

# Motion till riksdagen 2018/19:383

av **Jonas Sjöstedt m.fl. (V)**

## Ett tryggt och hållbart arbetsliv

---

### 1 Innehållsförteckning

1 Innehållsförteckning .....	1
2 Förslag till riksdagsbeslut.....	3
3 Inledning.....	6
4 Ordning och reda på arbetsmarknaden .....	7
4.1 Individuell redovisning av skatter och arbetsgivaravgifter .....	7
4.2 Tydligare villkor för F-skatt .....	7
4.3 Bättre utstationeringsregler.....	8
4.3.1 Ändringar av utstationeringsdirektivet och genomförande i svensk rätt .....	9
4.4 Ytterligare åtgärder för att stärka arbetstagarnas ställning inom EU .....	10
4.4.1 Juridiskt bindande socialt protokoll .....	10
4.5 Förbättrade regler för utländska företag som verkar i Sverige .....	11
4.5.1 Utvidga systemet med anmälningsplikt .....	11
4.5.2 Utred inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftställe .....	12
4.5.3 Beskattning och betalning av skatt vid tillfälligt arbete i Sverige .....	12
4.6 Bättre regelverk vid offentlig upphandling.....	13
4.7 Arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES och Schweiz .....	14
4.8 Bättre regelverk kring subventionerade anställningar .....	15
4.8.1 Maxgräns för antalet subventionerade anställningar per arbetsgivare.....	17
4.8.2 Arbetsförmedlingens skyldighet att genomföra samråd med facklig organisation inför anvisning till arbetsplatsförlagd insats .....	18
4.8.3 Skärpt för- och efterhandskontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner.....	18
4.8.4 Sanktioner mot arbetsgivare som missbrukar anställningsstöden.....	19
4.8.5 Arbetsgivare som anställer personer med subventioner ska utfärda arbetsintyg.....	19

4.8.6	Öppenhet och insyn.....	20
5	En starkare arbetsrätt för ökad trygghet i anställningen.....	20
5.1	Minska de otrygga anställningarna.....	21
5.1.1	Objektiva skäl för alla visstidsanställningar.....	22
5.1.2	Maxgräns för tidsbegränsad anställning.....	23
5.1.3	Skydd mot missbruk av intermittenta anställningar.....	24
5.1.4	Företrädesrätt till återanställning.....	24
5.1.5	Tydligare personsamband vid vikariat.....	25
5.1.6	Skyddad sysselsättningsgrad mot s.k. hyvling.....	25
5.2	Ta bort tvåpersonsundantaget.....	26
5.3	Stärkt reglering vid in- och uthyrning av arbetstagare.....	27
5.3.1	Verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv.....	28
5.3.2	Permanent behov ska inte tillgodoses genom inhyrning.....	29
5.3.3	Inhyrning ska inte vara tillåten när tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning.....	29
5.3.4	Vetorätten behöver stärkas.....	30
5.3.5	Rätt att på begäran ta del av affärsavtal.....	31
5.3.6	Staten bör avveckla anlitandet av bemanningsföretag.....	31
5.4	Stärkt anställningsskydd vid upphandlingar.....	32
6	En bättre arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv.....	34
6.1	Företagshälsovård åt alla arbetstagare.....	35
6.2	Lag mot mobbning i arbetslivet.....	37
6.3	Motverka sexuella trakasserier i arbetslivet.....	38
6.4	Stärk skyddsombuden.....	38
6.4.1	Utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud.....	38
6.4.2	Stärkt utbildning för skyddsombud.....	39
7	Bättre arbetstider för ett mänskligare arbetsliv.....	40
7.1	Generell arbetstidsförkortning.....	40
7.2	Stärkt rätt till heltid.....	42
7.3	Ökat inflytande över arbetstidens förläggning.....	43
7.4	Begränsa delade turer.....	43
7.5	Minska övertidsarbetet.....	44
7.6	Bättre och enklare regler om dygnsvila.....	45
7.7	Jourtid.....	46
7.8	Rätt till utökad anställning för deltidsanställda vid mertidsarbete.....	47
8	Arbetsskadeförsäkringen.....	48

## 2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det ska krävas flera uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om tidsbegränsad F-skatt och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll som tydliggör att fackliga rättigheter inte får underordnas ekonomiska intressen och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör utredas om inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftsställe är ändamålsenligt utformade för att inkludera utländska företag som i stor omfattning verkar i Sverige, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det som huvudregel ska ställas krav på att maximalt två led av underentreprenörer får användas vid offentlig upphandling och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en gräns för hur många eller hur stor andel anställda med subventionerad lön en och samma arbetsgivare får ta emot och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör förtydliga för Arbetsförmedlingen att myndigheten ska genomföra samråd med facklig organisation inför varje arbetsplatsförlagd anvisning, även vad gäller nystartsjobb, och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör förtydliga för Arbetsförmedlingen att den fackliga organisationens yttrande alltid noga bör övervägas i myndighetens beslut om arbetsplatsförlagd anvisning och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att tydliggöra sina rutiner vad gäller för- och efterhandskontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsförmedlingen utökade möjligheter att kontrollera arbetsgivare som anställer personal med subventioner, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att sanktioner ska kunna utkrävas mot arbetsgivare som inte uppfyller överenskomna kriterier eller missbrukar anställningsstöden för att minska sina personalkostnader och få konkurrensfördelar, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsgivare som anställer personer med subventioner ska vara skyldiga att utfärda ett arbetsintyg till den anställde när anställningen upphör och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör göra det möjligt för myndigheter och journalister att granska vilka företag som tar emot

- statliga lönesubventioner samtidigt som skyddet för den enskildes integritet säkras och tillkännager detta för regeringen.
15. 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.
  16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att 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 och tillkännager detta för regeringen.
  17. 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 att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande och tillkännager detta för regeringen.
  18. 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.
  19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att regelverket gällande arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
  20. 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.
  21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
  22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov och tillkännager detta för regeringen.
  23. 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 hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
  24. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet bör stärkas och tillkännager detta för regeringen.
  25. 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.

26. 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 anlåtande av bemanningsföretag avvecklas och tillkännager detta för regeringen.
27. 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.
28. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, ta fram förslag på hur en lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunzig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas och tillkännager detta för regeringen.
29. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
30. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
31. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsmiljölagen bör ändras så att regionala skyddsombud får rätt att verka på företag med kollektivavtal även om det tillfälligtvis inte finns någon medlem i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen vid företaget och tillkännager detta för regeringen.
32. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skyddsombudsutbildningens längd bör regleras i arbetsmiljölagen och uppgå till minst fem dagar och tillkännager detta för regeringen.
33. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning för skyddsombud motsvarande en dag per år och tillkännager detta för regeringen.
34. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning och tillkännager detta för regeringen.
35. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rätten till heltid bör stärkas genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta, och tillkännager detta för regeringen.
36. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning och tillkännager detta för regeringen.
37. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att delade turer bör begränsas genom lagstiftning och tillkännager detta för regeringen.
38. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år och tillkännager detta för regeringen.
39. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive extra mertid,

och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn och tillkännager detta för regeringen.

40. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att 13 § arbetstidslagen bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6, och tillkännager detta för regeringen.
41. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ses över med syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, där den anställde förväntas vara på en av arbetsgivaren angiven plats som inte är i det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete och tillkännager detta för regeringen.
42. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ändras så att deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid och tillkännager detta för regeringen.
43. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över hur arbetsskadeförsäkringen kan förbättras för att ge fler arbetsskadade den ersättning de har rätt till och tillkännager detta för regeringen.

### 3 Inledning

Rikedomar och välstånd skapas genom människors arbete. Arbetet ger möjlighet till delaktighet i samhällslivet, såväl individuellt som kollektivt. Hur arbetet organiseras är avgörande för samhällsutvecklingen i stort.

Full sysselsättning är ett centralt mål för Vänsterpartiets ekonomiska politik. Alla människor som kan jobba ska ha rätt till ett arbete. Men villkoren för lönearbete kan inte se ut hur som helst. Detta har varit och är fortsatt en i grunden samhällslig fråga, och därmed också föremål för politiska kamper i olika sammanhang. Goda arbetsvillkor, inflytande och utvecklingsmöjligheter på jobbet är avgörande för att människor ska må bra och samhället utvecklas. En god arbetsmiljö är en förutsättning för ett långt och hållbart arbetsliv. De som arbetar ska kunna avsluta sina arbetsliv med den fysiska och psykiska hälsan i behåll.

Goda arbetsvillkor handlar om mycket mer än vilken lön vi har för vårt arbete. Arbetstagare måste också ha möjlighet att delta i beslut på arbetsplatsen, ta ansvar, ha inflytande över den egna arbetstiden och möjligheter att utvecklas i arbetet, annars är risken stor att drabbas av ohälsa. Friska arbetsplatser är avgörande för arbetstagarnas ställning, företagens utveckling och samhällets välstånd.

Samhällsdebatten har under flera decennier dominerats av en snäv, individualistisk och ekonomistisk syn på arbete. När arbetarrörelsen och vänstern har varit tillbakapressade, har en defensiv kamp mot arbetslöshet och nedpressade lönerna hamnat i förgrunden. Dessa frågor är fortsatt avgörande. Vi ser det samtidigt som viktigt att i högre grad lyfta frågor som rör arbetets villkor, organisering och innehåll. ”Det goda arbetet” – ett uttryck myntat av den fackliga rörelsen för en vision om att öka arbetstagarnas makt, delaktighet och ansvar för arbetsplatserna – måste ständigt vara med i diskussioner och förslag om arbetslivet och dess utveckling. Det räcker inte att

undvika skador och olyckor på jobbet – arbetet ska också kunna fungera stimulerande och utvecklande. Det är uppenbart att en sådan strävan måste vara organiserad och gemensam.

I denna motion presenteras Vänsterpartiets politik för ett tryggt, dynamiskt och hållbart arbetsliv.

## 4 Ordning och reda på arbetsmarknaden

Vänsterpartiet anser att alla som arbetar i Sverige ska ha rätt till de löner och arbetsvillkor som regleras i lagar och kollektivavtal – oavsett om man är bosatt i Sverige eller arbetar tillfälligt här. I dag är det inte så. En stor grupp arbetstagare, främst från EU och tredje land, men även personer med subventionerade anställningar, har lägre löner och sämre villkor än andra arbetstagare på svensk arbetsmarknad. Oseriösa företag dumpar löner och anställningsvillkor genom att kringgå eller missbruka regelverket på den svenska arbetsmarknaden. Detta undergräver såväl lönearbetarnas rättigheter som seriösa företags möjligheter till konkurrens på lika villkor. I förlängningen går stat och kommun miste om skatteintäkter och den gemensamma välfärden hotas av medborgarnas minskade tilltro till skattesystemet.

Oordning på arbetsmarknaden får således stora konsekvenser för alla – löntagare, arbetsgivare och det omgivande samhället. Skattefusk, svartjobb och social dumpning måste därför bekämpas systematiskt och konsekvent. I denna motion lägger vi fram ett antal förslag för att få en bättre ordning och reda på arbetsmarknaden – förslag som syftar till att dels minska utrymmet för fusk och oegentligheter, dels stärka fackens möjligheter att ta tillvara löntagarnas intressen.

### 4.1 Individuell redovisning av skatter och arbetsgivaravgifter

Vänsterpartiet har under många år drivit krav om individuell redovisning av skatter och arbetsgivaravgifter i syfte att motverka fusk och osund konkurrens. Vi har krävt att arbetsgivare ska redovisa utbetalningar och skatteavdrag per individ och månad med utgångspunkt från det förslag som presenterades i SOU 2011:40. Vänsterpartiet kan konstatera att vi fått gehör för våra krav. I december 2016 lade S-MP-regeringen fram en proposition som bl.a. föreslog att uppgifter om utbetalda ersättningar för arbete och skatteavdrag på individnivå ska lämnas månadsvis till Skatteverket (prop. 2016/17:58). Lagändringen införs i två steg, den 1 juli 2018 respektive 1 januari 2019. Med de nya reglerna försvåras svartarbete, skattefusk och osund konkurrens. Vänsterpartiet välkomnar de nya reglerna men kan samtidigt konstatera att det finns mer att göra för att minska utrymmet för fusk och oegentligheter på arbetsmarknaden.

### 4.2 Tydligare villkor för F-skatt

Vänsterpartiet har under flera år lagt fram förslag till riksdagen om att skapa tydligare villkor för F-skatt. Skatteutskottet har dock avslagit våra förslag, senast med hänvisning till att det pågår en översyn av F-skattesystemet och en analys av effekterna av bestämmelsernas utformning och tillämpning genom den utredning som regeringen tillsatte i november 2017 (dir. 2017:108), (2017/18:SkU12). Vi delar inte utskottets

bedömning. F-skatteutredningen, som utskottet refererar till, lämnade ett delbetänkande i juni 2018 (SOU 2018:49). Det innehåller inga konkreta förslag i linje med vad vi föreslår. Utredningens slutbetänkande ska lämnas i juni 2019. En eventuell proposition ligger således långt fram i tiden. Vi väljer därför att återigen lägga fram våra förslag på detta område.

Reglerna för F-skatt förändrades vid 2009 års ingång. Bland annat utvidgades näringsbegreppet i syfte att fler skulle kunna beviljas F-skatt. Förändringarna innebär att det numera kan vara tillräckligt att uppdragstagaren har en enda uppdragsgivare. Denna uppdragsgivare kan dessutom vara personens tidigare arbetsgivare. Det är en uppenbar indikation på att den faktiska situationen för personen med F-skatt är ett anställningsförhållande.

År 2013 utvärderade Skatteverket förändringarna av näringsbegreppet. I utvärderingen är det tydligt att Skatteverket anser att det finns arbetsgivare som använder sig av personer med F-skatt i stället för att anställa i syfte att undvika att ta sitt arbetsgivaransvar.

Vänsterpartiet anser att det ska krävas mer än en uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt. På så sätt vill vi värna arbetstagarbegreppet och arbetsrätten. Ett rimligt formulerat, uttryckligt krav på fler än en uppdragsgivare skulle minska risken för att arbetsgivare tvingar anställda att starta företag enbart i syfte att sänka sina arbetskraftskostnader. Det kan dock uppkomma speciella fall där endast en uppdragsgivare ska kunna godkännas. I sådana fall ska det finnas en s.k. lokal överenskommelse (LÖK) mellan arbetsgivare och avtalsbärande fackförbund. Skatteutskottet har för flera år sedan begärt att det förändrade näringsbegreppet bör utvärderas och därvid anfört att antalet uppdragsgivare är ett bra mått på huruvida en person med F-skatt är beroende av sina uppdragsgivare och om någons uppdrag innebär ”inordning i dennes verksamhet”, som lagen uttrycker det. Något lagförslag med den innebörden har dock ännu inte presenterats.

Vad som ovan anförts om flera uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Det är viktigt att framhålla F-skattens roll som skydd för den enskilde konsumenten. Den som anlitar en uppdragstagare med F-skatt behöver inte göra något skatteavdrag eller betala arbetsgivaravgifter på ersättningen. Om en oseriös uppdragstagare blir godkänd för F-skatt kan detta utnyttjas i syfte att försvåra upptäckten av svartarbete. I dag gäller ett godkännande av F-skatt tills vidare. För att begränsa fusk bör ett tidsbegränsat godkännande av F-skatt införas. Tidsbegränsningen ska avse såväl obegränsat som begränsat skattskyldiga. Detta bör gälla de uppdragstagare som debiterar under en viss summa i skatt.

