Det försvårar möjligheterna att driva en effektiv facklig verksamhet. Det gör det svårare för de fackliga organisationerna att skydda arbetstagarens anställnings- och arbetsvillkor och att undvika att diskriminering och godtycke sker. Det är också svårare för anställda i uthyrningsföretag att få det inflytande i arbetslivet som de har rätt till och de har också ofta mindre möjlighet att ta del av kompetensutvecklande åtgärder.

Lagen behöver moderniseras och anpassas till den utveckling som skett sedan 1993. Det bör göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6.3 Inhyrning ska inte vara tillåten när tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning

Arbetsdomstolens praxis innebär att det normalt sett inte sker någon prövning av saklig grund när arbetsgivare säger upp p.g.a. arbetsbrist. Det arbetsrättsliga begreppet arbetsbrist innebär inte att det nödvändigtvis föreligger brist på arbete i verksamheten. Arbetsgivare kan med nuvarande praxis åberopa tekniska, ekonomiska eller organisatoriska skäl för att säga upp sin personal oavsett om det finns mycket eller lite arbete att utföra. I arbetsbristsituationen ligger arbetstagarnas anställningstrygghet i turordningsreglerna och i företrädesrätten till återanställning.

Sedan Arbetsdomstolens dom i det s.k. Abu Garcia-målet 2003 har arbetsgivare kunnat säga upp anställda och i stället hyra in helt andra personer för att utföra deras arbete. Det innebär att anställningsskyddet sätts ur spel. Så var det inte tänkt när LAS skrevs. Då var bemanningsföretag förbjudna och ingen kunde tänka sig dagens situation.

Konsekvenserna av luckan i lagen är uppenbara. I flera uppmärksammade fall har arbetsgivare sagt upp, eller hotat med att säga upp, fast anställd personal för att ersätta dem med inhyrd arbetskraft. Hotet att ersätta de anställda med inhyrda har använts i utpressningssyfte för att förhandla ned lokala kollektivavtal och för att kunna säga upp anställda utan hänsyn till regler om anställningstid och kvalifikationer. Avsaknaden av ett uttryckligt förbud mot att kringgå återanställningsrätten genom att anlita utthyrningsföretag strider mot lagens syfte.

Frågan har vid flera tillfällen debatterats i riksdagen. Företrädare för den borgerliga regeringen, såsom den tidigare arbetsmarknadsministern Sven-Otto Littorin, instämde i det orimliga i att företag kan säga upp sina egna anställda och ersätta dem med inhyrda arbetstagare. Han var dock inte beredd att ändra lagstiftningen förrän Arbetsdomstolen hade meddelat dom i det s.k. Marabou-fallet. Då skulle vi veta om det krävdes en lagändring, menade den dåvarande ministern.

Marabou-fallet gällde huruvida företaget hade handlat i strid mot LAS när det hyrde in arbetskraft från ett bemanningsföretag, trots att det fanns ett stort antal f.d. anställda som hade företrädesrätt till återanställning. Marabou erbjöd dessutom ett urval av de tidigare uppsagda att komma tillbaka till företaget som inhyrda. Ett solklart kringgående av LAS, menade Livsmedelsarbetareförbundet, som stämde företaget.

Marabou-fallet slutade med en förlikning mellan parterna. Arbetsdomstolen har därför inte meddelat någon dom som klargör vad som gäller. Det blev därmed inte heller någon lagändring. Problemet kvarstår dock och behovet av en lagändring är uppenbart.

Frågan om inhyrning och företrädesrätt till återanställning har även varit föremål för en statlig utredning (SOU 2014:55). Utredarens uppdrag var bl.a. att undersöka i vilken omfattning personal hyrs in när uppsagda fortfarande har företrädesrätt till återanställning enligt LAS. Enligt utredningen är det sällsynt att personal hyrs in i situationer där tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Svenskt Näringsliv har tagit detta till intäkt för att det inte finns några problem på området. Utredningen har dock kritiserats, bl.a. för att den saknar ett statistiskt säkerställt resultat vad gäller varsel om uppsägning. I stället bygger utredningen på ett mindre antal intervjuer med arbetsgivare och en enkät till parterna på arbetsmarknaden där endast drygt hälften svarat. Utredningen kan därmed inte sägas göra anspråk på att vara någon fullständig kartläggning av de faktiska förhållandena. Det är rimligt att anta att problemet är större och mer utbrett än vad som framställs i utredningen. Om detta vittnar även flera fackliga organisationer.

