

Kommittémotion

Motion till riksdagen 2015/16:3294

av Ali Esbati m.fl. (V)

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

1 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 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 tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att analysera de ekonomiska och sociala effekterna av intermittenta anställningar samt utforma en begränsningsregel som ger ett effektivt skydd mot dessa och tillkännager detta för regeringen.

2 Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Ändringarna innebär i huvudsak att den nuvarande begränsningen för allmän visstidsanställning kompletteras med en ny regel. I dag övergår en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning om den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning överstiger två år inom en femårsperiod. Enligt regeringens förslag ska omvandling inte bara ske om anställningstiden överstiger två år under en femårsperiod, utan även om det sker under en period då tidsbegränsade anställningar i

form av allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete enligt anställningsskyddslagen följt på varandra. En anställning ska anses ha följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. I propositionen föreslås också att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar ska få en utökad rätt till information.

Syftet med lagändringarna är dels att förbättra situationen för arbetstagare som riskerar att fastna i tidsbegränsade anställningar under lång tid, dels att säkerställa att anställningsskyddslagen uppfyller kraven på åtgärder till förebyggande av missbruk enligt EU:s visstidsdirektiv. Genom ändringarna kommer möjligheterna att under lång tid använda på varandra följande tidsbegränsade anställningar enligt lagen att begränsas.

3 Vänsterpartiets allmänna synpunkter

Osäkra anställningsförhållanden utgör ett stort problem på den svenska arbetsmarknaden. Tidsbegränsade anställningar (vistidsanställningar) ger arbetstagaren en svagare ställning i arbetsförhållandet och kan därför över tid utgöra ett betydande problem för denne och för möjligheterna att upprätthålla goda arbetsvillkor.

Visstidsanställningar kan därtill missbrukas av arbetsgivare genom att olika slags tidsbegränsade anställningsformer varvas och staplas på varandra. Med nuvarande lagstiftning, som infördes av den borgerliga regeringen 2007, kan en person i praktiken vara anställd på olika tidsbegränsade kontrakt i all oändlighet hos samma arbetsgivare genom att olika tidsbegränsade anställningar staplas på varandra. Vänsterpartiet har länge framhållit vikten av att ändra lagstiftningen i syfte att förhindra stapling, minska de otrygga anställningarna och stärka den enskildes rätt till anställningstrygghet.

Regeringens lagförslag innebär en förbättring jämfört med dagens regler. Förslaget kan ses som ett steg i rätt riktning för att minska missbruket av visstidsanställningar. Vänsterpartiet motsätter sig därför inte regeringens proposition. Vänsterpartiet har dock, i likhet med flera remissinstanser, ett antal invändningar och förslag till ytterligare åtgärder.

För det första är förslaget otillräckligt och urvattnat. Den föreslagna lagregeln kommer inte att sätta stopp för missbruket av visstidsanställningar. Det kommer även fortsättningsvis, med regeringens förslag, att vara möjligt för arbetsgivare att stapla visstidsanställningar på varandra under flera år. Arbetstagare kommer därmed även fortsättningsvis att kunna arbeta hos samma arbetsgivare under mycket lång tid, enligt TCO i upp till sex år, utan att anställningen övergår i en tillsvidareanställning.

Förslaget kommer dessutom, enligt Sveriges universitetslärarförbund (Sulf), inte att ha någon som helst effekt inom exempelvis universitet och högskolor där staten som arbetsgivare även fortsättningsvis kan runda lagen om anställningsskydd genom att låta

en person vara tidsbegränsat anställd med stöd av någon annan reglering, såsom högskoleförordningen eller anställningsförordningen. Liknande kritik har framförts av fackförbundet ST som organiserar statligt anställda. I dag finns stora möjligheter att behålla anställda i visstider inom staten eftersom det finns möjligheter inom både LAS och i anställningsförordningens paragraf om kortare anställningar. Bestämmelserna borde därför utformas skarpare än i regeringens förslag.

I stället för att utsträcka skärpningen till att gälla alla tidsbegränsade anställningar, oavsett form, framstår det nu som att regeringen gör minsta möjliga förändring i syfte att uppfylla minimikraven i EU:s visstidsdirektiv.

Ett av huvudproblemen i sammanhanget, anställningsformen allmän visstid, bibehålls dessutom i lagen om anställningsskydd. Arbetsgivare kommer därmed även fortsättningsvis att kunna anställa personer i denna tidsbegränsade, osäkra anställningsform utan motivering.

Företrädare för regeringen har, åtminstone i opposition, lovat att vidta kraftfulla åtgärder mot missbruket av tidsbegränsade anställningar. De åtgärder som föreslås i den aktuella propositionen kan inte sägas motsvara detta löfte. Vänsterpartiet instämmer i LO:s kommentar till regeringens förslag: ”Om syftet är att ändra i den svenska lagstiftningen på minsta möjliga sätt så har syftet uppnåtts.”

För det andra är förslaget krångligt och svårtolkat. Den föreslagna lagregeln riskerar att skapa osäkerhet hos såväl arbetstagare som arbetsgivare om när en visstidsanställning de facto övergår till en tillsvidareanställning. Risken för tolkningsproblem och tvister kan göra att arbetsgivare avstår från att anställa. Den föreslagna lagregelns otydlighet kan dessutom försvåra arbetstagares möjligheter att tillvarata sina rättigheter.