Vad som ovan anförts om tidsbegränsad F-skatt bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

### 4.3 Bättre utstationeringsregler

Alla som arbetar i Sverige ska garanteras rimliga löne- och arbetsvillkor oavsett om de är bosatta i Sverige eller arbetar tillfälligt här. Kollektivavtalet är det viktigaste instrumentet för att uppnå detta. Dess grundläggande funktion är att förhindra osund konkurrens. Arbetstagar ska inte tvingas tävla om arbetstillfällen genom att bjuda under varandra i fråga om lön och arbetsvillkor. Seriösa företag ska inte konkurreras ut av företag som pressar priser genom oacceptabla löner och villkor för arbetstagar.



Förhandlingsrätten, konflikträtten och rätten att fritt teckna kollektivavtal utgör grundläggande mänskliga rättigheter och är en förutsättning för att det svenska kollektivavtalssystemet ska kunna fungera och stärkas.

EU-domstolens Laval-dom från 2007 innebar ett hårt slag mot ovan nämnda grundläggande rättigheter och därmed även mot det svenska kollektivavtalssystemet. De konfliktåtgärder som vidtagits av ett svenskt fackförbund gentemot ett utstationerande företag bedömdes som olovliga och i strid mot EU-rätten. Domen mynnade ut i att den dåvarande borgerliga regeringen inrättade lex Laval, en lag som kringskar arbetstagares rättigheter i ännu högre grad än vad resultatet av EU-domstolens utslag gav vid handen. Den svenska lagen kom att få omfattande kritik, bl.a. av ILO (International Labour Organization), som bedömde att den svenska lagen stod i konflikt med de internationella konventioner om arbetstagares rättigheter man förbundit sig till.

Våren 2017 beslutade riksdagen om ändringar i utstationeringslagen i enlighet med S-MP-regeringens förslag (prop. 2016/17:107). Därmed revs lex Laval upp. Beslutet innebar att svenska fackförbund åter har möjlighet att kräva ett svenskt kollektivavtal i förhållande till utstationerande arbetsgivare, ytterst med stöd av stridsåtgärder. De arbets- och anställningsvillkor som facket kan kräva är dock begränsade till den s.k. hårda kärnan i EU:s utstationeringsdirektiv, vilket kan sägas motsvara de mest grundläggande överenskommelserna i kollektivavtalen. Även efter denna lagändring är utstationerade arbetstagare således enbart garanterade minimilön i värdlandet. Det innebär att två personer som utför samma arbetsuppgift på samma arbetsplats kan få helt olika lön för samma arbete. Det är inte bara orättvist för den arbetstagare som får mindre betalt utan gör det också svårt för företag som betalar vanliga svenska löner att klara konkurrensen.

Vänsterpartiet anser att de förändrade utstationeringsreglerna är ett steg i rätt riktning även om vi föreslog vissa förbättringar (mot. 2016/17:3630). För att det ska bli möjligt att kräva lika lön för utländska som för svenska arbetstagare som gör samma jobb krävs dock förändringar på EU-nivå.

#### **4.3.1 Ändringar av utstationeringsdirektivet och genomförande i svensk rätt**

När EU:s utstationeringsdirektiv antogs av EU-parlamentet och ministerrådet 1996 fanns en bred enighet om att direktivet skulle utgöra en lägsta nivå, ett golv, för de löne- och anställningsvillkor som kan krävas i ett värdland. EU-domstolen har, i motsats till detta, i sina domar tolkat direktivet som ett tak – domstolen har angivit en högsta nivå för vilka villkor som kan krävas av ett gästande företag. Denna tolkning innebär att utstationerad arbetskraft riskerar att utsättas för diskriminering och att det uppstår en press nedåt mot lägre löner och sämre anställningsvillkor. Vänsterpartiet har därför under lång tid krävt att utstationeringsdirektivet ska förändras.

Riksdagen uppmanade den dåvarande borgerliga regeringen att ta initiativ på EU-nivå när det gäller utstationeringsdirektivet i syfte att säkerställa att direktivets regler i framtiden tolkas som ett golv för vilka löne- och anställningsvillkor som kan krävas, inte som ett tak. Direktivet måste även ta större hänsyn till EU:s medlemsländers olika sätt att organisera relationerna på arbetsmarknaden. Den borgerliga regeringen hörsammade dock inte riksdagens uppmaning.

S-MP-regeringen har haft en annan inställning i frågan. Under mandatperioden 2014–2018 bedrev regeringen ett aktivt påverkansarbete gentemot berörda institutioner och andra medlemsländer för att få till stånd en ändring av utstationeringsdirektivet så

att det ska bli möjligt att kräva lika lön för utländska som för svenska arbetstagare som gör samma jobb.

I maj 2018 röstade Europaparlamentet igenom ändringar i utstationeringsdirektivet och i juni antogs direktivet om ändring av utstationeringsdirektivet, kallat ändringsdirektivet, av ministerrådet. Av direktivet följer att utstationerade arbetstagare i större utsträckning ska likabehandlas med inhemska arbetstagare när det gäller lön och ersättningar. Vidare innehåller direktivet bestämmelser om bl.a. utökad skydd för uthyrda och långvarigt utstationerade arbetstagare, tillgång till information om arbets- och anställningsvillkor och samarbete mellan myndigheter. Senast 2020 ska svensk lag vara anpassad till de nya EU-reglerna. I juli 2018 tillsatte regeringen därför en utredning med uppdrag att föreslå hur direktivet ska genomföras i svensk rätt. Uppdraget ska redovisas senast den 31 maj 2019 (dir.2018:66).

Vänsterpartiet kan konstatera att ändringarna i utstationeringsdirektivet är ett viktigt steg i rätt riktning. Exakt vad ändringarna kommer att innebära återstår att se när reglerna tillämpas i varje land. Implementeringen av direktivet i svensk lagstiftning är därför av avgörande betydelse. Vänsterpartiet kommer att följa utvecklingen noga och avser att återkomma i frågan när det finns ett färdigt lagförslag att ta ställning till. Vi förutsätter att kommande regering utformar en lagstiftning som stärker kollektivavtalens ställning, motverkar social dumpning och åstadkommer ordning och reda på svensk arbetsmarknad.

## 4.4 Ytterligare åtgärder för att stärka arbetstagarnas ställning inom EU

### 4.4.1 Juridiskt bindande socialt protokoll

Utöver implementeringen av ändringarna i utstationeringsdirektivet måste ytterligare åtgärder vidtas för att stärka arbetstagarnas ställning inom EU. Mänskliga rättigheter, däribland de grundläggande fackliga rättigheterna, måste få ett bättre skydd inom unionen. Ekonomiska intressen ska inte överordnas mänskliga rättigheter. Sverige bör därför kräva att EU i sitt fördrag ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll som tydliggör att grundläggande fackliga rättigheter, såsom den fria förhandlings- och konflikträtten samt rätten att fritt teckna kollektivavtal, gäller inom unionen och inte får underordnas ekonomiska intressen.

I januari 2017 beslutade EU-parlamentet om EU-kommissionens förslag till social pelare, som slår fast vissa grundläggande ambitioner på det sociala området och i bästa fall ger medlemsländerna vissa verktyg för uppföljning och samarbete kring sociala frågor, arbetsmarknadsfrågor och välfärd. I samband med detta beslutades också i EU-parlamentet att ett socialt protokoll bör införas vid nästa fördragsändring. Ett socialt protokoll skulle ha status av ett juridiskt bindande ställningstagande, och medför i högre grad ett skydd av enskildas sociala rättigheter i relation till de starka ekonomiska intressen som EU är spelplan för.

Vänsterpartiet har länge drivit frågan om att regeringen bör verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll. Arbetsmarknadsutskottet har dock avslagit vårt förslag, senast med hänvisning till att regeringen gör andra prioriteringar och att en omfattande process med fördragsändringar inte är rätt väg att gå just nu (2017/18:AU9). Vi delar inte utskottets bedömning. Detta är ett centralt ställningstagande om EU:s

framtida utveckling och det svenska parlamentet bör uttrycka en tydlig och aktiv svensk ståndpunkt i frågan. För att stärka arbetstagarnas rättigheter inom EU krävs ett socialt protokoll som läggs till fördraget och tydliggör att löntagarnas rättigheter är överordnade EU:s ekonomiska friheter. Vi väljer därför att lägga fram vårt förslag på nytt.

Regeringen bör verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll som tydliggör att fackliga rättigheter inte får underordnas ekonomiska intressen. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 4.5 Förbättrade regler för utländska företag som verkar i Sverige

Utländska företag kan i dag i många fall agera inom Sverige utan att myndigheterna vet om det. Det gör det förstås svårare att kontrollera om de följer lagar och bestämmelser, vilket kan öppna upp för svartarbete och social dumpning. För att motverka svartarbete och social dumpning på den svenska arbetsmarknaden krävs förbättrade regler för utländska företag som verkar i Sverige.

### 4.5.1 Utvidga systemet med anmälningsskyldighet

2013 skärptes utstationeringslagen med en reglering om att de utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige ska anmäla utstationeringen och utse en kontaktperson till Arbetsmiljöverket. Om arbetsgivaren inte anmäler utstationeringen och en kontaktperson i tid har Arbetsmiljöverket rätt att ta ut en sanktionsavgift från arbetsgivaren.

Vänsterpartiet välkomnade lagskärpningen men anser inte att den är tillräcklig. För att ett system med anmälningsskyldighet ska vara effektivt behöver sanktionsansvaret även omfatta dem som anlitar oregistrerade utländska företag. Erfarenheterna från Danmark, där ett sådant utvidgat regelverk införts, visar att ett effektivt system för anmälningsskyldighet kräver att även köparna omfattas av sanktionsansvaret (LO 2013: Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken).

Lagstiftningen om anmälningsskyldighet vid utstationering utvärderades i promemorian Utstationering och vägtransporter (Ds 2017:22). I promemorian konstateras att reglerna om anmälningsskyldighet vid utstationering inte fungerar som det var tänkt. I promemorian föreslås därför ett antal förändringar av nuvarande regelverk, däribland en skyldighet för den utstationerande arbetsgivaren att lämna dokumentation som visar att anmälningsskyldigheten är uppfylld till den i Sverige verksam mottagaren av tjänsterna (dvs. köparen). Enligt förslaget ska en sanktionsavgift tas ut om den utstationerande arbetsgivaren inte lämnar dokumentation eller om mottagaren av tjänsten inte underrättar Arbetsmiljöverket när dokumentation saknas. Skyldigheten att underrätta Arbetsmiljöverket omfattar inte de fall där en enskild mottar en tjänst för privat bruk (Ds 2017:22).

LO framhåller i sitt remissvar att förslaget är en rättssäker lösning som ger köparen av tjänsterna incitament att efterfråga dokumentation som styrker att anmälningsskyldigheten fullgörs. LO anser dock att även privatpersoner bör omfattas av sanktionsansvaret eftersom behovet av anmälningsskyldighet är som störst i den s.k. ROT-sektorn där privatpersoner utgör köpare. LO:s bedömning är att undantaget för privatpersoner riskerar att urholka den incitamentsstruktur som promemorians förslag vilar på.

Vänsterpartiet delar LO:s bedömning och vill se ett lagförslag där köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret.

Systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

#### **4.5.2 Utred inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftställe**

Ett annat problem när det gäller utländska företag som verkar i Sverige är reglerna om fast driftställe. Reglerna avgör om ett utländskt företag ska betala inkomstskatt i Sverige eller inte. I dag är reglerna hårt knutna till en bedömning av huruvida ett företag är etablerat på en exakt plats i Sverige eller inte. Företag som inte går att knyta till en exakt plats i Sverige kan därmed undgå skattskyldighet genom att ha sitt kontor utomlands, även om de bedriver omfattande verksamhet i Sverige. Det kan t.ex. röra sig om åkeriföretag, bemanningsföretag eller byggföretag. Detta öppnar för osund konkurrens och social dumpning.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen lagt fram förslag till riksdagen om att utreda huruvida inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftsställe är ändamålsenligt utformade för att täcka in utländska företag som i stor omfattning verkar i Sverige. Utskottet har avslagit dessa förslag, senast utan närmare hänvisning (2017/18:SkU9). Tidigare har utskottet hänvisat till OECD:s handlingsplan från 2015 där en av punkterna handlar om att se över och harmonisera definitionen om fast driftställe i OECD:s modellavtal. Utskottet har då förutsatt att regeringen fortsätter detta arbete tillsammans med OECD och har därför inte funnit det nödvändigt att se över reglerna om fast driftställe i inkomstskattelagen (2016/17:SkU23).

Vänsterpartiet delar inte utskottets bedömning. Problemet med nuvarande regler kvarstår, vilket bl.a. framhålls av Byggnads. Enligt Byggnads bör det införas en striktare tolkning av begreppet fast driftställe: Ett företag som kontinuerligt, regelbundet eller periodiskt är aktivt i Sverige under en 12-månadersperiod ska alltid anses etablerat i Sverige (Byggnads 2016: Konkurrens på lika villkor). Vänsterpartiet delar Byggnads uppfattning och anser att frågan bör utredas närmare. Vi väljer därför att återigen lägga fram vårt förslag.

Det bör utredas om inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftsställe är ändamålsenligt utformade för att inkludera utländska företag som i stor omfattning verkar i Sverige. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

#### **4.5.3 Beskattning och betalning av skatt vid tillfälligt arbete i Sverige**

Ett annat problem är nuvarande skatteregler vid tillfälligt arbete i Sverige. En arbetstagare som är anställd av ett utländskt företag och som hyrs ut för att utföra arbete i Sverige beskattas enligt dagens regler inte här om vistelsen i Sverige är högst 183 dagar under en tolv månadersperiod (den s.k. 183-dagarsregeln). Praktiska erfarenheter visar att det finns företag som bedriver permanent utstationering genom att ta korta uppdrag och ständigt byta ut personalen. På så sätt kan företag undvika att betala skatt i Sverige och därmed konkurrera med lägre arbetskraftskostnader. Detta är vanligt förekommande inom exempelvis bygg- och anläggningsbranschen. Vänsterpartiet har därför tidigare föreslagit att regeringen bör utreda begränsningar av den s.k. 183-dagarsregeln (2013/14:Sk376).

Frågan om beskattning och betalning av skatt vid tillfälligt arbete i Sverige har därefter utretts av Skatteverket. I en promemoria föreslog Skatteverket att den s.k. 183-dagarsregeln inte ska gälla vid uthyrning av arbetskraft när arbetet utförs för en uppdragsgivare i Sverige och under dennes kontroll och ledning. I maj 2018 presenterade S-MP-regeringen en lagrådsremiss där det föreslås att den s.k. 183-dagarsregeln inte ska kunna tillämpas när det är fråga om uthyrning av arbetskraft. Därmed kommer uthyrning av utländsk arbetskraft att beskattas hårdare än i dag. Förslaget är ett resultat av förhandlingarna mellan S-MP-regeringen och Vänsterpartiet. Vi förutsätter att kommande regering går vidare med detta förslag i syfte att åstadkomma ordning och reda och bidra till sund konkurrens på svensk arbetsmarknad.

## 4.6 Bättre regelverk vid offentlig upphandling

Upphandling inom den offentliga sektorn omsätter varje år omkring 600 miljarder kronor av våra gemensamma skattemedel. Vänsterpartiet anser att det ska råda ordning och reda vid offentlig upphandling. Arbetstagare som arbetar inom offentligt finansierade verksamheter som upphandlas ska garanteras schyssta löner och villkor. Skattemedel ska inte gå till företag som dumpar löner och arbetsvillkor.