Socialdemokraterna har tidigare motionerat om att företrädesrätten till återanställning enligt LAS inte ska kunna åsidosättas genom att ett företag säger upp arbetstagare för att sedan hyra in personal från bemanningsföretag för samma arbetsuppgifter. Vi förväntar oss därför att den nuvarande regeringen agerar för att täppa till den lucka i LAS som är grunden till problemet. Arbetstagare ska inte behöva leva i otrygghet i väntan på nya fall som eventuellt kan leda till en prejudicerande dom i Arbetsdomstolen.

Regeringen bör återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6.4 Vetorätten behöver stärkas

Genom 38–40 §§ MBL, ges arbetstagarorganisationer möjlighet att granska och bedöma om en entreprenör eller ett bemanningsföretag som arbetsgivaren vill anlita eller hyra in bedriver sin verksamhet på ett seriöst sätt. Den fackliga vetorätten kan således stoppa användandet av oseriösa entreprenörer och bemanningsföretag och förhindrar därmed ekobrott, brott mot arbetsrättsliga lagar och annan lagstiftning (arbetsmiljölagen, arbetstidslagen etc.).

Enligt 38 § medbestämmandelagen, MBL, ska en arbetsgivare, innan beslut om inhyrning av arbetskraft, på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation som hen är bunden av kollektivavtal för det avsedda arbetet. Har förhandling enligt 38 § ägt rum och arbetstagarorganisationen förklarar att den tänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal åsidosätts, eller att åtgärden strider mot vad som är

allmänt godtagbart inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

Syftet med reglerna om facklig vetorätt i 39 § MBL är att förhindra ekonomisk brottslighet, brott mot arbetsrättsliga regler och mot annan lagstiftning. Vetorätten har bidragit till att sanera tvivelaktiga verksamheter. Förutsättningen för att en facklig organisation ska kunna utnyttja sin vetorätt är att förhandlingar ägt rum enligt 38 § MBL. Om arbetsgivaren inte fullgör sin förhandlingsskyldighet kan inget veto läggas. Arbetsgivare ska inte ha fördelar av att bryta mot lagen. Därför bör fackliga organisationer kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brutit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 §.

Kollektivavtalen är en grundsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen och utgör garant för löner och andra villkor för arbetstagarna. Formuleringen ”strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde” är ett för vagt begrepp för att fackföreningar ska kunna lägga veto mot anlitan av uthyrningsföretag som bedriver social dumpning. Inte minst för att förhindra att utländska arbetare utnyttjas och diskrimineras genom sämre löner och anställningsvillkor bör avsaknad av kollektivavtal kunna räcka för facklig vetorätt mot inhyring.

Den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet bör stärkas. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6.5 Rätt att på begäran ta del av affärsavtal

Enligt lagen om uthyrning av arbetstagare ska en anställd hos ett bemanningsföretag inte kunna hindras från att ta anställning hos ett företag där hen utför arbete som inhyrd. Men i dag saknar uthyrda arbetstagare och deras fackförbund rätt att ta del av bemanningsföretagets affärsavtal. Därmed saknas möjlighet att kontrollera om det finns några klausuler som hindrar den uthyrde arbetstagaren från att ta anställning vid ett kundföretag.

Lagen om uthyrning av arbetstagare bör därför kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalsslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6.6 Staten bör avveckla anlitan av bemanningsföretag

Enligt en rapport från Fackförbundet ST anlitar våra statliga myndigheter bemanningsföretag i allt större utsträckning. Utöver det faktum att staten använder sig av bemanningsföretag i större omfattning än tidigare har det även skett en förändring vad gäller innehållet i de inhyrdas arbetsuppgifter. Inhyrda från bemanningsföretag

används numera inte längre enbart inom myndigheters stödfunktioner, t.ex. reception, växel och administration, utan även för arbete i myndigheters kärnverksamhet, dvs. myndighetsutövning.

Enligt ST kan denna utveckling dels riskera det offentliga möjligheter till insyn, kontroll och ansvarutkrävande, dels få negativa konsekvenser för kvaliteten i handläggningen. I förlängningen innebär det, enligt ST, en degradering av den svenska förvaltningsmodellen. Fackförbundet ST kräver därför bl.a. att myndighetsutövande verksamhet alltid ska utföras av offentligt anställd personal (ST 2012: Myndighetsutövning på entreprenad).

