

Motion till riksdagen
2011/12:A206

av **Josefin Brink m.fl. (V)**

Åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

1 Innehållsförteckning

2	Förslag till riksdagsbeslut	2
3	Fler har otrygga tidsbegränsade anställningar	3
4	Åtgärder mot missbruk av visstidsanställningar	4
4.1	Inför kriterier för allmän visstidsanställning	4
4.2	Säsongsanställning bör regleras i kollektivavtal	4
4.3	Inför tydlig maximigräns för tidsbegränsad anställning hos samma arbetsgivare	4
4.4	Företrädesrätt till återanställning	5
4.5	Förhandlingsskyldighet	6
4.6	Informationsskyldighet	6
4.7	Tydligare personsamband vid vikariat	6
4.8	Höjd arbetsgivaravgift vid allmän visstidsanställning	7

Fel! Okänt namn på

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om anställningsskydd (LAS) bör kompletteras med kriterier för i vilka situationer allmän visstidsanställning tillåts.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att säsongsanställning bör utgå som särskild anställningsform i LAS.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en allmän visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt tolv månaders anställning inom en femårsperiod.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det ska införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under en femårsperiod för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under en tvåårsperiod och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att förhandlingsskyldigheten bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om arbetsgivares skyldighet att lämna information om nya arbetstillfällen till alla tjänstlediga arbetstagare oavsett i vilken anställningsform de är anställda.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regelverket för vikariat bör förtydligas.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över möjligheten att ta ut en högre arbetsgi-
varavgift för allmänna visstidsanställningar än för tillsvidareanställningar och övriga anställningsformer.¹

¹ Yrkande 9 hänvisat till SfU.

3 Fler har otrygga tidsbegränsade anställningar

Det är i dag alltför lätt för arbetsgivare att använda sig av tillfälliga anställningar. Huvudregeln i lagen om anställningsskydd är att en anställning gäller tillsvidare. 1974 års lag var restriktiv avseende utrymmet för tidsbegränsade anställningar. I 1982 års lag utökades utrymmet och därefter har en omfattande uppluckring skett.

När 1990-talskrisen inleddes var knappt 10 procent av löntagarna tidsbegränsat anställda. Därefter har visstidsanställningarna ökat markant. I juni 2011 var, enligt SCB:s arbetskraftsundersökning, 22 procent av löntagarna i åldern 15–74 år tidsbegränsat anställda. Det innebär att 700 000 av knappt 4,3 miljoner löntagare är visstidsanställda.

De tidsbegränsade anställningarna är ojämnt fördelade mellan olika löntagargrupper och mönstret samspekar med och förstärker existerande orättvisor på arbetsmarknaden. LO-medlemmar, kvinnor, ungdomar och invandrade är i avsevärt högre grad än andra löntagargrupper hänvisade till tidsbegränsade anställningar. Bara en tredjedel av de lönearbetande unga kvinnorna har en fast anställning. I delar av framför allt den privata tjänstesektorn håller tillsvidareanställningar på heltid på att ersättas av visstidsanställningar med oregelbunden och varierande arbetstid. Det är en oacceptabel utveckling.

Det ökade antalet visstidsanställningar är inte ett bara ett problem för den enskilde utan också för hela löntagarkollektivet och hela samhället. Anställningstryggheten undergrävs, den fackliga organiseringen försvåras och både löntagarna och samhället gör stora välfärdsluster.

På arbetsplatserna är visstidsanställda utlämnade till arbetsgivarnas godtycke för fortsatt anställning. Det skapar rädsla och tystnad i arbetslivet. Osäkra anställningar medför också mindre inflytande på arbetsplatsen, mindre kompetensutveckling och sämre löneutveckling. Upprepade visstidsanställningar innebär också återkommande perioder av arbetslöshet, låga inkomster, ekonomisk stress och ovisshet om framtiden. För unga människor innebär det t.ex. svårigheter att teckna kontrakt på hyreslägenhet och svårigheter att få lån för att exempelvis köpa en bostad. Unga tvingas bo kvar längre hos föräldrarna och inträdet i vuxenlivet försenas.