Efter valet 2014 slöt Vänsterpartiet en överenskommelse med Socialdemokraterna och Miljöpartiet. En av punkterna handlade om att få bort social dumpning i offentlig upphandling. Den delen av överenskommelsen resulterade i proposition 2015/16:195 Nytt regelverk om upphandling. Propositionen antogs av riksdagen med vissa ändringar. Beslutet innebär att de upphandlande myndigheterna från och med 1 juni 2017, vid upphandlingar över tröskelvärdena, ska ställa särskilda arbetsrättsliga villkor, såsom krav på kollektivavtalsenliga villkor vad gäller lön, arbetstid och semester, om det är behövligt. Därmed garanteras arbetstagarna schyssta löner och villkor. På så sätt motverkas offentligt finansierad lönedumpning och våra gemensamma resurser används på ett ansvarsfullt sätt. Vänsterpartiet välkomnar det förbättrade regelverket även om vi, i likhet med fackföreningsrörelsen, hade velat se hårdare krav i samband med upphandling, däribland krav på tjänstepension och försäkring.

Ett problem som inte åtgärdats genom det nya regelverket för offentlig upphandling är de långa underentreprenörskedjor som ofta präglar offentligt upphandlade projekt inom bygg- och anläggningsbranschen. Huvudentreprenörer tar ofta in flera led av underentreprenörer vilket leder till långa kedjor av underentreprenörer. Enligt bl.a. fackförbundet Byggnads innebär det stora problem vad gäller samordning och kontroll på arbetsplatserna. Ofta finns omfattande brister vad gäller arbetsmiljö och arbetsvillkor ju längre ner i underentreprenörskedjorna man kommer. Svartjobb, skattefusk och låglönekonkurrens är vanligt förekommande (Byggnads 2016: Konkurrens på lika villkor).

Under 2018 infördes ett entreprenörsansvar för lönefordringar i bygg- och anläggningsbranschen. Det innebär att en arbetstagare som inte får ut sin lön ska kunna få betalt av det företag som anlitat arbetstagarens arbetsgivare. I andra hand ska huvudentreprenören ansvara. Om entreprenörsansvaret aktualiseras så kan den entreprenör som betalat arbetstagarens lön i efterhand kräva ersättning från arbetsgivaren. Syftet med entreprenörsansvaret är att stärka skyddet för arbetstagarna och att motverka fusk och kriminalitet (prop. 2017/18:214).

Vänsterpartiet välkomnar detta men anser inte att det är tillräckligt för att förhindra de missförhållanden som ofta präglar de långa underentreprenörskedjorna. För att

motverka förekomsten av detta vid offentlig upphandling bör antalet led av underentreprenörer begränsas. Vi anser att det som huvudregel ska ställas krav på att max två led av underentreprenörer får användas vid offentlig upphandling. Därmed skulle möjligheterna till samordning och kontroll stärkas.

Det ska som huvudregel ställas krav på att maximalt två led av underentreprenörer får användas vid offentlig upphandling. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 4.7 Arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES och Schweiz

Arbetskraftsinvandringen har historiskt varit positiv för Sverige och bidragit till vårt lands utveckling. En väl fungerande arbetskraftsinvandring kan även framöver tillföra mycket för såväl den enskilde som kommer hit för att arbeta som för svensk ekonomi och arbetsmarknad. Arbetskraftsbrist inom olika branscher och yrken kan hanteras. Människor som kommer hit bidrar med nya kunskaper, och nya kontaktytor skapas.

Om arbetskraftsinvandringen även framgent ska bidra positivt för arbetstagaren, arbetsgivaren och hela samhället måste det finnas garantier för att de som invandrar inte utnyttjas och inte heller används för att dumpa löne- och arbetsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden.

Vänsterpartiet har länge drivit på för att införa mer generösa regler för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES-området. Dessvärre motsvarar de regler som infördes 2008 av de dåvarande borgerliga regeringspartierna plus Miljöpartiet inte alls våra önskemål. Regelverket sätter arbetstagaren i en svårt underordnad beroendesituation och öppnar upp för utnyttjande och osund konkurrens. Vänsterpartiet har därför vid flera tillfällen lagt fram förslag för att motverka detta. Vi har bl.a. föreslagit att arbetsgivaren ska kunna visa att rekryteringen bygger på en faktisk brist på arbetskraft, att arbetserbudandet måste vara juridiskt bindande och att arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden hos arbetsgivare ska få stanna i Sverige tillståndstiden ut. Vi har dock inte fått gehör för våra förslag i riksdagen.

När de nya reglerna infördes 2008 var huvudargumentet att det skulle bli lättare att rekrytera människor med specialistkunskaper utanför Sverige och EU/EES-området. I själva verket är det, med undantag för datorspecialister, framför allt till arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning i låglönebranscher som människor har rekryterats från andra kontinenter. Tusentals ansökningar om arbetstillstånd har kommit in och beviljats för restaurangbiträden, diskare och städare. Samtidigt som det redan finns ett stort antal sökande till sådana jobb i Sverige. Det är alltså knappast beroende på kompetensbrist i landet som arbetsgivare rekryterar restaurangbiträden, diskare och städare från Asien och Nordafrika. Det mesta tyder i stället på att det är möjligheten att skaffa arbetskraft till löner långt under de nivåer som gäller i svenska kollektivavtal som lockar arbetsgivarna att rekrytera utomlands.

Det är viktigt att komma ihåg i vilket sammanhang de nya reglerna infördes. Regeringen Reinfeldts politik syftade generellt till att minska arbetstagarnas makt på arbetsmarknaden. Försämringarna i arbetslöshetsförsäkringen, urholkningen av arbetsrätten, rean på ungdomars arbete, skattesubventionen för hushållstjänster, den havererade arbetsmarknadspolitiken, nedskärningar av vuxenutbildningen och privatiseringar av välfärdsverksamhet göder framväxten av en låglönemarknad i

Sverige. Denna låglönemarknad framställs av både de borgerliga partierna och näringslivets företrädare som lösningen på arbetslösheten bland framför allt ungdomar, lågutbildade och utlandsfödda.

De nuvarande reglerna för arbetskraftsinvandring ligger i linje med denna låglönepolitik, och dess utformning har öppnat för omfattande exploatering av arbetstagare från andra länder. Det finns gott om dokumentation på hur utländska arbetare lurats hit under falska premisser och utnyttjats på det mest skamliga sätt. Såväl enskilda fackförbund som medierna har de senaste åren rapporterat om stora missförhållanden inom en rad branscher. Problembilden bekräftas även av Migrationsverket som anser att missbruket av nuvarande regelverk är omfattande.

Det är tydligt att det är alldeles för enkelt för oseriösa arbetsgivare att utnyttja utländska arbetstagare med nuvarande regelverk. Det drabbar inte bara de enskilda arbetstagare som utnyttjas utan påverkar även löner och arbetsvillkor för andra arbetstagare i berörda branscher i negativ riktning.

En rad åtgärder har vidtagits för att förhindra att arbetskraftsinvandrare utnyttjas. Den 1 augusti 2014 trädde regeländringar i kraft med syfte att upptäcka och stoppa missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring. Migrationsverkets möjligheter till kontroller har förstärkts. Migrationsverket har nu rättsligt stöd att göra efterkontroller i arbetstillståndsärenden för att kontrollera bl.a. att arbetstagaren påbörjat sitt arbete och att de erbjudna anställningsvillkoren och i synnerhet lönen följs.

Vänsterpartiet välkomnar de åtgärder som vidtagits men anser att de är otillräckliga. Den extrema beroendeställning arbetskraftsinvandrare hamnar i när de kommit till Sverige kvarstår. Det står fortfarande arbetsgivare fritt att erbjuda sämre arbetsvillkor än de som utlovas vid ansökan, och arbetstagaren riskerar alltjämt att skickas hem med tom plånbok om anställningen upphör. Effektiva sanktionsmöjligheter avseende arbetsgivare saknas. Det krävs därför ytterligare åtgärder.

Den tidigare S-MP-regeringen tillsatte en utredning med uppdrag att överväga åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrades ställning på arbetsmarknaden (dir. 2015:75). Utredningen presenterade ett antal förslag på området, däribland straffansvar för arbetsgivare och ytterligare efterkontroller (SOU 2016:91). Regeringen valde dock att enbart gå vidare med utredningens förslag om att införa en möjlighet att avstå från att återkalla ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete om arbetsgivaren på eget initiativ har vidtagit en åtgärd som leder till att förutsättningarna för arbetstillståndet är uppfyllda (prop. 2016/17:212). Vänsterpartiet välkomnade regeringens proposition men framhöll att regeringens förslag på åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrades ställning – vilket alltså var det syfte med vilket utredningen tillsattes – var otillräckliga (mot. 2017/18:114).

Vänsterpartiet vidhåller de förslag som redogjorts för ovan och förutsätter att kommande regering tar initiativ för att ytterligare stärka arbetskraftsinvandrades ställning på arbetsmarknaden. Ytterst är detta en fråga om mänsklig anständighet. Det omfattande utnyttjande av arbetskraftsinvandrare som sker på svensk arbetsmarknad måste stoppas.

## 4.8 Bättre regelverk kring subventionerade anställningar

Inom ramen för arbetsmarknadspolitiken finns flera olika former av subventionerade anställningar. Syftet med dessa är att stimulera arbetsgivare att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden – långtidsarbetslösa, nyanlända eller personer med

funktionsnedsättning. Subventionerade anställningar kompenserar arbetsgivaren ekonomiskt om de anställer en arbetssökande som uppfyller de kriterier som ställs för de olika stöden.

Antalet personer med olika former av subventionerade anställningar har ökat trendmässigt sedan år 2000 – från under 20 000 till omkring 60 000 personer år 2016 (kvartalsgenomsnitt). Antalet personer med subventionerade anställningar motsvarar därmed drygt 1 procent av arbetskraften under de senaste åren. Nystartsjobb är den stödform som omfattar flest personer (IFAU rapport 2018:14).

Vänsterpartiet anser att subventionerade anställningar är en bra och nödvändig åtgärd för att hjälpa nyanlända, långtidsarbetslösa eller personer med funktionsnedsättning att få en fastare anknytning till arbetsmarknaden. Det är positivt med arbetsgivare som i hög utsträckning välkomnar personer som av olika skäl står långt från arbetsmarknaden. Användandet av subventionerade anställningar har även stöd i forskningen. Studier visar att personer som haft en subventionerad anställning i allmänhet snabbare får ett jobb utan stöd jämfört med dem som varit öppet arbetslösa (IFAU rapport 2011:7, IFAU rapport 2018:14).

Vänsterpartiet kan dock konstatera att nuvarande system med subventionerade anställningar under lång tid har varit behäftat med risker och problem. Vid sidan av den uppenbara risken för undanträngningseffekter finns stora problem med oegentligheter, överutnyttjande och andra felaktigheter, vilket bekräftas av ett flertal granskningar. Under de senaste åren har vi sett åtskilliga exempel på hur oseriösa arbetsgivare inom vissa branscher sätter i system att ta in arbetslösa från olika arbetsmarknadspolitiska program i stället för att anställa ordinarie arbetskraft. När stödperioden för en subventionerad anställning upphör avslutas anställningen, därefter anställs en ny person med en subventionerad anställning. Vissa arbetsgivare skriver dessutom öppet i sina jobbannonser att de söker personer som har rätt till subventionerade anställningar, såsom långtidsarbetslösa, nyanlända och funktionsnedsatta. Granskningar genomförda av såväl medier som enskilda fackförbund visar på omfattande missbruk, fusk, ekonomisk brottslighet, osund konkurrens och utnyttjande av utsatta människor.

Det är uppenbart att alltför många arbetsgivare använder subventionerade anställningar som ett sätt att dumpa arbetsvillkoren eller för att göra det möjligt att lägga lägre anbud vid upphandlingar. Sammantaget leder det till att konkurrensen snedvrids, arbetsvillkor dumpas och reguljära anställningar uteblir. Problemen är särskilt påtagliga inom branscher som hotell och restaurang, taxi, städ och detaljhandel där personer med olika former av subventionerade anställningar utgör en stor andel av de anställda. Det är hög tid att ta tag i de missförhållanden som råder kring subventionerade anställningar och skapa ett regelverk som motverkar oegentligheter, överutnyttjande och andra felaktigheter.

Under mandatperioden 2014–2018 vidtog S-MP-regeringen ett antal åtgärder för att skapa ordning och reda bland de subventionerade anställningarna. För det första infördes ett tak på 22 000 kronor för den bidragsgrundande lönekostnaden för nystartsjobb. För det andra infördes krav på anställningsvillkor som följer, eller är likvärdiga med, kollektivavtal även för nystartsjobb. För det tredje genomfördes betydande förenklingar och förstärkningar av de subventionerade anställningarna i syfte att minska risken för felaktiga utbetalningar. För det fjärde tillsattes en utredning med uppdrag att se över det statliga åtagandet för en väl fungerande arbetsmarknad, den s.k. Arbetsmarknadsutredningen (dir. 2016:56). För det femte inrättades en delegation med uppdrag att motverka överutnyttjande och felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen



och andra närliggande skattefinansierade och skattesubventionerade system (dir. 2016:60).

Vänsterpartiet välkomnar S-MP-regeringens åtgärder som vi betraktar som viktiga steg på vägen. Vi anser dock att det krävs ytterligare åtgärder i syfte att stävja oegentligheter, överutnyttjande och andra felaktigheter på det ekonomiskt och personellt omfattande fält som subventionerade anställningar utgör. I det följande presenterar vi ytterligare förslag på sådana åtgärder. Vi har lagt fram dessa förslag tidigare. Utskottet har då avslagit våra förslag, senast med hänvisning till tidigare ställningstaganden om regeringens arbete på området (2017/18:AU4). Vi delar inte utskottets bedömning och väljer därför att lägga fram våra förslag på nytt.

#### **4.8.1 Maxgräns för antalet subventionerade anställningar per arbetsgivare**

I SOU 2014:16 konstateras att det finns verksamheter där samtliga anställda har någon form av arbetsgivarstöd genom Arbetsförmedlingen. Huvuddelen av de anställda är då anställda i form av nystartsjobb, en subventionerad anställning som riktas till personer som varit arbetslösa en längre tid. Anställningarna avslutas när stödperioden upphör, därefter anställs andra arbetslösa personer i nystartsjobb (SOU 2014:16, s. 213). Det är uppenbart att det här är fråga om ett överutnyttjande av subventionerade anställningar i syfte att hålla nere lönekostnaderna för företaget. Vid sidan av detta kan man konstatera att meningsfull handledning och uppföljning också blir svår eller omöjlig att genomföra. Sammantaget motverkas själva syftet med den subventionerade anställningen – att fungera som en väg in på arbetsmarknaden.

Ett grundläggande problem i sammanhanget är att Arbetsförmedlingen inte gör någon arbetsmarknadspolitisk bedömning vid beslut om nystartsjobb, detta då förordningen om nystartsjobb inte omfattas av förordningen om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Utredningen föreslår därför bl.a. att regeringen bör överväga att ge Arbetsförmedlingen ett tydligt mandat att i enlighet med sin instruktion göra en arbetsmarknadspolitisk bedömning av nystartsjobb (SOU 2014:16, s. 214).

Vänsterpartiet anser att utredningens förslag är bra och förutsätter att regeringen går vidare med det. Precis som utredningen påpekar har nystartsjobben en konstruktion som innebär en uppenbar risk för oegentligheter och överutnyttjande. Ett skäl till detta är utformningen av insatsen som rättighetsstyrd, vilket innebär att det inte är fråga om någon arbetsmarknadspolitisk prövning inför beslut om utbetalande av stödet. Arbetsförmedlingen saknar i dag därför möjligheter att ifrågasätta lämpligheten i anvisningen. I praktiken kan därmed en arbetsgivare driva en verksamhet där merparten av de anställda har nystartsjobb. Det är en orimlig situation som måste förändras. Regelverket måste vara sådant att det motverkar möjligheten för arbetsgivare att på olika sätt utnyttja subventionerade anställningar endast för att ersätta icke-subventionerade, och att dumpa löner och arbetsvillkor.

