

Motion till riksdagen 2016/17:47

av Jonas Sjöstedt m.fl. (V)

En starkare arbetsrätt för ökad trygghet i anställningen

1 Innehåll

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

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och att det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det ska införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att analysera de ekonomiska och sociala effekterna av intermittenta anställningar samt utforma en begränsningsregel som ger ett effektivt skydd mot dessa, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
4. 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 gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv som innebär att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att anlita inhyrda från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
11. 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.
12. 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.

13. 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.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den arbetsrättsliga lagstiftningen, lagen om anställningsskydd och medbestämmandelagen, samt lagen om offentlig upphandling bör skrivas om så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar och tillkännager detta för regeringen.

3 Trygghet i anställningen ger en bättre arbetsmarknad för alla

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

Vi ser med stor oro 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. Anställningstryggheten har också urholkats under en lång period, vilket ytterligare bidrar till stress och osäkerhet.

Sverige har i dag en arbetsmarknad som präglas av ett för arbetsgivaren mycket tillåtande regelverk för tidsbegränsade anställningar, inhyring från bemanningsföretag och låglönekonkurrens från andra EU-länder. Privatiseringar och upphandlingar av allt fler offentliga verksamheter hotar också anställningstryggheten i jobb som tidigare betraktades som relativt trygga.

Tendensen är att arbetskraften blir alltmer uppdelad i en väletablerad kärna med relativt trygga arbetsvillkor och en 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 brukar beskrivas 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 fastanställda, 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.

4 Minska de otrygga anställningarna

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

Problemet är att 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 osäkra anställningarna blivit allt osäkrare över tid. Allmän visstidsanställning är den vanligaste och samtidigt mest osäkra tidsbegränsade anställningsformen som regleras i lagen om anställningsskydd (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. 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 könsmonster.

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 fast anställning gör det svårt att teckna ett hyreskontrakt eller låna pengar till en bostad. Otrygga anställningar är en stor källa till stress och oro framför allt bland unga. Forskningsstudier visar tydliga kopplingar mellan psykisk ohälsa och otrygga anställningar. Otrygga anställningar ger helt enkelt otrygga liv.

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

Det finns alltså mycket att vinna för alla arbetstagare på att de tillfälliga anställningarna begränsas. Regeringens proposition 2015/16:62 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar innehöll förslag som kan ses som ett steg i rätt riktning. De lagändringar som trädde i kraft den 1 maj 2016 är dock otillräckliga för att på allvar komma tillrätta 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.

4.1 Objektiva skäl för alla visstidsanställningar

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

För att anställa någon på ett vikariat krävs att en anställd är frånvarande och tillfälligt behöver ersättas. Men för att erbjuda någon en allmän visstidsanställning enligt 5 § 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 mot 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. Den nuvarande regeringen har hittills varit ovillig att tillmötesgå detta krav, trots de uppenbara problem som anställningsformen medför.

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 ska 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.

4.2 Inför en tydlig maxgräns för tidsbegränsad anställning

Det ska inte vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ovanpå varandra under alltför lång tid. De lagändringar som trädde i kraft den 1 maj 2016, mot bakgrund av proposition 2015/16:62, innebär 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.

4.3 Utredning om skydd mot missbruk av intermittenta anställningar

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

I LO:s tjänstebranscher pågår en utveckling där denna form av moderna daglönare blir allt vanligare. Arbetsgivarna väljer att utnyttja sina möjligheter att använda sig av intermittent anställda via anställningsformen allmän visstid. Personer med intermittenta anställningar erbjuds arbete med kort varsel, 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. De lagändringar som trädde i kraft den 1 maj 2016, mot bakgrund av proposition 2015/16:62, ger inget skydd mot arbetsgivarnas systematiska missbruk av intermittenta anställningar.

Vänsterpartiet ser ett stort behov av att komma till rätta med det omfattande missbruk av intermittenta anställningar som präglar delar av svensk arbetsmarknad. TCO framhöll i sitt remissvar på Ds 2015:19, som föregick proposition 2015/16:62, att regeringen bör arbeta vidare med frågan om en begränsningsregel som ger ett effektivt skydd mot missbruk av intermittenta anställningar. Vänsterpartiet delar TCO:s uppfattning i detta avseende.

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

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att analysera de ekonomiska och sociala effekterna av intermittenta anställningar samt utforma en begränsningsregel som

ger ett effektivt skydd mot dessa. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.4 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 ska ändras i syfte att stärka anställningstryggheten. Arbetsmarknadsutskottet har dock valt att avstyrka våra förslag med hänvisning till att arbetstagare har möjlighet att vända sig till domstol för att få prövat om en arbetsgivare har agerat i strid med regelverket eller inte i ett visst fall (bet. 2015/16:AU7). 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 förlängas till 12 månader efter anställningens upphörande. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.5 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 viktig funktion på arbetsmarknaden genom att det går att anställa ersättare vid olika former av tjänstledighet, sjukdom och semester. 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. Arbetslagstiftningens 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. Arbetsmarknadsutskottet har dock valt att avstyrka våra förslag, senast med hänvisning till de lagändringar som föreslogs i prop. 2015/16:62. Enligt arbetsmarknadsutskottet finns det skäl att avvakta utfallet av de nya regler som föreslogs där och att det därför inte finns anledning att förändra regelverket kring vikariat i den mening vi avser (bet. 2015/16: AU5). Vänsterpartiet anser att de lagändringar som trädde i kraft den 1 maj 2016 är alltför otillräckliga och 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.