De allt vanligare visstidsanställningarna innebär också stora kostnader för samhället i form av återkommande perioder av arbetslöshet. Det är också belagt att visstidsanställda har högre ohälsotal än tillsvidareanställda, vilket också medför kostnader för samhället. Arbetsplatser med många visstidsanställda har även svårare att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket ställer högre krav på Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete.

Visstidsanställda byter ofta bransch och är i beroendeställning gentemot arbetsgivaren, vilket gör det svårt att organisera dem. I juni 2011 var den fackliga organisationsgraden bland visstidsanställda så låg som 37 procent. Det ökade antalet osäkra anställningar är utan tvekan en bidragande orsak till att den fackliga organisationsgraden bland ungdomar har sjunkit kraftigt de senaste tio åren. Den svenska kollektivavtalsmodellen bygger på starka parter

Fel! Okänt namn på

på båda sidor. Det finns anledning till oro för modellens framtid om inte denna utveckling vänds.

Med dagens regler är det i praktiken lätt för arbetsgivare att missbruka visstidsanställningar. Sakliga grundregler kan kringgås och permanenta personalbehov kan lösas med visstidsanställningar. I och med det urholkas lönta-garnas inflytande och trygghet på ett oacceptabelt sätt.

Mot bakgrund av detta föreslår vi i det följande ett antal regeländringar i syfte att skapa garantier för att tidsbegränsade anställningar tillämpas på objektiva grunder, förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar och garantera principen om likabehandling mellan tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda.

4 Åtgärder mot missbruk av visstidsanställningar

4.1 Inför kriterier för allmän visstidsanställning

Tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden och tidsbegränsade anställningar ska bara få användas när det finns objektiva skäl för detta. Rege- ringen Reinfeldt införde allmän visstidsanställning i LAS år 2007. Anställ- ningsformen innebär att arbetsgivaren inte ens behöver ange något skäl för att inte anställa tillsvidare och utgör därför ett avsteg från nämnda princip. LAS bör därför kompletteras med kriterier för i vilka situationer allmän visstidsan- ställning är tillåten. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.2 Säsongsanställning bör regleras i kollektivavtal

Om det finns behov av att anpassa anställningen efter säsong bör det avtalas i kollektivavtal. Det möjliggör en bra lösning på branschspecifika problem. Säsongsanställning bör därför utgå som särskild anställningsform i LAS. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.3 Inför tydlig maximigräns för tidsbegränsad anställning hos samma arbetsgivare

Det ska inte vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ovanpå varandra under alltför lång tid. I dag ska en allmän viss- tidsanställning eller ett vikariat övergå i tillsvidareanställning först efter sammanlagt 24 månaders anställning under en femårsperiod hos samma ar- betsgivare. Någon begränsning mot att stapla dessa båda anställningsformer på varandra finns inte. Det innebär att en arbetsgivare kan ha en person an-

ställd under sammanlagt fyra år under en femårsperiod utan att behöva erbjuda tillsvidareanställning. Därutöver är det möjligt att kombinera de nämnda anställningsformerna med en period av provanställning och säsongsanställningar, vilket innebär att det i praktiken inte finns någon absolut tidsgräns för hur länge någon kan vara visstidsanställd hos samma arbetsgivare. Det är helt orimligt, vilket även påtalats av EU-kommissionen efter en anmälan från TCO. Den svenska lagstiftningen bryter mot EU:s visstidsdirektiv, som kräver en begränsning av arbetsgivares möjlighet att stapla visstidsanställningar på varandra. Den svenska regeringen riskerar nu att dras inför EU-domstolen om den inte åtgärdar problemet.

Vänsterpartiet menar att de nuvarande tidsgränserna för visstidsanställningar bör ändras i LAS så att en allmän visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt 12 månaders anställning inom en femårsperiod. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Det bör också införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara visstidsanställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare. Detta bör riksdagen som sin mening 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 ifråga 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 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.

Regeringen Reinfeldt har förlängt kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning. I dag krävs sammanlagt tolv månaders anställning under de senaste tre åren. Givet de allt fler korta visstidsanställningar som framför allt unga hänvisas till innebär denna tidsgräns att stora grupper ställs utanför det skydd som företrädesrätt till återanställning medför. Företrädesrätten gäller i dag under nio månader efter anställningens upphörande. Det är för kort tid. Om företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas. Om inte detta genomförs riskerar vi att få ett växande antal personer som permanent blir hänvisade till att varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet.