Det bör införas en gräns för hur många eller hur stor andel anställda med subventionerad lön som en och samma arbetsgivare får ta emot. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

#### **4.8.2 Arbetsförmedlingens skyldighet att genomföra samråd med facklig organisation inför anvisning till arbetsplatsförlagd insats**

Enligt 9 § förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten har Arbetsförmedlingen skyldighet att genomföra samråd med facklig organisation inför varje enskild anvisning till arbetsplatsförlagd insats. Genom samrådet kan fackliga representanter med god kännedom om den lokala arbetsmarknaden ge värdefull information till Arbetsförmedlingen inför beslut. Tyvärr tenderar myndigheten alltför ofta att låta bli att genomföra samråd. Detta bekräftas av en stickprovskontroll av lönebidrag som Arbetsförmedlingen genomförde 2013, vilken redovisas i SOU 2014:16. Av närmare 800 granskade beslut om lönebidrag hade samråd med facklig organisation endast skett i 50 procent av fallen (SOU 2014:16, s. 121).

Vänsterpartiet anser att samrådsbestämmelsen måste respekteras. Fackets yttrande inför beslut om arbetsplatsförlagda insatser är ett betydelsefullt underlag för Arbetsförmedlingens bedömning. Det säkerställer god kontroll och kvalitet i insatsen. Vi anser vidare att samrådsbestämmelsen även bör omfatta nystartsjobben.

Regeringen bör förtydliga för Arbetsförmedlingen att myndigheten ska genomföra samråd med facklig organisation inför varje arbetsplatsförlagd anvisning, även vad gäller nystartsjobb. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Utöver det grundläggande kravet på att samrådsbestämmelsen måste respekteras och även omfatta nystartsjobben anser vi att samrådet med facket ska ha stor betydelse för Arbetsförmedlingens beslut om arbetsplatsförlagd anvisning. De fackliga organisationerna har god kännedom om arbetsmarknaden och kan därmed bedöma lämpligheten i anvisningen. Fackets synpunkter bör alltid noga övervägas. För att säkerställa att detta sker behövs dels kompetensutveckling inom Arbetsförmedlingen i syfte att tydliggöra vikten av att genomföra samråd med facket, dels ett förtydligande av Arbetsförmedlingens uppdrag från regeringens sida.

Regeringen bör förtydliga för Arbetsförmedlingen att den fackliga organisationens yttrande alltid noga bör övervägas i myndighetens beslut om arbetsplatsförlagd anvisning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

#### **4.8.3 Skärpt för- och efterhandskontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner**

Enligt Arbetsförmedlingens instruktion (2007:1030) ska myndigheten säkerställa att felaktiga utbetalningar inte görs. Av SOU 2014:16 framgår att det finns betydande risker för felaktiga utbetalningar inom ramen för Arbetsförmedlingens verksamhet, bl.a. vad gäller ekonomiskt stöd till arbetsgivare. Enligt utredningen är den arbetsgivarkontroll som Arbetsförmedlingen gör inför beslut om ersättning till arbetsgivare och anordnare begränsad. Det saknas exempelvis en rutin med bedömning av arbetsgivarens och anordnarens förutsättningar att bedriva företag, exempelvis om vederbörande har betydande betalningsanmärkningar eller pågående skuldsanering, och risk för överutnyttjande och konkurrenssnedvridning (SOU 2014:16, s. 223).

Vänsterpartiet anser att Arbetsförmedlingens kontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner bör skärpas i syfte att motverka felaktiga utbetalningar, oegentligheter och överutnyttjande. Arbetsförmedlingens rutiner kring för- och efterhandskontroll av arbetsgivare bör därför förtydligas. Arbetsgivare som beviljas någon form av stöd ska leva upp till de villkor som ställs.

Regeringen bör ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att tydliggöra sina rutiner vad gäller för- och efterhandskontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Utöver detta bör Arbetsförmedlingen ges utökade möjligheter att kontrollera arbetsgivare som anställer personal med subventioner. I dag sker myndighetens kontroll dels genom de lokala arbetsförmedlarna, dels genom myndighetens centrala enhet för kontroll och uppföljning. Som ovan nämnts är denna kontroll begränsad. De lokala arbetsförmedlarna saknar tid och resurser för att hinna göra de kontroller som krävs. Den centrala enheten saknar statistik över hur många arbetsgivare som varje år upptäcks för att bryta mot reglerna. Problemet har lyfts fram av flera fackföreningar vid upprepade tillfällen (Arbetet 2017-10-13). För att förbättra kontrollen av arbetsgivare som tar emot subventioner bör regelverket förändras.

Regeringen bör ge Arbetsförmedlingen utökade möjligheter att kontrollera arbetsgivare som anställer personal med subventioner. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

#### **4.8.4 Sanktioner mot arbetsgivare som missbrukar anställningsstöden**

I dag finns det inga sanktioner mot de arbetsgivare som missbrukar anställningsstöden. Om Arbetsförmedlingen upptäcker att en arbetsgivare inte uppfyller överenskomna kriterier, eller missbrukar anställningsstöden för att minska sina personalkostnader i syfte att få konkurrensfördelar, gör myndigheten en omprövning. I värsta fall kan arbetsgivaren bli återbetalningsskyldig. Vänsterpartiet anser att detta är otillräckligt.

I SOU 2014:16 övervägdes ett system med administrativa sanktionsavgifter mot de arbetsgivare som missbrukar anställningsstöden. Enligt utredningen skulle Arbetsförmedlingen, som handlägger stöden, få besluta om sådana sanktionsavgifter (SOU 2014:16, s.219). Vänsterpartiet anser att detta är ett bra förslag som, i kombination med skärpta för- och efterhandskontroller, sannolikt skulle bidra till att minska förekomsten av missbruk av anställningsstöd.

Sanktioner ska kunna utkrävas mot arbetsgivare som inte uppfyller överenskomna kriterier eller missbrukar anställningsstöden för att minska sina personalkostnader och få konkurrensfördelar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

#### **4.8.5 Arbetsgivare som anställer personer med subventioner ska utfärda arbetsintyg**

Enligt 47 § lagen om arbetslöshetsförsäkring (ALF) ska en arbetsgivare på begäran utfärda ett arbetsgivarintyg till den anställde när anställningen upphör. Intyget ska innehålla uppgifter om den anställdes anställningsförhållanden och de uppgifter i övrigt som behövs för att bedöma den anställdes rätt till arbetslöshetsersättning. Intyget är samtidigt ett bevis på att man har jobbat på en arbetsplats under en viss period och kan därmed hjälpa individen i dennes fortsatta jobsökande. Kravet på arbetsgivarintyg finns även reglerat i många kollektivavtal.

Enligt flera arbetstagarorganisationer är det vanligt förekommande att arbetsgivare som anställer personal med subventioner inte utfärdar något arbetsgivarintyg efter avslutad anställning. Det kan dels bero på att många av dessa arbetsgivare inte har kollektivavtal med krav på arbetsgivarintyg, dels bero på att många personer med subventionerade anställningar inte har rätt till a-kassa och därmed, per definition, inte

omfattas av gällande lagstiftning. Resultatet är att många personer med subventionerade anställningar, efter avslutad anställning, återvänder till Arbetsförmedlingen utan ett arbetsgivarintyg som visar vad man jobbat med och hur länge. Detta försvårar sannolikt möjligheten att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

LO har framfört krav på att personer med subventionerad anställning ska få ett arbetsintyg av arbetsgivaren när anställningen upphör. Intyget ska innehålla uppgifter om arbetsuppgifter, anställningstid m.m. i syfte att hjälpa personen i sitt fortsatta jobbsökande. Vänsterpartiet delar LO:s uppfattning. Vi är övertygade om att ett krav på intyg skulle förbättra förutsättningarna för en varaktig etablering på arbetsmarknaden för personer med subventionerade anställningar. Vi menar även att det ligger i det allmännas intresse att verka för att förbättra målgruppens möjligheter att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden, i synnerhet som staten har bekostat delar av eller hela anställningen genom olika former av anställningsstöd. Kravet bör införas i de förordningar som reglerar anställningsstöd.

Arbetsgivare som anställer personer med subventioner ska vara skyldiga att utfärda ett arbetsintyg till den anställde när anställningen upphör. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

#### **4.8.6 Öppenhet och insyn**

Varje år betalas stora summor ut i anställningsstöd till privata företag. Vilka företag som tagit del av bidragen och hur mycket pengar respektive företag har fått är dock belagt med sekretess. Arbetsförmedlingen hänvisar till sekretess- och offentlighetslagstiftningen. Enligt myndigheten står det inte klart att den enskilda inte kan lida skada om uppgifterna blir offentliga. Arbetsförmedlingen hänvisar bl.a. till företagarnas affärsintressen (DN 2015-02-09).

Nuvarande ordning gör det svårt för myndigheter och journalister att granska vilka företag som tar emot statliga lönesubventioner och huruvida det förekommer överutnyttjande, felaktiga utbetalningar och andra oegentligheter. Vänsterpartiet anser att detta bör förändras. Enligt vår mening bör allmänhetens insyn i hur skattemedel används väga tyngre än den enskilda företagarens affärsintressen. Vi har svårt att se hur ett företag skulle lida skada av att staten öppet redovisar vilka som har fått statliga lönesubventioner. Det finns ett stort samhällsintresse och behov av transparens, öppenhet och insyn när det gäller hur de statliga lönesubventionerna används.

Regeringen bör göra det möjligt för myndigheter och journalister att granska vilka företag som tar emot statliga lönesubventioner samtidigt som skyddet för den enskildes integritet säkras. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## **5 En starkare arbetsrätt för ökad trygghet i anställningen**

Vänsterpartiet ser med stor oro på 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, i synnerhet inom kvinnodominerade branscher. 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, inhyrning 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 periferi bestående av en växande grupp som saknar anställningstrygghet och har små möjligheter att hävda sina rättigheter i arbetslivet. I denna grupp ingår dels tidsbegränsat anställda, dels migrantarbetare, papperslösa och andra utsatta personer som arbetar för löner och villkor långt sämre än de som regleras i lagar och kollektivavtal. Den gemensamma nämnaren i denna heterogena grupp, som ibland beskrivs i termer av ett prekariat, är otryggheten och osäkerheten. Villkoren ser således väldigt olika ut för olika arbetstagare. Samtidigt befinner sig alla på samma arbetsmarknad.

Den ökande uppsplittringen av löntagarna i tillsvidareanställda, visstidsanställda, inhyrda, utstationerade, uppdragstagare osv. försvårar den fackliga organiseringen. Arbetstagare med osäkra och otrygga anställningar vågar inte ställa krav i samma utsträckning som tillsvidareanställda. 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.

## 5.1 Minska de otrygga anställningarna

Tidsbegränsade anställningar fyller en nödvändig 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 många 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 tidsbegränsade 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 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 25–29 år har var fjärde ett tidsbegränsat jobb (LO: Anställningsformer och arbetstider 2017). Tidsbegränsade anställningar kryper dock allt högre upp i åldrarna. Medelåldern för tidsbegränsat anställda på arbetsmarknaden i sin helhet var 31,2 år 2014. Medelåldern för en tidsbegränsad anställning för arbetare inom kommun och landsting var 37 år (Kommunal 2016: Status: Prekär. En rapport om tidsbegränsat anställda). Tidsbegränsade anställningar kan således inte enbart beskrivas som ett ungdomsfenomen på den svenska arbetsmarknaden. Här finns ett tydligt klass- och könsmönster.

I vissa branscher är tidsbegränsade anställningar snarare 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. Den yrkesgrupp som har högst andel tidsbegränsade anställningar är vårdbiträden. 2015 var 61 procent av vårdbiträdena tidsbegränsat anställda. 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. Tidsbegränsat anställda vittnar om en prekär tillvaro. 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 tillsvidareanställning 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.

De tydliga skillnaderna i arbetsmiljö mellan tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda bekräftas i Arbetsmiljöverkets undersökning ”Arbetsmiljön 2017”. Enligt rapporten är en av fyra tidsbegränsat anställda rädda för uppsägning eller att tvingas korta sin arbetstid jämfört med en av tio av de tillsvidareanställda. Vidare har drygt hälften av de tidsbegränsat anställda repetitiva arbetsuppgifter jämfört med drygt en tredjedel av de tillsvidareanställda. Dessutom kan sex av tio tidsbegränsat anställda sällan eller aldrig bestämma när arbetsuppgifter ska utföras. Motsvarande siffra för tillsvidareanställda är tre av tio. Därutöver visar rapporten att det bland tidsbegränsat anställda kvinnor är dubbelt så vanligt att ha upplevt sexuella trakasserier på jobbet jämfört med bland tillsvidareanställda kvinnor (Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2017).

När antalet visstidsanställningar blir för många påverkar det även de tillsvidareanställdas arbetsvillkor och arbetsmiljö negativt. En undersökning som Handelsanställdas förbund har gjort bland butiks- och lageranställda visar att tillsvidareanställd 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 tillsvidareanställda 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. Regeringens proposition 2015/16:62 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar innehöll förslag som kan ses som steg i rätt riktning. De lagändringar som trädde i kraft den 1 maj 2016 är dock otillräckliga för att på allvar komma till rätta med missbruket av de tidsbegränsade anställningarna. Vänsterpartiet föreslår därför ett antal regeländringar i syfte att minska de otrygga anställningarna och stärka den enskildes rätt till anställningstrygghet.

### **5.1.1 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 bryter med en grundtanke i LAS, nämligen att arbetstagaren, som i utgångspunkten har en underordnad relation till arbetsgivaren, åtminstone ska skyddas mot godtycke. Allmän visstidsanställning kan tvärtom sägas bygga på just godtycke.

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. Sedan 2017 står också Socialdemokraterna bakom ett sådant krav efter ett beslut på partiets kongress. S-MP-regeringen lade dock aldrig fram någon proposition i ärendet. Problemet med allmän visstid kvarstår således.

I debatten har det hävdats att man i första hand bör komma till rätta med problemen i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Men grundproblemet har skapats genom utformningen av lagen och bör lösas därigenom. Dagens utformning ger en ensidig fördel till arbetsgivarna och bygger in ett godtycke i systemet. Arbetsgivarna har inget att vinna på att reglera detta i kollektivavtal, samtidigt som problemet är som störst på områden där arbetstagaren redan befinner sig i särskilt utsatta situationer. I den mån frågan ändå regleras genom kollektivavtal betyder det dessutom att arbetstagarorganisationen måste betala för något som lagstiftaren inte borde ha öppnat för. En liknande slutsats drog LO-kongressen 2016, som fattade beslut om att LO ska verka för att allmän visstidsanställning tas bort ur LAS. Det finns således ett brett fackligt stöd för att ändra lagstiftningen.

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.

### **5.1.2 Maxgräns för tidsbegränsad anställning**

Det ska inte vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ovanpå varandra under alltför lång tid. De lagändringar som trädde i kraft den 1 maj 2016, genom bifall på proposition 2015/16:62, innebär visserligen en förbättring jämfört med tidigare lagstiftning. Vänsterpartiet anser dock, i likhet med flera fackförbund, att lagändringarna är både otillräckliga och svårtolkade. Det är dessutom oklart om lagändringarna verkligen uppfyller visstidsdirektivets krav. 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 skärpning av reglerna mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar. Reglerna ska vara enkla att förstå och tillämpa. Principen

bör vara att låta alla anställningsformer ingå i bedömningen av maximal tid som visstidsanställd.

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.

### **5.1.3 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, 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.