4.6 Skyddad sysselsättningsgrad

Det anställningsskydd som i dag finns i 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 och Handels, 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.

Att det går att hyvla tjänster vid arbetsbrist beror dels på att det räknas som skäligen omplaceringserbjudande att erbjuda samma tjänst (men till lägre sysselsättningsgrad), dels på att sysselsättningsgraden i sig inte skyddas genom LAS.

Problemet med hyvling lyftes i en gemensam motion från Fastighets, Handels, HRF, Kommunal och Seko i samband med LO-kongressen 2016. Kongressen beslutade att LO ska verka för en lagändring för att motverka hyvling. Vänsterpartiet anser, i likhet med LO-kongressen, att det krävs en lagändring för att komma till rätta med det problem som lyfts fram här. Att det är möjligt att kringgå anställningsskyddet på detta sätt strider mot intentionerna i LAS.

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 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 de 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.

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 både är 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 ska tas bort. Arbetsmarknadsutskottet har dock avstyrkt vårt förslag med motiveringen att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen är väl avvägda och att eventuella förändringar först bör förankras hos parterna (bet 2015/16:AU7). 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.

6 Stärkt reglering vid in- och uthyrning av arbetstagare

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

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

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

Vänsterpartiet har under lång tid lagt fram förslag i riksdagen för att stärka regleringen vid in- och uthyrning. Arbetsmarknadsutskottet har dock avslagit våra yrkanden med motiveringen att nuvarande ordning är bra samt att parterna i stor utsträckning har reglerat frågor om inhyrning i sina kollektivavtal (bet. 2015/16:AU7). Mot bakgrund av att de negativa effekterna av bemanningsföretag på svensk arbetsmarknad kvarstår väljer vi att lägga fram våra förslag på nytt.

6.1 Verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv

EU:s bemanningsdirektiv gäller i dag som lag i Sverige. Direktivet innebär ett starkt 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 starkt skydd för arbetstagare som är både 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 som innebär att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den

egna arbetsmarknaden. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6.2 Permanenta behov ska inte tillgodoses genom inhyrning

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

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

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

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

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

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

Konsekvenserna av luckan i lagen är uppenbara. I flera uppmärksammade fall har arbetsgivare sagt upp, eller hotat med att säga upp, fast anställd personal för att ersätta dem med inhyrd arbetskraft. Hotet att ersätta de anställda med inhyrda har använts i utpressningssyfte för att förhandla ned lokala kollektivavtal och för att kunna säga upp

anställda utan hänsyn till regler om anställningstid och kvalifikationer. Avsaknaden av ett uttryckligt förbud mot att kringgå återanställningsrätten genom att anlita 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 i riksdagen om att företrädesrätten till återanställning enligt LAS inte ska kunna åsidosättas genom att ett företag säger upp arbetstagare för att sedan hyra in personal från bemanningsföretag för samma arbetsuppgifter. Vi förväntar oss därför att den nuvarande regeringen agerar för att täppa till den lucka i LAS som är grunden till problemet. Arbetstagare ska inte behöva leva i otrygghet i väntan på nya fall som eventuellt kan leda till en prejudicerande dom i Arbetsdomstolen.

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

6.4 Vetorätten behöver stärkas

Genom 38–40 § medbestämmandelagen (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 § MBL ska en arbetsgivare, innan beslut om inhyrning av arbetskraft, på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation som hen är bunden av kollektivavtal för i fråga om 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 enligt 39 § MBL.

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.

6.5 Rätt att på begäran ta del av affärsavtal

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

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

6.6 Staten bör avveckla anlitan av bemanningsföretag

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

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

Statens kostnad för inhyrning har sannolikt ökat de senaste åren. 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 därför 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.

7 Stärkt anställningsskydd vid upphandlingar

Offentligt finansierade verksamheter har sedan länge upphandlats av privata företag i växande omfattning. I synnerhet inom kollektivtrafiken har dessa upphandlingar på senare år blivit mer omfattande. De problem dessa upphandlingar innebär för de anställda har blivit alltmer uppenbara, 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 nya 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 ska 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 har utskottet hänvisat till det beredningsarbete som pågått inför införandet av nya upphandlingslagar (bet. 2015/16:AU7).

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 regeringens proposition 2015/16:195 Nytt regelverk om upphandling inte innehåller några förslag om stärkt anställningsskydd vid offentlig upphandling. Vi väljer därför att lägga fram vårt förslag på nytt.

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

Jonas Sjöstedt (V)

Jens Holm (V)

Karin Rågsjö (V)

Mia Sydow Mölleby (V)

Maj Karlsson (V)

Linda Snecker (V)

Ali Esbati (V)