Mot bakgrund av det som anförts bör kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under en tvåårsperiod och tiden under vilken företrädesrätten till återan-

Fel! Okänt namn på

ställning gäller förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.5 Förhandlingskyldighet

Ett steg för att motverka missbruk av visstidsanställningar är att vidga det fackliga inflytandet. Enligt 28 § LAS ska en arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning underrätta den lokala fackliga organisationen. I praktiken kommer denna underrättelse för sent för att facket ska finna det meningsfullt att begära förhandling. Enligt 32 § LAS ska en arbetsgivare förhandla enligt 11–14 §§ MBL om företrädesrätten berörs vid en anställning. Förhandlingskyldigheten bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.6 Informationsskyldighet

Regeringen har tagit bort arbetsgivarens plikt att informera om lediga tjänster till föräldralediga. Det har försämrat möjligheten för visstidsanställda att få en tillsvidareanställning. Eftersom kvinnor oftare än män har tidsbegränsade anställningar och är föräldralediga finns en uppenbar risk att denna ordning missgynnar kvinnor. Det har såväl Diskrimineringsombudsmannen som LO påpekat. Dessutom har ett starkare skydd mot diskriminering av föräldralediga nyligen införts, eftersom det varit uppenbart att dessa missgynnas på olika sätt. Att undanta de mest utsatta av de föräldralediga, de visstidsanställda, från information om nya tjänster motverkar intentionerna med det skärpta diskrimineringsförbudet.

Föräldralediga arbetstagare saknar ofta aktuell information om vad som pågår på arbetsplatsen och är därför i extra stort behov av att bli informerade om lediga anställningar. Det kan inte anses vara en stor administrativ börda för arbetsgivaren att informera sina föräldralediga arbetstagare med visstidsanställningar om nya anställningsmöjligheter.

Mot bakgrund av det som anförts bör arbetsgivaren vara skyldig att lämna information om nya arbetstillfällen till alla tjänstlediga arbetstagare oavsett deras anställningsform. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.7 Tydligare personsamband vid vikariat

En vikarie är tänkt att vara en person som ersätter en bestämd viss person under en bestämd tid. Poängen med vikariat är att det finns ett personsamband. I verkligheten används vikariat på betydligt vagare grunder där det ofta är oklart om vikarien alls ersätter en frånvarande person, eller om det i själva verket handlar om att täcka upp för vakanser eller tillfälliga arbetsanhopning-

ar. Det är oacceptabelt att vikariatsformen missbrukas på detta sätt. Arbetstagarernas 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.

Mot bakgrund av det som anförts bör regelverket kring vikariat förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.8 Höjd arbetsgivaravgift vid allmän visstidsanställning

Tidsbegränsade anställningar tillgodoser arbetsgivarnas behov av flexibilitet. De visstidsanställda själva betalar ett högt pris för den flexibiliteten i form av otrygghet och oförutsägbar ekonomi. De allt vanligare visstidsanställningarna innebär också stora kostnader för samhället i form av återkommande perioder av arbetslöshet, högre ohälsotal än för tillsvidareanställda och högre kostnader för arbetsmiljötillsynen. I syfte att skapa incitament för arbetsgivarna att tillsvidareanställa och täcka de kostnader visstidsanställningar orsakar bör en högre arbetsgivaravgift tas ut för allmänna visstidsanställningar. Anställningsformen rymmer de mest otrygga anställningarna som vanligen kallas behovs-, tim- eller projektanställning etc.

Provanställningar och vikariat bör inte omfattas av höjningen. Provanställning är avsedd att leda till tillsvidareanställning, och bör inte försvåras. Vikariat måste undantas eftersom risken annars är uppenbar att arbetsgivare blir mindre benägna att bevilja tjänstledigheter och/eller undvika att ta in vikarier för frånvarande personal med ökad arbetsbelastning som följd.

Mot bakgrund av det som anförts menar Vänsterpartiet att möjligheten att ta ut en högre arbetsgivaravgift för allmänna visstidsanställningar än för tillsvidareanställningar och övriga anställningsformer ska ses över. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 20 september 2011

Josefin Brink (V)

Ulla Andersson (V)

Christina Høj Larsen (V)

Jacob Johnson (V)

Rossana Dinamarca (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)