Vänsterpartiet ser ett stort behov av att komma till rätta med det omfattande missbruk av intermittenta anställningar som präglar delar av svensk arbetsmarknad. Därför välkomnas det utredningsuppdrag (dir. 2017:56) som regeringen tillsatt, och som ska redovisas i början av 2019. Vi förutsätter att utredningen lägger konkreta förslag för att skydda arbetstagarna mot den otrygghet som intermittenta anställningar innebär och att regeringen presenterar lagförslag i enlighet med detta.

### **5.1.4 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. För att företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar bör denna tid



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.

Vänsterpartiet har länge föreslagit att regelverket kring företrädesrätt till återanställning bör ändras i syfte att stärka anställningstryggheten.

Arbetsmarknadsutskottet har dock valt att avstyrka våra förslag, senast med hänvisning till att den utformning i form av kvalifikationstid och längd som företrädesrätten i dag har i LAS är tillfredsställande (2017/18:AU9). Vänsterpartiet delar inte utskottets bedömning och menar att behovet av en förändring av regelverket kvarstår.

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 bör förlängas till 12 månader efter anställningens upphörande. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

### **5.1.5 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 nödvändig 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.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen föreslagit ett tydligare personsamband vid vikariat. Utskottet har dock valt att avstyrka våra förslag, senast med hänvisning till att praxis är tydlig om vad som är att betrakta som ett vikariat och hur anställningsformen får användas (bet. 2016/17:AU7). Vänsterpartiet menar att skillnaden mellan teori och praktik dock är alltför stor för att vara acceptabel, och anser därför att behovet av ett tydligare personsamband vid vikariat kvarstår.

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

### **5.1.6 Skyddad sysselsättningsgrad mot s.k. hyvling**

Det anställningsskydd som i dag finns i lagen om anställningsskydd (LAS) skyddar anställningen som sådan i arbetsbristsituationer genom turordningsregler och

återanställningsrätt. Däremot finns inte på samma sätt ett skydd för sysselsättningsgraden i anställningen.

Detta medför att arbetsgivare, med hänvisning till arbetsbrist, kan välja att sänka sysselsättningsgraden för arbetstagare i stället för att säga upp dem. Fenomenet kallas hyvling, dvs. att arbetstidsmättet hyvlas ned från heltid till deltid. Flera fackförbund, däribland HRF, Fastighets, Handels och Kommunal, har på senare år vittnat om att detta är ett växande problem inom deras branscher. Arbetsgivaren omorganiserar och sänker arbetstiden för de anställda. Ibland används metoden för att sänka arbetstiden för redan anställda och ta in nya på deltid.

Nackdelarna med hyvling är stora, inte minst för de arbetstagare som drabbas. Flera fackförbund har slagit larm om att deras medlemmar inte längre kan försörja sig på sina löner efter att sysselsättningsgraden hyvlats. Således blir en till synes enkel lösning för arbetsgivarna ett riktigt problem för samhället i allmänhet och för arbetstagarna i synnerhet.

Arbetsdomstolen fastställde 2016 i en uppmärksammas dom (AD 2016 nr 69) att en arbetsgivare inte agerat felaktigt när ett flertal anställda i en butik fått sina sysselsättningsgrader sänkta. En tjänst med lägre sysselsättningsgrad kan betraktas som ett skäligt omplaceringserbjudande, och behöver därför inte behandlas som ett ärende om arbetsbrist. Arbetsgivare behöver då inte beakta turordningsregler eller uppsägningstider. LAS skyddar därmed inte omfattningen av en anställning. Domen markerar en definitiv återvändsgränd för skydd mot hyvlingar i nuvarande lagstiftning.

LO har sedan tidigare beslutat att verka för en lagändring för att motverka hyvling. Efter prövningen av regelverket i arbetsdomstolen har flera fackförbund förstärkt sina krav på åtgärder. Vänsterpartiet anser, i likhet med arbetstagarorganisationerna, att det krävs en lagändring för att komma till rätta med det problem som lyfts fram här, och har också föreslagit detta tidigare (mot. 2016/17:47). Arbetsmarknadsutskottet har avslagit vårt förslag med hänvisning till att arbetsmarknadens parter bör ges möjlighet att uppnå ett rimligt skydd mot hyvling i kollektivavtal (2016/17:AU7).

2017 tillsatte S-MP-regeringen en utredning med uppdrag att bl.a. utreda och analysera arbetstagares skydd mot förändrade anställningsförhållanden i samband med omreglering av arbetstidsmätt vid arbetsbrist (dir. 2017:56). Uppdraget ska redovisas senast 31 januari 2019. Vänsterpartiet välkomnar utredningen, men konstaterar samtidigt att uppdraget är formulerat så att även andra vägar än en lagändring kan komma i fråga. Vi kan samtidigt konstatera att parterna inte lyckats lösa problemet och att behovet av ett skydd mot hyvling är stort. Vi väljer därför att lägga vårt förslag till lagändring på nytt.

Lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att regelverket gällande arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 5.2 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.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (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 (IFAU rapport 2008:26). 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.

Vänsterpartiet har under lång tid föreslagit att tvåpersonsundantaget i LAS bör tas bort. Arbetsmarknadsutskottet har dock avstyrkt vårt förslag, senast med hänvisning till att nuvarande reglering är väl avvägd (2017/18:AU9). Vänsterpartiet menar att den faktiska utvecklingen på arbetsmarknaden stärker de argument som vi och andra anförde redan vid undantagets införande. Vi menar att detta är en fråga om att slå vakt om de grundläggande intentionerna med lagen om anställningsskydd. Vänsterpartiet väljer därför att lägga fram förslaget till riksdagen på nytt.

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.

### 5.3 Stärkt reglering vid in- och uthyrning av arbetstagare

Bemanningsbranschen växer och sysselsätter allt fler i Sverige. Var femte arbetsställe hyr årligen in arbetstagare. För närvarande finns omkring 80 000 bemanningsanställda i Sverige vilket motsvarar 1,7 procent av arbetskraften. De bemanningsanställda är ofta unga, många är oerfarna och mer än var femte person är utlandsfödd.

Bemanningsföretag innebär ett flertal problem på svensk arbetsmarknad.

För det första delas arbetskraften upp i inhyrda och anställda. Det splittrar arbetstagarna, försämrar möjligheterna att bedriva en effektiv facklig verksamhet och stärker arbetsgivarnas makt.

För det andra finns stora brister i bemanningsanställdas arbetsmiljö. Enligt Arbetsmiljöverket är det dubbelt så vanligt att inhyrd personal drabbas av arbetsolyckor jämfört med andra anställda. Främst är det unga bemanningsanställda män som råkar ut

för skador. Kortare uppdrag och anställningar på olycksdrabbade arbetsplatser bidrar till att bemanningspersonal i högre utsträckning än andra är utsatta för risker på jobbet (Arbetsmiljöverket 2018: Tillsyn inom bemanningsbranschen).

För det tredje påverkar bemanningsföretagen anställningstryggheten hos anställda i kundföretagen. Sedan bemanningsföretag blev tillåtna på svensk arbetsmarknad 1992 har tillsvidareanställd personal vid flera tillfällen sagts upp och ersatts med bemanningsanställda – trots att tidigare anställda haft företrädesrätt till återanställning.

Sammanfattningsvis innebär bemanningsföretagen problem för såväl de bemanningsanställda som anställda på kundföretagen. De bidrar till att splittra arbetstagarna, hotar tryggheten på jobbet och stärker arbetsgivarnas makt.

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 tillsvidareanställd 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.

Vänsterpartiet har under lång tid lagt fram förslag i riksdagen för att stärka regleringen vid in- och uthyrning. Inför valet 2014 presenterade Socialdemokraterna och LO liknande förslag (LO och Socialdemokraterna 2013: Ordningsregler för svensk arbetsmarknad). Trots detta lade S-MP-regeringen inte fram några lagförslag för att stärka regleringen vid in- och uthyrning av arbetstagare. Mot bakgrund av att de negativa effekterna av bemanningsföretag på svensk arbetsmarknad kvarstår väljer vi att lägga fram våra förslag på nytt.

### **5.3.1 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.

Regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så 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.

### **5.3.2 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 överenskommits 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 (2012:854) om uthyrning av arbetstagare behöver moderniseras och anpassas till den utveckling som skett sedan 1993.

Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

### **5.3.3 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 föreställa sig dagens situation.

Konsekvenserna av luckan i lagen är uppenbara. I flera uppmärksammade fall har arbetsgivare sagt upp, eller hotat med att säga upp, tillsvidareanställd 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 uthyrningsföretag 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. Detta förslag fanns även med i LO och Socialdemokraternas ordningsregler för svensk arbetsmarknad inför valet 2014, vilket redogjorts för ovan. Trots detta lade S-MP-regeringen inte fram några lagförslag på området under mandatperioden 2014–2018. Vänsterpartiet anser att det krävs en lagändring 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.

### **5.3.4 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 den är bunden till 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 brustit 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 inhyrning.

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

### **5.3.5 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 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.

### **5.3.6 Staten bör avveckla anlitan av bemanningsföretag**

En rapport från fackförbundet ST (2012) uppmärksammade problem med statens användning av bemanningsföretag. Utöver det faktum att staten använder sig av bemanningsföretag i större omfattning än när möjligheten infördes, 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 (ST 2012: Myndighetsutövning på entreprenad. En rapport om privata bolag i myndigheters kärnverksamhet).

Enligt ST kan denna utveckling dels riskera det offentliga möjligheter till insyn, kontroll och ansvarsutkrävande, 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.

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.

Under 2016 granskade ST:s förbundstidning Publikt ett femtontal statliga arbetsgivares användning av bemanningsföretag. Granskningen visar att det på flera myndigheter finns konsulter som hyrts in på heltid i flera år. Enligt granskningen är flera myndigheter beroende av dyra konsulter vilket innebär stora kostnader för staten. Granskningen visar även att en stor del av den inhyrda personalen utför myndighetsutövande verksamhet.

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

## 5.4 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, vilket uppmärksammats av flera fackförbund.

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. Vid upprepade tillfällen har anställda tvingats att söka om sina jobb utan några garantier om någon ny anställning.

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.

Fackförbunden Kommunal och Seko 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.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen lagt fram förslag om att lagstiftningen bör ändras i syfte att stärka anställningsskyddet vid upphandlingar och därigenom motverka de problem som redogjorts för här. Arbetsmarknadsutskottet har dock avstyrkt våra yrkanden med hänvisning till dels vissa befintliga skyddsregler i LAS och MBL, dels parternas möjligheter att reglera frågan om arbetstagarnas rättigheter vid övergång av verksamhet i kollektivavtal. Dessutom hänvisar utskottet till EU-rättsliga regler som är specifika för kollektivtrafikområdet och de redan existerande möjligheterna att ställa arbetsrättsliga krav vid offentliga upphandlingar (bet. 2016/17:AU7, 2017/18:AU9).

Vänsterpartiet kan konstatera att de befintliga skyddsreglerna inte är tillräckliga och att parterna inte haft förmåga att lösa problemet avtalsvägen. Vi kan även konstatera att de nya möjligheterna att ställa arbetsrättsliga krav i upphandlingar endast omfattar den s.k. hårda kärnan, och därmed inte innefattar möjlighet att ställa krav på personalövertagande. Vi kan dessutom konstatera att de EU-rättsliga regler som utskottet hänvisar till (artikel 4.5 i EU:s kollektivtrafikförordning), som föreskriver att upphandlande myndigheter får ställa krav på personalövertagande i samband med upphandlingar av kollektivtrafik, endast omfattar kollektivtrafiktjänster (prop. 2016/17:28). Anställda i andra upphandlade verksamheter omfattas inte. Vi anser att krav på personalövertagande i samband med upphandling bör gälla vid all offentlig verksamhet som sker regelbundet – inte bara vid upphandling av vissa kollektivtrafiktjänster. Vi väljer därför att lägga fram vårt förslag på nytt.

För att säkra anställningstryggheten för de arbetstagare som arbetar inom offentligt finansierade verksamheter som upphandlas med jämna mellanrum bör tre lagändringar göras. För det första bör 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS, ändras så att det tydligt framgår att byte av entreprenör efter en offentlig upphandling ska anses vara en verksamhetsövergång, vilket ger de anställda rätt att följa med och behålla sina jobb. För det andra bör lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, ändras så att arbetstagarorganisationer ges möjlighet att förhandla med den upphandlande myndigheten inför en upphandling. För det tredje bör lagen om offentlig upphandling, LOU, ändras så att krav på personalövertagande blir ett standardkrav vid all upphandling. Sammantaget skulle dessa lagändringar stärka och säkra de anställdas anställningstrygghet vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar.

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.

## 6 En bättre arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv

Alla människor har rätt att arbeta i en trygg och säker arbetsmiljö som ger yrkesmässig och personlig utveckling. Alla ska kunna avsluta sitt yrkesliv med bibehållen fysisk och psykisk hälsa. I dag är en god arbetsmiljö inte verklighet för alla på arbetsmarknaden. Arbetsmiljön försämrades snabbt under 1990-talet, sedan i ett långsammare tempo och med en viss återhämtning mot slutet av 2000-talet. Men efter 2011 försämrades arbetsmiljön igen, främst för kvinnor i arbetaryrken. Skillnaderna mellan högre tjänstemän och arbetare inklusive kvinnor i lägre tjänstemannayrken fortsätter att öka (LO: Arbetsmiljö 2014 – klass & kön). Samtidigt skiljer sig arbetsvillkoren mellan olika grupper av tjänstemän. Kvinnor i tjänstemannayrken har i dubbelt så hög utsträckning som män i tjänstemannayrken arbeten med hög anspänning (höga krav och låg kontroll). Kvinnor i tjänstemannayrken drabbas även i högre utsträckning än män i samma grupp av arbetsrelaterade besvär (TCO: Tjänstemännens arbetsförhållanden, 2016).

Maktförskjutningen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas förmån, ökade lönsamhetskrav i näringslivet och resursbrist i offentlig verksamhet har inneburit att nya hierarkiska organisationer växt fram. Allt fler arbetsplatser kännetecknas i dag av slimmade organisationer med hårt styrt och utarmat arbete (arbete som har fått lägre krav på faktisk kompetens, som innehåller låg grad av lärande och hög grad av repetitiva moment), högt arbetstempo, höga prestationskrav och små möjligheter för arbetstagarna att påverka sin arbetssituation.

Besparingar och rationaliseringar medför ofta att stressen och hetsen ökar på arbetsplatserna. Forskningen visar på samband mellan arbetsrelaterad ohälsa och slimmade organisationer med höga prestationskrav och bristen på demokrati i arbetslivet. Bristen på inflytande har blivit en riskfaktor för ökad ohälsa i arbetslivet. Inom de flesta branscher och för alltför många arbetstagare gäller att kraven i arbetslivet har ökat samtidigt som det egna inflytandet har minskat. Hög arbetsbelastning, stress och låg bemanning leder till skador, ohälsa och arbetsolyckor, i en del fall med dödlig utgång.

Arbetsmiljöverkets rapport över anmälda arbetsskador under 2017 visar på en fortsatt ökning av arbetssjukdomar orsakade av sociala och organisatoriska problem. Ökningen är större bland kvinnor än bland män. Av de nya arbetssjukdomar som anmäldes avseende kvinnor orsakades så mycket som 46 procent av psykosociala faktorer (Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljöstatistik rapport 2018:1). Arbetsmiljöverkets rapport Arbetsorsakade besvär (2016), som utkommer vartannat år, visar att mer än var femte sysselsatt någon gång under det senaste året upplevt att de har fysiska eller psykiska besvär som orsakats av deras arbete. Bland kvinnor är det drygt var fjärde som upplevt sådana besvär. Jämfört med motsvarande studie år 2014 innebär detta en betydande ökning – framför allt när det gäller besvär orsakade av stress och andra psykiska påfrestningar (Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljöstatistik rapport 2016:3). Sådana försämringar av arbetsmiljön leder i förlängningen till ökade sjukskrivningar, vilket bekräftas av Försäkringskassans statistik som visar på fortsatt höga sjukskrivningstal. Mest ökar sjukskrivningarna orsakade av psykisk ohälsa, vilka nu utgör den största diagnosgruppen för nybeviljad sjukersättning för både kvinnor och män.