Vänsterpartiet delar ST:s kritik mot att staten anlitar bemanningsföretag i allt högre grad. Vid sidan av det uppenbara problemet att privaträttsliga organ därmed blir en del av myndigheternas kärnverksamhet finns två ytterligare problem i sammanhanget som vi vill lyfta fram. För det första skapar användandet av bemanningsföretag en uppdelning av personalen, där de inhyrda får en högre tröskel till delaktighet i och inflytande över jobbet. Det påverkar dels arbetet i sig, dels möjligheten att driva en fungerande facklig verksamhet. För det andra innebär den utbredda inhyrningen en stor kostnad för staten. Enligt en granskning som Svenska Dagbladet har gjort hyrde statliga myndigheter in personal för drygt 1 miljard kronor perioden 2009–2012 (SvD 2012-05-26).

Vänsterpartiet anser att statens användande av bemanningsföretag bör avvecklas. Det handlar dels om att staten ska vara en bra arbetsgivare, dels om att värna den myndighetsutövande verksamheten. Ett första steg är att tydliggöra detta i de statliga myndigheternas arbetsgivarpolicy. Det är eftersträvänsvärt att staten agerar som positivt föredöme i principiella arbetsgivarfrågor. Om staten går före och ser till att undvika problematiska bemanningslösningar vid den egna personalförsörjningen kan det förhoppningsvis få spridning till andra delar av arbetsmarknaden.

Regeringen bör därför verka för att staten, i sin arbetsgivarpolicy, uttryckligen ser till att statliga myndigheters anlitan av bemanningsföretag avvecklas. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

7 Stärkt anställningsskydd vid upphandlingar

Offentligt finansierade verksamheter har sedan länge upphandlats av privata företag i växande omfattning. I synnerhet inom kollektivtrafiken har dessa upphandlingar på senare år blivit mer omfattande. De problem dessa upphandlingar innebär för de anställda har blivit alltmer uppenbara.

När en ny entreprenör vinner en upphandling av kollektivtrafiken i ett län sägs som regel alla anställda hos den tidigare entreprenören upp p.g.a. arbetsbrist. Den nya entreprenören har ingen skyldighet att ta över personalen.

Vanligtvis erbjuds många av de anställda jobb hos den nye entreprenören, men denne kan välja ut vilka, utan hänsyn till turordningsreglerna. Anställda i offentliga verksamheter som upphandlas förlorar därmed i praktiken den anställningstrygghet de har rätt till enligt LAS.

Turordningsreglerna och rätten till återanställning är till för att skydda arbetstagarna från godtyckliga uppsägningar. Skyddet är särskilt viktigt för äldre anställda, men också för fackliga företrädare, skyddsombud och anställda som utnyttjar sin lagliga rätt att vara frånvarande p.g.a. exempelvis politiska uppdrag.

Risken är uppenbar att anställda i upphandlade verksamheter blir rädda för att ta på sig fackliga eller politiska uppdrag eller på annat sätt riskera att betraktas som obekväma av arbetsgivaren, eftersom det kan leda till att de blir av med jobbet vid nästa upphandling.

Frågan om skydd mot uppsägning vid upphandlingar har aktualiserats på senare tid. När kollektivtrafiken skulle upphandlas valde vissa kommuner och landsting, exempelvis Umeå och Dalarna, att ställa krav på anställningstrygghet för personalen. Samtliga bussförare var därmed garanterade en anställning hos den nya entreprenören. I andra kommuner och landsting, exempelvis Östergötland, ställdes inte sådana krav i samband med upphandlingen. Där tvingas bussförarna att söka om sina jobb, utan några garantier om någon ny anställning. Det är en orimlig situation som behöver förändras.

Fackförbundet Kommunal har försökt lösa frågan via kollektivavtal, men det är uppenbart att det inte är tillräckligt. Problemet kvarstår och för att komma till rätta med detta krävs ändrad lagstiftning.

Den arbetsrättsliga lagstiftningen, LAS och MBL, samt lagen om offentlig upphandling bör skrivas om, så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Jonas Sjöstedt (V)

Jens Holm (V)

Maj Karlsson (V)

Hans Linde (V)

Karin Rågsjö (V)

Mia Sydow Mölleby (V)

Ali Esbati (V)