För det tredje förblir det oklart om förslaget verkligen uppfyller visstidsdirektivets krav, vilket framhålls av flera remissinstanser. Bakgrunden till regeringens förslag är den anmälan som TCO gjorde till EU-kommissionen i samband med att de nya reglerna för tidsbegränsade anställningar infördes 2007. EU:s direktiv om visstidsarbete kräver att varje medlemsland har ett effektivt skydd mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar. I sin anmälan till EU-kommissionen anmärkte TCO på att de nya reglerna gav stort utrymme för arbetsgivare att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra under mycket lång tid trots att det egentligen finns ett permanent behov av arbetskraft. Kommissionen har efter utredning kommit fram till att den delar TCO:s syn och driver sedan flera år ett fördragsbrottsärende mot Sverige. Om Sverige inte ändrar reglerna kan EU-kommissionen väcka talan mot Sverige i EU-domstolen. Om kommissionen gör bedömningen att regeringens lagförslag inte uppfyller EU-rätten väntar höga böter. För

att vara säker på att uppfylla EU-rättens krav borde förslaget ha fått en annan utformning som mer säkert förhindrar missbruk av tidsbegränsade anställningar.

Sammantaget anser Vänsterpartiet att det finns bättre sätt att begränsa missbruket av upprepade tidsbegränsade anställningar och tillgodose EU-rättens krav. I det följande redovisas våra förslag.

4 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, och så kommer det inte heller att bli med regeringens förslag.

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 bryter med en grundtanke i LAS, nämligen att arbetstagaren, som i utgångspunkten har en underordnad ställning i relation till arbetsgivaren, åtminstone ska skyddas mot *godtycke*. Allmän visstidsanställning kan tvärtom sägas bygga på just *godtycke* (varför det blir särskilt problematiskt om det heller inte begränsas effektivt i tid, om stapling är möjlig).

Allmän visstidsanställning infördes av den borgerliga regeringen 2007.

Vänsterpartiet har sedan dess, tillsammans med flera fackförbund, framfört krav på att allmän visstidsanställning ska 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 att det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

5 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. Regeringens förslag innebär en förbättring jämfört med nuvarande regler, men förslaget är både otillräckligt och svårtolkat. Det kommer även fortsättningsvis att vara möjligt att stapla visstidsanställningar under lång tid.

Det är inte acceptabelt att anställningstryggheten går att kringgå på det här sättet. Vänsterpartiet anser att det behövs en avsevärd skärpning av reglerna mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar. Reglerna ska vara enkla att förstå och tillämpa.

Ett område där otillräckligheten i den föreslagna regleringen blir tydlig är staten. Av den senaste årsrapporten från Universitetskanslersämbetet (UKÄ) framgår exempelvis att 31 procent av forskande och undervisande personal inom högskolan har en tidsbegränsad anställning. För statligt anställda finns vissa lagregleringar som avviker från LAS. Dessa lagregleringar kan användas på ett sätt som kan utgöra missbruk av på varandra följande tidsbegränsade anställningar. Ett exempel på en sådan särskild bestämmelse är 9 § anställningsförordningen (1994:373) om anställning för enstaka kortvariga perioder. Det finns åtskilliga exempel på hur offentliga arbetsgivare utnyttjar möjligheten att alternera mellan anställningar enligt anställningsförordningen och LAS, vilket medför att statligt anställda inte blir tillsvidareanställda. I stället kombineras de tidsbegränsade anställningsformerna i anställningsförordningen och LAS till en oändlig kedja av otrygga visstidsanställningar – trots att behovet av arbetskraft är permanent.

Det finns behov av att särskilt genomlysna dessa villkor, men ett logiskt första steg är att låta alla anställningsformer ingå i bedömningen av maximal tid som visstidsanställd. Det är den långvariga osäkerheten som utgör själva problemet.

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.

6 Utredning om skydd mot missbruk av intermittenta anställningar

Ett omfattande och växande problem på svensk arbetsmarknad är utvecklingen mot allt fler s.k. intermittent anställda, t.ex. timanställda, springvikarier eller personer som rings in vid behov. Intermittenta anställningar är inte lagreglerade utan regleras i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Personer med denna form av tidsbegränsad anställning har en anställningstid som enbart räknas när de arbetar. Ett nytt anställningsförhållande påbörjas varje gång arbete utförs.

I LO:s tjänstebranscher pågår en utveckling där denna form av moderna daglönare blir allt vanligare. Arbetsgivarna väljer att utnyttja sina möjligheter att använda sig av intermittent anställda via anställningsformen allmän visstid. Personer med intermittenta anställningar erbjuds arbete med kort varsel och har ingen garanterad arbetstid, inget schema och därmed ingen garanterad inkomst. Intermittenta anställningar kan fortgå under en lång period, ofta under flera år. De arbetstagare som omfattas av intermittenta anställningar är främst unga, kvinnor och personer med utländsk bakgrund. De intermittent anställda har i praktiken inte något anställningsskydd alls – de är helt utlämnade till arbetsgivarens godtycke. Regeringens förslag ger inget skydd mot arbetsgivarnas systematiska missbruk av intermittenta anställningar.

Vänsterpartiet ser ett stort behov av att komma till rätta med det omfattande missbruk av intermittenta anställningar som präglar delar av svensk arbetsmarknad. TCO framhåller i sitt remissvar att regeringen bör arbeta vidare med frågan om en begränsningsregel som ger ett effektivt skydd mot missbruk av intermittenta anställningar. Vänsterpartiet delar TCO:s uppfattning i detta avseende.

Vänsterpartiet menar att detta kan göras antingen kopplat till ett lagstiftningsarbete som syftar till att ta bort allmän visstidsanställning eller genom en separat process.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att analysera de ekonomiska och sociala effekterna av intermittenta anställningar samt utforma en begränsningsregel som ger ett effektivt skydd mot dessa. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Ali Esbati (V)

Ulla Andersson (V)

Christina Høj Larsen (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)

Daniel Riazat (V)

Daniel Sestrajcic (V)