Många människor trivs förstås på sina arbeten och det har gjorts stora framsteg, särskilt gällande den fysiska arbetsmiljön. Men ofta tas framsteg i arbetsmiljöfrågor för givna när den genomsnittliga levnadsstandarden förbättras. Så borde det också vara, men i praktiken är framgångar, t.ex. den långsiktiga nedgången i antalet dödsolyckor,

något som måste kämpas fram och upprätthållas. Det är hög tid att ta tag i såväl gamla kvardröjande som nya och växande problem och vända utvecklingen.

Utvecklingen under den borgerliga regeringen 2006–2014 innebar en kraftig försvagning av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Anslagen till Arbetsmiljöverket skars ner, medlen för den kvalificerade skyddsombudsutbildningen togs bort och Arbetslivsinstitutet lades ned.

Under S-MP-regeringen 2014–2018 vidtogs ett antal viktiga åtgärder för att stärka och utveckla arbetsmiljöarbetet. Under 2015 tog regeringen, i samråd med arbetsmarknadens parter, fram en arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet (skr. 2015/16:80). Strategin pekar ut en riktning för arbetsmiljöarbetet men innehåller också konkreta åtgärder såsom nya uppdrag till Arbetsmiljöverket, två utredningar och inrättande av ett dialogforum med arbetsmarknadens parter. Vid sidan av detta har regeringen, i samarbete med Vänsterpartiet, förstärkt Arbetsmiljöverkets anslag och ökat det statliga bidraget för regionala skyddsombud. Därutöver har regeringen inrättat en ny myndighet för arbetsmiljökunskap (MynAK), en viktig och efterlängtd funktion som helt saknats i Sverige sedan den borgerliga regeringen 2007 lade ner Arbetslivsinstitutet.

Vänsterpartiet välkomnar S-MP-regeringens åtgärder på arbetsmiljöområdet. Det är en välbehörlig kursändring efter den borgerliga regeringens högst medvetna försvagning av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Vi kan dock konstatera att det finns ett behov av att göra mer inom arbetsmiljöområdet, inte minst för att vända utvecklingen av sjuktal och olyckor relaterade till brister i arbetsmiljön. I denna motion lyfter vi fram ett antal förslag för en bättre arbetsmiljö.

## 6.1 Företagshälsovård åt alla arbetstagare

Företagshälsovården är en viktig aktör i välfärdssamhället, till nytta för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Företagshälsovården ska bidra till att förebygga ohälsa, främja hälsa samt skapa goda och säkra arbetsplatser där de anställda inte riskerar att skadas eller bli sjuka. Företagshälsovården kan bidra med kunskap och kompetens i alla de frågor som uppstår i relationen mellan arbete och människors behov, hälsa och livskvalitet. Företagshälsovården har således en viktig uppgift, inte minst när det gäller att minska antalet sjukskrivningar. På så sätt är en satsning på kvalitetssäkrad företagshälsovård som alla arbetstagare har tillgång till en investering som kan ge positiv utdelning också statsfinansiellt.

Enligt 3 kap. 2 c § arbetsmiljölagen (1977:1160) ska arbetsgivaren svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård menas en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Enligt 12 § Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas ska den vara av tillräcklig omfattning och ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.

Trots en relativt tydlig lagstiftning har i dag allt färre arbetstagare, drygt 60 procent, tillgång till företagshälsovård på sin arbetsplats, en minskning sedan 2013. Detta ska jämföras med slutet av 1980-talet, då närmare 90 procent av arbetstagarna omfattades av företagshälsovård. Tillgången till företagshälsovård är betydligt högre bland tillsvidareanställda än bland tidsbegränsat anställda. Knappt 70 procent av de sysselsatta med tillsvidareanställning har tillgång till företagshälsovård jämfört med knappt 30 procent av de tidsbegränsat anställda. Av de som har tillgång till företagshälsovård är det bara en tredjedel som uppfattar att företagshälsovården spelar en roll i arbetet med att förbättra arbetsmiljön på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2017, rapport 2018:2).

Tillgången till företagshälsovård följer de vanliga klass- och könsgrensarna. LO-förbundens medlemmar, särskilt kvinnor på mindre arbetsplatser och i branscher med många deltider, tidsbegränsade anställningar, inhyrningar och arbete på obekvämt arbetstid, är de som har sämst tillgång till företagshälsovård. Den lägsta tillgången till företagshälsovård finns bland kvinnor i arbetaryrken i den privata servicesektorn. Av dessa arbetstagare hade enbart 33 procent tillgång till företagshälsovård via sin arbetsplats (LO: Företagshälsovård – en handledning från LO och LO-förbunden, 2013). På branschnivå är hotell och restaurang den bransch där de sysselsatta har lägst tillgång till företagshälsovård. Där har endast 19 procent företagshälsovård via sin arbetsgivare (Arbetsmiljöverket 2018: Arbetsmiljön 2017, rapport 2018:2).

Vänsterpartiet anser att alla arbetstagare ska ha tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård med branschkunskap som arbetar med strategiskt förebyggande arbetsmiljöarbete. Det är dels en rättvisefråga, dels en förutsättning för att fler människor ska orka arbeta fram till 65 år eller längre.

En kvalitetssäkrad företagshälsovård arbetar utifrån en helhetssyn på arbetsmiljön med god kunskap om förhållandena i den aktuella branschen och med hög kompetens inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, ledarskapsfrågor, beteendevetenskap, ergonomi, hälsovetenskap, medicin, teknik och rehabilitering. I sin verksamhet på arbetsplatsen ska företagshälsovården – i enlighet med vad som föreskrivs i 3 kap. 2 c § AML – vara en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering.

Arbetsmarknadens parter bör ha en central roll i arbetet med att säkerställa att alla arbetstagare får tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, ta fram förslag på hur en lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunsking företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 6.2 Lag mot mobbning i arbetslivet

Enligt Arbetsmiljöverket upplever ungefär var tionde arbetstagare att de är mobbade av sin chef eller av andra arbetstagare. Fler kvinnor än män upplever sig mobbade på sin arbetsplats (Arbetsorsakade besvär 2016). Mobbning på jobbet är ett stort och alltför lite uppmärksammat arbetsmiljöproblem med allvarliga konsekvenser för de drabbade. Det leder i första hand till stort psykiskt lidande, men ökar också risken att bli fysiskt sjuk. Forskare vid det danska centret för arbetsmiljö har visat att kränkningar på jobbet har samma effekt som posttraumatisk stress. Förutom det personliga lidandet som mobbningen i arbetslivet innebär kostar det samhället mångmiljardbelopp varje år i uteblivna inkomster, sjukersättningar och vårdkostnader.

Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att det är en sund och säker arbetsmiljö på arbetsplatsen. Det handlar framför allt om att förebygga ohälsa. Arbetsgivarens arbetsmiljöarbete ska ske i samverkan med de anställda och i enlighet med föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, men arbetsgivaren är alltid ensamt ansvarig för att arbetsmiljön inte gör någon sjuk eller att någon råkar ut för en olycka.

Om det finns organisatoriska och sociala problem på en arbetsplats finns det också stor risk att det uppstår mobbning. Det innebär i sin tur en stor risk för att den person som mobbas drabbas av ohälsa och sjukskrivning, med stora kostnader för den enskilde och för samhället som följd.

I dag saknas en tydlig lagstiftning som skyddar den som utsätts för trakasserier på jobbet. En lucka i lagstiftningen gör att anställda kan frysas ut och systematiskt mobbas av en chef eller av andra arbetstagare utan att någon ställs till svars. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare arbeta förebyggande mot trakasserier och mobbning, men den arbetsgivare som inte prioriterat det förebyggande arbetet eller inte åtgärdat påtalad mobbing behöver i dag inte stå till svars ens om det går så långt att den drabbade blir sjukskriven.

Den 31 mars 2016 trädde Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) i kraft. Föreskrifterna ersatte därmed tidigare föreskrifter på området, däribland Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet. De nya föreskrifterna innebär en förbättring såtillvida att de har ett organisatoriskt angreppssätt och ett vidare kränkingsbegrepp. Av föreskrifterna framgår att arbetsgivare ska vidta åtgärder för att motverka kränkande särbehandling och se till att det finns rutiner för hur sådana kränkningar ska hanteras på arbetsplatsen.

Vänsterpartiet välkomnar de nya föreskrifterna men anser, i likhet med flera fackliga organisationer, att de är otillräckliga för att skydda den som utsätts för kränkande särbehandling på jobbet. Problemet är att arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan staten och arbetsgivaren. Arbetsmiljölagen ger ingen lösning eller upprättelse i form av erkännande eller ekonomiskt skadestånd till den som blivit trakasserad. För att kunna få sin rätt prövad i domstol behövs det en arbetsrättslig lag.

I mars 2014 fattade riksdagen beslut om att regeringen bör återkomma med förslag om hur mobbning och trakasserier i arbetslivet ska minska. Varken den borgerliga eller S-MP-regeringen lade fram några sådana förslag, trots riksdagens tillkännagivande. Det är hög tid att regeringen tar problemet med mobbning i arbetslivet på allvar.

Vänsterpartiet anser att arbetsrätten behöver stärkas så att de drabbade kan få sin sak prövad samt få upprättelse och ekonomiskt skadestånd. Därför behövs en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Fackförbundet Vision har formulerat ett förslag på hur en

sådan lagstiftning skulle kunna utformas. Vi anser att förslaget är en bra utgångspunkt för ett kommande lagstiftningsarbete.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

### 6.3 Motverka sexuella trakasserier i arbetslivet

Vittnesmålen om sexuella trakasserier i arbetslivet som framkom i spåren av metoo-rörelsen hösten 2017 och vintern 2018 visar att mer behöver göras för att motverka att människor utsätts för sexuella trakasserier på jobbet. Flera av vittnesmålen visar att det ofta finns en koppling mellan arbetsvillkor och utsattheten för sexuella trakasserier och övergrepp på arbetsplatsen. Detta bekräftas även av Arbetsmiljöverkets undersökning. Trakasserier av sexuell art är vanligast bland tidsbegränsat anställda och unga kvinnor. Tre av tio kvinnor, 16–29 år, säger att de upplevt sexuella trakasserier på jobbet jämfört med en av tio bland alla förvärvsarbetande kvinnor. Bland tidsbegränsat anställda kvinnor är det dubbelt så vanligt att ha upplevt sexuella trakasserier på jobbet jämfört med bland tillsvidareanställda kvinnor (Arbetsmiljöverket 2018: Arbetsmiljön 2017, rapport 2018:2).

För Vänsterpartiet är det avgörande att metoo leder till politisk förändring. Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier på sin arbetsplats. Vi har därför föreslagit en mängd åtgärder (DN-debatt 2017-12-10). Vi har även, inom ramen för budgetsamarbetet med S-MP-regeringen, drivit igenom en riktad metoo-satsning på sammanlagt 120 miljoner kronor. Satsningen, som ingick i vårbudgetpropositionen 2018, innehöll medel för bl.a. kompetensutveckling och utbildningsinsatser för att motverka sexuella trakasserier i samhället, däribland arbetslivet. Exempelvis avsattes 25 miljoner kronor till Arbetsmiljöverket för dels informationsinsatser till arbetsgivare, dels kompetensutveckling för regionala skyddsombud.

Vänsterpartiet anser att det krävs ytterligare åtgärder för att motverka sexuella trakasserier i arbetslivet. En sådan åtgärd är att utöka Arbetsmiljöverkets inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet.

Regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utöka sin inspektionsverksamhet med särskilt riktade insatser mot sexuella trakasserier i arbetslivet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

### 6.4 Stärk skyddsombuden

En bra arbetsmiljö är en viktig förutsättning för ett långt och hållbart arbetsliv. De lokala och regionala skyddsombuden spelar en avgörande roll i det arbetet. För att skyddsombuden ska kunna utföra sitt uppdrag behöver de ges goda förutsättningar att verka. I dag finns betydande hinder för detta. Vänsterpartiet har tre konkreta förslag för att stärka skyddsombuden.

#### 6.4.1 Utökad tillträdesrätt för regionala skyddsombud

Enligt 6 kap. 2 § tredje stycket Arbetsmiljölagen (AML) får ett regionalt skyddsombud utses för ett arbetsställe där det saknas en skyddskommitté. Enligt nuvarande

bestämmelser krävs att en lokal arbetstagarorganisation har en medlem på ett visst arbetsställe för att ett regionalt skyddsombud ska kunna utses för arbetsstället. Inom vissa branscher medför medlemskravet betydande praktiska problem. Det gäller dels branscher med rörliga eller tillfälliga arbetsplatser, dels branscher med allmänt stor personalomsättning och där arbetet i hög grad utförs av bemanningsföretag.

Problemet har påtalats av arbetstagarorganisationer under lång tid. Frågan har nyligen utretts av Utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv (SOU 2017:24). Utredningen föreslog att ett regionalt skyddsombud ska få utses även för ett arbetsställe där arbetstagarorganisationen saknar medlemmar men är eller brukar vara bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren på arbetsstället (SOU 2017:24, s.255).

LO vill gå längre och har i sin tur föreslagit att tillträdesrätten ska vara förbehållet den arbetstagarorganisation som brukar teckna kollektivavtal för sådan verksamhet som arbetsgivaren bedriver. Förslaget innebär således en tillträdesrätt till alla arbetsplatser, även om det saknas såväl medlem som kollektivavtal på arbetsstället. Enligt förslaget ska dock förekomsten av skyddskommitté alltjämt utgöra hinder för att utse regionalt skyddsombud (LO 2015: De regionala skyddsombuden får allt svårare att verka i sitt uppdrag, SOU 2017:24, s 262).

Vänsterpartiet anser att tillträdesrätten för regionala skyddsombud bör utökas, i första hand så att regionala skyddsombud får rätt att verka på företag med kollektivavtal även om det tillfälligtvis inte finns någon medlem i den kollektivavtalsbärande organisationen vid företaget. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal så måste det rimligtvis innebära att ett regionalt skyddsombud är välkommet på arbetsplatsen för att hjälpa till med att bygga upp en tillfredsställande lokal arbetsmiljöorganisation, även om det vid vissa besökstillfällen inte finns någon medlem på arbetsstället.

Arbetsmiljölagen bör ändras så att regionala skyddsombud får rätt att verka på företag med kollektivavtal även om det tillfälligtvis inte finns någon medlem i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen vid företaget. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

#### **6.4.2 Stärkt utbildning för skyddsombud**

För att skyddsombuden ska kunna utföra sitt uppdrag behöver de ges goda förutsättningar för utbildning, vidareutbildning och fortbildning. Så är det inte i dag. Arbetsmiljölagen ger visserligen rätt till ledighet för att genomgå utbildning men i verkligheten ser det annorlunda ut. Många skyddsombud har svårt att både hinna med arbetet och att genomgå nödvändig utbildning för att kunna utföra sitt uppdrag. Många upplever även att deras rätt till utbildning ifrågasätts av arbetsgivare.

Problemet har påtalats av Kommunal som föreslagit att staten bör ta större ansvar för utbildningen av skyddsombud. Kommunal har lagt fram två konkreta förslag till regeringen: dels att utbildningens längd bör uppgå till fem dagar och regleras i lag, dels att det bör införas en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning av skyddsombud motsvarande en dag per år. Såväl Handels som Byggnads har slutit upp bakom Kommunals krav (Arbetet 2018-03-06).

Vänsterpartiet anser att Kommunals krav är bra. Nuvarande lagstiftning är inte tillräcklig för att garantera skyddsombuden den utbildning de behöver för att kunna utföra sitt uppdrag.

Skyddsombudsutbildningens längd bör regleras i arbetsmiljölagen och uppgå till minst fem dagar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Det bör införas en lagstadgad rätt till vidareutbildning och fortbildning för skyddsombud motsvarande en dag per år. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 7 Bättre arbetstider för ett mänskligare arbetsliv

Full sysselsättning är ett centralt mål för Vänsterpartiets ekonomiska politik. Men det räcker inte att alla som vill och kan arbeta har möjlighet till det. Goda arbetsvillkor är ett minst lika viktigt mål för vår politik. I praktiken går dessa strävanden hand i hand. En ekonomisk politik för full sysselsättning gör det också lättare att arbeta politiskt och fackligt för bättre arbetsvillkor.

Dagens arbetsliv präglas för många människor av ökad intensitet, stress och högt tempo. De senaste decennierna har arbetsplatserna slimmats och effektiviserats i stor utsträckning. De som har jobb har ofta svårt att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap, familj och fritid – tiden räcker inte till. Många arbetstagare tvingas dessutom arbeta övertid. Samtidigt går hundratusentals människor arbetslösa eller arbetar ofrivillig deltid. Så ska det inte behöva vara.

Det måste vara möjligt för både kvinnor och män, i arbetaryrken och i tjänstemannayrken, att kombinera heltidsarbete med föräldraskap, familj och fritid utan att slita ut sig. Vi behöver ett mänskligt och rättvist samhälle där människor har reella möjligheter att utvecklas och leva berikande liv. Vi behöver ett mänskligare arbetsliv med plats för fler, där människor inte slits ut i förtid utan orkar jobba till pensionsåldern. Ett ökat inflytande för arbetstagarna vad gäller arbetstidens förläggning och omfattning är därför av central betydelse för att åstadkomma goda arbetsvillkor, en bra arbetsmiljö och ett mer hållbart arbetsliv. I det följande lyfter vi fram ett antal förslag för bättre arbetstider som kan bidra till ett mänskligare arbetsliv.

### 7.1 Generell arbetstidsförkortning

Arbetarrörelsens kamp för kortare arbetsdag började redan i slutet av 1800-talet. Kravet var 8 timmars arbete, 8 timmars frihet och 8 timmars vila. Under 1900-talet förkortades den lagstadgade veckoarbetstiden stegvis till 40 timmar. Lagstiftningen föregicks av kollektivavtalsreglerad arbetstidsförkortning inom vissa delar av arbetsmarknaden. Sedan 1973 har normalarbetsveckan om 40 timmar varit oförändrad för större delen av arbetsmarknaden, trots en enorm ökning av vinster och produktivitet i näringslivet.

I dag är det få som aktivt driver frågan om en generell arbetstidsförkortning. Frågan finns inte på dagordningen på samma sätt som tidigare och har inte utretts på mer än ett decennium. Förklaringarna är flera. Globaliseringen har ökat konkurrenstrycket på den svenska ekonomin i allmänhet och på tillverkningsindustrin i synnerhet. För att klara sig i den internationella konkurrensen går det inte att sänka arbetstiden, är budskapet. Samtidigt är internationell konkurrens i sig inget nytt, och såväl arbetstid som produktivitet är i ständig förändring under påverkan från olika tendenser på nationell och global nivå. Mycket talar för att vi nu står inför en ny våg av automatisering som höjer produktiviteten och innebär att vissa arbeten försvinner.

Därutöver är kapitalägarnas och kapitalförvaltarnas maktposition i dag starkare än på mycket länge. Fackföreningsrörelsen har försvagats och krav på ökad flexibilitet från



arbetsgivarens perspektiv såsom fler arbetade timmar och stärkt konkurrenskraft genom pressade löner och arbetsvillkor har dominerat. Debatten handlar främst om hur vi ska få fler att arbeta mer och längre, men saknar ofta ett klass- och könsperspektiv: det är stora skillnader mellan olika gruppers reella möjligheter att jobba högt upp i åren, eller att arbeta så många timmar som man egentligen skulle önska på den reguljära arbetsmarknaden. Borgerlighetens recept för att komma till rätta med den ökade stressen i arbetslivet har inriktats på livsstilslösningar för dem med mer resurser, genom införandet av skattereduktioner för ”hushållsnära tjänster”. De fackliga organisationerna, som tidigare varit drivande i arbetstidsförkortningsfrågan, har länge pressats till försvarskamp och i den grad det har varit möjligt med offensiva krav i stället prioriterat löneökningar, extra semesterdagar, rätt till heltid och fasta anställningar i avtalsrörelserna.

Vänsterpartiet vill ha ett mänskligt och rättvist samhälle där människor har reella möjligheter att utvecklas och leva berikande liv. Vi vill ha en hållbar arbetsmarknad där människor orkar jobba till pensionsåldern utan att slitas ut i förtid. Vi vill ha bättre förutsättningar för par att leva jämställt. Kortare arbetstid – en generell arbetstidsförkortning – vore ett avgörande steg i en sådan progressiv och frihetsvidgande utveckling.

Förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning är goda. Produktiviteten har fördubblats i Sverige sedan 1970-talet. Samtidigt har löneandelen av det samlade produktionsresultatet sjunkit. Det ekonomiska utrymmet för en arbetstidsförkortning med bibehållen lönenivå är alltså betydande i ekonomin som helhet. Hur detta kan tas till vara och komma till stånd i praktiken skiljer sig dock avsevärt mellan olika branscher. Det kan bero både på tillgången på relevant arbetskraft och på förhandlingssituation gentemot arbetsgivarsidan. På sikt är det nödvändigt att arbetstidsförkortning får genomslag i den lagstadgade normalarbetstiden för att det inte ska uppstå stora klyftor mellan olika grupper på arbetsmarknaden i detta avseende. Vänsterpartiet anser att förkortningen ska ske på ett sådant sätt att arbetstagarnas inkomster inte minskar.

Samtidigt som förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning är goda är behovet av en arbetstidsförkortning stort. Arbetslivet präglas i dag av ökad intensitet, stress och högt tempo. Detta leder i sin tur till ohälsa, stressrelaterade sjukdomar och sjukskrivningar. Den ojämställda fördelningen av det obetalda hemarbetet mellan kvinnor och män kvarstår, liksom det faktum att fler kvinnor än män arbetar deltid, vilket minskar kvinnors ekonomiska självständighet. Utöver detta kräver jordens ekologiska bärkraft ett annorlunda konsumtionsmönster med lägre förbrukning av icke förnybara resurser. En generell arbetstidsförkortning skulle bidra till att minska ohälsan, öka jämställdheten, minska klyftorna på arbetsmarknaden och bidra till en hållbar utveckling.

Frågan om en ytterligare arbetstidsförkortning har diskuterats med varierande intensitet sedan normalarbetsveckan om 40 timmar infördes 1973. Det har tillsatts en mängd statliga utredningar men ingenting har hänt. Snart 45 år efter reformen har vi fortfarande 40 timmars arbetsvecka som ordinarie arbetstid i arbetstidslagen, trots enorma produktivets- och effektivitetsökningar.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen motionerat om att införa en generell arbetstidsförkortning. Arbetsmarknadsutskottet har avslagit dessa motioner, senast med motiveringen att det i första hand är arbetsmarknadens parter som bör komma överens om eventuella arbetstidsförkortningar samt att Arbetsmiljöverkets föreskrift om

organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) är ett tillräckligt skarpt verktyg för att motverka ett ohälsosamt arbetstidsuttag (2017/18:AU9). Utskottet hänvisade även till den utredning som S-MP-regeringen tillsatte med uppdrag att bl.a. analysera frågor som rör arbetstidens förläggning (dir. 2017:56), (2017/18:AU8).

Vänsterpartiet delar inte utskottets uppfattning och anser att de förslag som presenterades av ovan nämnda utredning i mars 2018 visserligen är vällovliga men i grunden otillräckliga. Vänsterpartiet vill därför på nytt lyfta frågan om en generell arbetstidsförkortning.

Det har alltid funnits ett växelspel mellan arbetslivets organisering, utformning av och krav i kollektivavtal, den allmänna debatten i samhället och de lagar som styr arbetstiderna. I grunden handlar detta om avgörande vägval för vårt samhälle. Det handlar om hur vi organiserar ekonomin och vilka värden som ska vägleda oss in i framtiden. De flesta skulle skriva under på att vi arbetar för att kunna leva gott – inte lever för att arbeta till varje pris. Ändå återspeglas detta sällan eller aldrig i samhällsdebatten. En samhällsdebatt om arbetstiden är viktig, och det är viktigt att den har ett gott och mångsidigt faktaunderlag.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att belysa möjligheterna för en generell arbetstidsförkortning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 7.2 Stärkt rätt till heltid

Det ska vara möjligt för alla som arbetar att försörja sig på sitt arbete. För den som är hänvisad till att jobba deltid är det ofta en omöjlighet att klara sin egen och eventuella barns försörjning. Att jobba deltid innebär i praktiken ofta att man blir beroende av någon annan för att klara sig.

Mer än en miljon personer, nästan var fjärde sysselsatt, arbetar deltid. Nästan 70 procent av dem som arbetar deltid är kvinnor (SCB AKU, Andra kvartalet 2016). Antalet heltidsarbetande kvinnor har visserligen ökat över tid, men mönstret är fortfarande tydligt: kvinnor arbetar deltid i betydligt större utsträckning än män. Orsakerna till deltidsarbete varierar, men var tredje deltidsarbetande vill och kan jobba mer än de timmar de erbjuds av sin arbetsgivare. Det är framför allt i kvinnodominerade yrken inom vård, omsorg och privat tjänstesektor som deltider är det enda som erbjuds, ofta i form av otrygga anställningar som timvikariat eller behovsanställningar. Detta är en av de mest grundläggande orsakerna till de stora inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

Deltidsarbete innebär inte bara en lägre inkomst. Personer som arbetar deltid har t.ex. också sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet, sämre löneutveckling och lägre ersättning från socialförsäkringarna, arbetslöshetsförsäkringen och pensionsystemet.

I branscher där det mest är män som arbetar har det under lång tid varit möjligt att organisera arbetet utan att män i någon större utsträckning arbetar deltid mot sin vilja. Det måste också vara möjligt inom kvinnodominerade branscher. Det är ohållbart att den som väljer ett visst yrke ska vara hänvisad till deltidsjobb bara för att det är smidigare för arbetsgivaren. Möjligheten att arbeta deltid för den som så önskar ska naturligtvis finnas kvar. Men normen att en anställning ska erbjudas på heltid måste stärkas. Det är en central jämställdhetsfråga att också undersköterskor, servitriser och butiksbiträden ska kunna leva på sin lön.

Vänsterpartiet kan konstatera att det delbetänkande som utredningen presenterade i mars 2018 inte innehåller några förslag om rätt till heltid (SOU 2018:24). Tidigare har utskottet hänvisat till att frågan i första hand bör lösas av arbetsmarknadens parter genom förhandlingar och kollektivavtal (2016/17:AU7). Vi kan konstatera att det treåriga avtal som tecknades mellan SKL och Kommunal 2016, där flera delar syftar till ökat heltidsarbete, visserligen är vällovligt och ett bra steg på vägen. För att alla på arbetsmarknaden ska omfattas av rätt till heltid krävs dock lagstiftning. Deltid ska vara en möjlighet – inte ett tvång. Vi väljer därför att lägga fram vårt förslag på nytt.

Rätten till heltid bör stärkas genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

### 7.3 Ökat inflytande över arbetstidens förläggning

Hur länge och när vi arbetar är av stor betydelse. Forskning visar att ett ökat inflytande över arbetstiden, såväl dess förläggning som längd, kan bidra till minskad stress och därmed minskad uppkomst av stressrelaterade sjukdomar. Enskilda arbetstagares ökade inflytande över den egna arbetstiden måste gå att kombinera med effektivitet och flexibilitet i verksamheten. Det är nödvändigt för att kunna skapa ett utvecklande arbetsliv, ökad hälsa och ett mer jämställt samhälle.

Utvecklingen på senare tid har dock gått i motsatt riktning. Jobba tre timmar, fördriv några håltimmar och jobba sedan fyra och en halv timme till. Ungefär så ser en arbetsdag ut för alltför många arbetstagare. Uppdelade arbetspass och jobb dygnet runt på scheman som helt styrs av krav på att alltid finnas till hands när patienterna, kunderna eller passagerarna ska servas och en allt hårdare kostnadspress har blivit vanligare. Inte minst arbetsgivare i servicebranscher som vård, omsorg och kollektivtrafik har börjat stycka upp arbetsdagarna i flera korta delar, s.k. delade arbetspass eller split shift. En arbetsdag på sju och en halv timme kan i praktiken bli mer än elva timmar. Det är en helt oacceptabel arbetsituation som slår sönder vardagen för människor.

Det finns gott om forskningsresultat som visar att kroppen tar stryk, sömnen rubbas, umgänget försvåras och att det är svårare att aktivt delta i det föreningsliv som är nödvändigt för vår demokrati, om vi har arbetstider som kräver för mycket av oss. Åtminstone om vi har det under en längre tid.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

### 7.4 Begränsa delade turer

Delade turer är en arbetsform som innebär att arbetsdagen delas upp i två eller flera arbetspass med flera timmars uppehåll mellan passen. Varje enskilt pass kan under dagen vara kort, men tillsammans med uppehållet blir arbetsdagen lång, stundtals mer än 13 timmar.

Delade turer är särskilt vanligt inom Kommunals branschområden. Där har de delade turerna ökat och är särskilt vanliga inom äldreomsorg och trafik. Drygt 100 000 av Kommunals medlemmar har delade turer. För dessa är uppehållet mellan passen i

genomsnitt fyra timmar. Vanligast är delade turer under helger, men en tredjedel har delade turer både vardagar och helger. Endast en av fem får någon ekonomisk ersättning för uppehållet mellan passen. De medlemmar som har delade turer upplever överlag detta som negativt. Fyra av tio med delade turer hävdar att de lider av daglig trötthet och stress. De vanligaste orsakerna till att de anställda accepterat delade turer är att det har gett en möjlighet att få behålla jobbet, det har skapat färre helgpass, de har fått möjlighet att arbeta heltid eller för att man bytt arbetsgivare (Kommunal 2013: Delade turer i välfärdssektorn).

Delade turer har negativa konsekvenser för den enskildes hälsa och familjeliv. Flera studier visar att arbetstagare med delade turer har mer besvär än andra vad gäller hälsa, sömn och balans mellan arbete och fritid (Fastighetsfolket 2018-07-02).

Kommunal har försökt att begränsa de delade turerna via avtal med motparten Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Enligt avtalet ska fack och arbetsgivare lokalt sträva efter att minska antalet delade turer. Det saknas statistik på om det skett en minskning, men flera kommuner har tagit policybeslut med förbud mot delade turer. På lokal nivå har Kommunal tecknat avtal som ger lönekomensation för delade turer (Arbetet 2017-01-30).

Det är inte rimligt att arbetstagare tvingas betala med sin hälsa och fritid för att tillgodose arbetsgivares behov av flexibilitet och precisionsbemanning, så som sker vid delade turer. De försök som berörda fackförbund har gjort för att begränsa delade turer genom avtal har varit bra men det behövs även stöd i lagstiftningen, exempelvis genom någon typ av förbud, som kan utgöra grund för förhandlingar och avsteg i kollektivavtal.

Delade turer bör begränsas genom lagstiftning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 7.5 Minska övertidsarbetet

Även om skillnaderna har minskat under senare år, är lönearbetet fortfarande ojämnt fördelat mellan könen. Män lönearbetar nästan sex timmar mer per vecka än kvinnor. Under det andra kvartalet 2016 uppgick det totala antalet arbetade timmar i genomsnitt till 159,8 miljoner per vecka. Av det totala antalet arbetade timmar per vecka utgjordes 4,8 miljoner av övertidstimmar. Män stod för en majoritet av antalet arbetade timmar, såväl överenskommen arbetstid som övertid (SCB AKU Andra kvartalet 2016). Den skeva könsfördelningen försvårar en strukturell utjämning av fördelningen av lönearbete och hushållssysslor mellan män och kvinnor. Att utjämna skillnaderna i kvinnors och mäns betalda och obetalda arbete är centralt för att nå målet om ekonomisk jämställdhet.

Det finns emellertid en kvinnodominerad bransch där övertiden har blivit ett stort problem, nämligen vård och omsorg. Vårdförbundet vittnar om att övertiden ökat successivt under flera år, framför allt under sommaren. Övertiden för sjuksköterskor under sommarmånaden juli har stigit med omkring 85 procent under perioden 2009–2014 (Vårdförbundets sommarrapport 2014). Det är förstås både ett arbetsmiljöproblem och ett hot mot patientsäkerheten. Det visar också på behovet av fler anställda inom sjukvården.

Det är väl känt att stor arbetsbelastning under alltför många arbetstimmar i förlängningen påverkar hälsan negativt. Enligt Försäkringskassans statistik över sjukfall är stressrelaterad ohälsa den sjukfallsorsak som ökat mest under flera år. Ohälsa till följd av stress ökar i hela befolkningen, men i synnerhet hos kvinnor. Under 2010 märks

en brytpunkt i denna grupp, efter vilken stressrelaterade psykiatriska diagnoser är vanligare än besvär i rörelseorganen. Det är inte acceptabelt att människor sliter ut sig i förtid för att de arbetar mer än vad som är rimligt. Det är en mycket viktig anledning till att försöka minska övertidsuttaget.

Ett annat viktigt skäl till att minska övertidsarbetet är den höga arbetslösheten. Enligt en undersökning från Unionen, som bygger på statistik från SCB, motsvarar den totala övertiden omkring 117 000 jobb – mer än en fjärdedel av alla arbetslösa (Unionen 2015). Det är inte rimligt att en del människor ska arbeta övertid i stor utsträckning medan andra tvingas att gå arbetslösa. Övertid ska enbart användas vid tillfälliga arbetsanhopningar, inte som ett sätt att hantera en alltför låg bemanning. Där ett mer eller mindre permanent utnyttjande av övertid sker bör en del av övertidsarbetet kunna omvandlas till nya anställningar.

För arbetsgivare som saknar kollektivavtal ligger taket för allmän övertid på maximalt 200 timmar per kalenderår. Utöver den allmänna övertiden är det tillåtet att ta ut extra övertid respektive extra mertid med högst 150 timmar per arbetstagare och kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har varit möjlig att lösa på annat rimligt sätt. Förutom den nämnda allmänna och extra övertiden kan kollektivavtalslösa arbetsgivare också ta ut nödfallsövertid under en längre tid än två dygn utan dispens från Arbetsmiljöverket.

Det är väl känt att övertidsarbete medför hälsorisker. Med de nuvarande reglerna, där det vare sig krävs dispens för extra övertid eller nödfallsövertid, riskerar vi att övertidsuttaget ökar och arbetsgivares vilja att teckna kollektivavtal minskar. Vi ser behov av att minska övertidsuttaget. Taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Arbetsmiljöverkets tillsyn behöver också skärpas och hälsoaspekterna ska alltid beaktas när en arbetsgivare vill ta ut övertid utöver den allmänna.

Det bör införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive extra mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 7.6 Bättre och enklare regler om dygnsvila

Människan är inte anpassad för att vara vaken och arbeta på nätterna. Arbetstidslagen innehåller ett förbud mot nattarbete. Om de avtalslutande parterna inte kommer överens om en annan förläggning av arbetstiderna är det lagen som gäller. Det ger arbetstagarna ett visst inflytande över arbetstidens förläggning. Vill arbetsgivaren förlägga arbetstiden på natten eller variera veckoarbetstiden måste denne förhandla och träffa överenskommelse om detta med den fackliga organisationen. Så sker också i stor utsträckning. Arbetsgivarna köper ökad flexibilitet och bättre avkastning på sina investeringar genom att erbjuda kortare arbetstid och/eller ekonomisk ersättning. Natt- och skiftarbete sliter dock hårt på människor. Det är därför viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider.

Enligt arbetstidslagen 13 § ska alla arbetstagare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till ska tiden mellan midnatt och kl. 5 ingå. I 13 a § samma lag anges att med natt avses perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Forskningen har visat att människokroppen på nätter är känsligare för störningar och att långa

perioder av nattarbete kan vara hälsovådligt för arbetstagare och äventyra säkerheten på arbetsplatsen.

Mot bakgrund av det slitage på människor som det innebär att arbeta natt och att det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner på natt i samma lag anser vi att lagen bör förbättras och förenklas.

Arbetstidslagens 13 § bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 7.7 Jourtid

Med arbetstid menas enligt arbetstidslagen (1982:673) att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället och utför arbete eller är beredd att börja arbeta om det behövs. Arbetstid kan vara ordinarie arbetstid, jourtid, övertid eller mertid. Utmärkande för den ordinarie arbetstiden och jourtiden är att den är planerad, t.ex. genom att ett arbetstidsschema görs upp. Övertiden och mertiden får däremot användas bara när arbetstiden behöver ökas tillfälligt. Jourtiden skiljer sig från den ordinarie arbetstiden genom att arbetstagaren inte utför något arbete utan bara finns tillgänglig på arbetsstället.

Enligt 6 § arbetstidslagen gäller följande beträffande jourtid: ”Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.”

Med jourtid menas enligt lagen att arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen, beredd att börja arbeta om det behövs. Det är alltså en slags väntetid som får tas ut utöver den ordinarie arbetstiden. Jourtiden får inte utnyttjas för en mera generell ökning av arbetsinsatsen. Jourtid får bara förekomma i sådana verksamheter där det måste finnas personal tillgänglig om det inträffar något oförutsett, utan att det därmed är fråga om övertidsarbete. Som exempel kan nämnas sjukvården, socialvården och kriminalvården.

Enligt arbetstidslagens definition av jourtid äger således arbetsgivaren din tid, men du utför inte ett arbete. Därmed behöver jourtiden inte heller lönesättas som arbete, i stället utgår ersättning som kan variera beroende på gällande kollektivavtal, s.k. jourersättning.

Ett exempel på jourtid är s.k. sovande jour, vilket innebär att arbetstagaren ska befinna sig på sin arbetsplats sovande för att om behov uppstår vara tillgänglig för verksamheten. Detta är vanligt förekommande bland arbetstagare som arbetar inom LSS-området, exempelvis på service- och gruppboenden eller som personliga assistenter.

Den tid som arbetstagaren har jour ingår således inte i arbetstiden utan är förlagd utanför tjänstgöringstid och tjänstgöringsgrad. Arbetstidslagen beräknar dock jour som arbetstid, vilket innebär att möjligheten för dessa arbetsgrupper att kunna arbeta heltid sänks beroende på hur många timmar jour som den anställde har på sitt schema. Om den anställde har ett heltidsmått om 40 timmar per vecka, och har 8 timmar jourtid per vecka, så innebär det att den anställde enligt nuvarande regelverk aldrig kan uppnå en högre tjänstgöringsgrad än 80 procent. Den anställdes jourtid ”äter” därmed upp den ordinarie arbetstiden och förbrukar således den anställdes möjlighet att arbeta mer tid.

Eftersom det är vanligt med fler än ett sovande jourpass i veckan utslaget under en längre schemaperiod kan den maximalt möjliga tjänstgöringsgraden bli ännu lägre. Det blir således svårt för de berörda arbetstagarna att kunna arbeta heltid.

När det gäller personlig assistans kompliceras förhållandena ytterligare då det är Försäkringskassan som beslutar om hur stor del jourtid som ingår i arbetet. Försäkringskassans ersättningsmodell baseras även på normen att sovande jour inte är betald arbetstid och ger därmed inte full ersättning för dessa timmar. Eftersom ersättningssystemet är uppbyggt kring dessa villkor kan detta svårligen lösas i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Det krävs därför en ändring av arbetstidslagen.

Konsekvenserna av nuvarande lagstiftning innebär dels att arbetstagarna inte får lön för jourtiden utan endast jourersättning (vilken kan variera beroende på kollektivavtal), dels att arbetstagarna har svårt att arbeta heltid eftersom jourtid förläggs utanför ordinarie tjänstgöringstid. Sammantaget påverkas arbetstagarnas inkomst och framtida pension negativt. De som drabbas är främst kvinnodominerade yrkesgrupper inom välfärdssektorn där sovande jour är vanligt förekommande, yrkesgrupper som redan i utgångsläget har låga löner.

Kommunal, som organiserar stora delar av de yrkesgrupper som drabbas av nuvarande regelverk, har tidigare drivit krav på att all tid på jobbet ska räknas som arbetstid och att lön ska utgå för jourtid. Arbetsgivarna har dock inte tillmötesgått detta krav. I stället har Kommunal fått igenom bättre jourersättning. Grundproblemet kvarstår således.

Vänsterpartiet anser att det krävs en förändring av arbetstidslagen för att komma till rätta med de problem som lyfts fram här. Genom en förändring av arbetstidslagen skulle de kvinnodominerade yrkesgrupper som drabbas av nuvarande regelverk dels ges möjlighet att arbeta heltid, dels få lön för all den tid då de står till arbetsgivarens förfogande, även jourtid.

Arbetstidslagen (1982:673) bör ses över med syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, där den anställda förväntas vara på en av arbetsgivaren angiven plats som inte är i det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 7.8 Rätt till utökad anställning för deltidsanställda vid mertidsarbete

Allt fler arbetsgivare har satt i system att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidsanställningar. Arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses efter en sådan förändring av att arbetstagarna får arbeta s.k. mertid. Med mertid avses sådan arbetstid som vid deltidsanställningar överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet.

En förutsättning för ett erbjudande om sådant mertidsarbete är inte sällan att arbetstagaren är lojal, foglig och okritisk. Genom denna ordning är det arbetstagarna som får bära hela risken. Arbetsgivaren behöver inte längre planera sin verksamhet i förväg, utan kan bedöma behovet av arbetskraft dag för dag trots att verksamheten kan planeras på annat sätt. Arbetsgivarnas omfattande flexibilitet uppkommer därmed på bekostnad av arbetstagarna som fräntas sin grundtrygghet. Arbetstagarnas rättigheter behöver förstärkas betydligt på detta område.

I norsk arbetstidslagstiftning finns sedan 2013 en reglering för att förbättra villkoren för deltidsanställda. Regleringen ger deltidsanställda som arbetat mertid rätt att utöka sin anställning. En gång per år beräknas den faktiska arbetstiden. Om den är högre än den avtalade deltiden utökas deltidstjänsten. Anställningen övergår därmed till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid (jfr Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, kapitel 14, § 14–4 a och 14–4 b).

Den norska arbetstidslagstiftningen, som ger rätt till utökad anställning vid mertidsarbete, är ett konkret sätt att komma till rätta med problematiken kring deltidarbete på arbetsgivarens villkor.

Fackförbundet Seko har, som första svenska fack, tagit intryck av den norska lagstiftningen i syfte att förbättra villkoren för sina deltidsanställda medlemmar. I avtalsförhandlingarna mellan Seko och Almega IT och Telekomföretagen våren 2016 drev Seko krav på att mertid skulle ge utökad anställning. Sekos krav var formulerat på följande sätt: ”För deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad skall anställningen övergå till sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid.” Enligt Sekos förslag skulle avstämning ske varje sexmånadersperiod, varvid anställningen skulle omvandlas till genomsnittligt faktiskt utförd arbetstid. Seko fick dock inte gehör för detta krav hos arbetsgivarna.

Vänsterpartiet ser positivt på att fackförbund driver denna fråga i avtalsförhandlingar med arbetsgivarna. För att förbättra villkoren för alla deltidsanställda på hela arbetsmarknaden krävs dock en ändring av arbetstidslagen, liknande den som genomförts i norsk lagstiftning. Vi är medvetna om att S-MP-regeringen tillsatte en utredning med uppdrag att bl.a. utreda om arbetstagare bör få rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar den faktiska arbetstiden under vissa förutsättningar (dir. 2017:56). Vi ser det dock som oklart hur denna fråga kommer att hanteras inom ramen för utredningen och väljer att lägga fram vårt förslag på nytt.

Arbetstidslagen (1982:673) bör ändras så att deltidsanställda arbetstagare, som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad, ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 8 Arbetsskadeförsäkringen

Arbetsskadeförsäkringen kan ge ersättning vid skada p.g.a. olycksfall eller sjukdom i arbetslivet. Det är i dag mycket svårt att få en arbetsskada godkänd. Det finns också tydliga könsskillnader, där det är särskilt svårt för personer inom kvinnodominerade yrken att få sina skador klassade som arbetsskada. Huvudskälen för detta är dels den s.k. bevisregeln (i dag formulerad som att det ska finnas ”övervägande skäl” som talar för att skada uppkommit genom arbetet, där bristen på forskning inom vissa områden kan påverka försäkringstagarens situation negativt), dels det s.k. varaktighetskravet (att nedsättningen av arbetsförmågan ska vara varaktig eller väntas pågå i minst ett år, vilket är svårbedömt på förhand och är svårt för försäkringstagaren att visa genom läkarintyg). Riskerna i arbetslivet har därmed lagts över på den enskilde arbetstagaren. Statens kostnader för arbetsskadeförsäkringen har under lång tid minskat betydligt, från 11 miljarder kronor 1991 till 3 miljarder kronor 2017. Mot bakgrund av denna kostnadsutveckling borde det finnas ett inte obetydligt utrymme för förbättringar.



I SOU 2017:25 presenteras vissa förslag som, om de genomförs, kommer att bidra till en bättre och mer rättssäker arbetsskadeförsäkring. Utredningen har dock valt att inte lägga förslag som på allvar skulle komma till rätta med de rättsförluster som i dag är huvudregel (SOU 2017:25).

LO lyfter i sitt remissyttrande fram ett flertal förslag som skulle förbättra arbetsskadeförsäkringen, däribland en ändring av såväl bevisregeln som varaktighetskravet. Mot bakgrund av att utredningen saknar verkningsfulla förslag anser LO att det är hög tid för en allmän översyn av hur arbetsskadeförsäkringen kan förbättras (LO 2017: Yttrande över Samlad kunskap – stärkt handläggning, SOU 2017:25).

Vänsterpartiet delar LO:s uppfattning. Vi vill därför tillsätta en ny utredning med uppdrag att se över hur arbetsskadeförsäkringen kan förbättras för att ge fler arbetsskadade den ersättning de har rätt till.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över hur arbetsskadeförsäkringen kan förbättras för att ge fler arbetsskadade den ersättning de har rätt till. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

*Jonas Sjöstedt (V)*

*Jens Holm (V)*

*Birger Lahti (V)*

*Mia Sydow Mölleby (V)*

*Ali Esbati (V)*

*Maj Karlsson (V)*

*Karin Rågsjö (V)*

*Linda Westerlund Snecker (V)*