

Motion till riksdagen 2006/07:A324

av **Anneli Särnblad och Marita Ulvskog (s)**

Heltid och trygga anställningar

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om lagstadgad rätt till heltidsanställning och behovet av att minska de tidsbegränsade anställningarna.

Motivering

Det ofrivilliga deltidarbetet liksom det ökade antalet tidsbegränsade anställningar innebär stor otrygghet för flera grupper på dagens arbetsmarknad. Förekomsten av både deltid- och visstidsanställningar skiljer sig kraftigt mellan olika branscher/sektorer och det är främst LO-kollektivets kvinnor, personer med utländsk bakgrund och ungdomar som drabbas av de otrygga anställningsvillkoren.

Handels kvinnliga medlemmar, likväl som Kommunals, Hotell och Restaurangs och Fastighets, drabbas hårt av både deltidanställningar och tidsbegränsade anställningar. Vid en tillbakablick på deltidarbetets utbredning bland LO-kvinnor den senaste tioårsperioden är det mycket lite som förändrats, och fortfarande är 45 procent deltidarbetande (LO, 2003). Av de deltidarbetande är det vidare främst medlemmar inom Hotell och Restaurang, Fastighets och Handels som uppger att de vill arbeta mer.

Under 1990-talet minskade också antalet tillsvidareanställningar, och även om arbetsmarknadsläget kraftigt förbättrats sedan krisåren på 1990-talet fortsätter de anställningsformer där otryggheten och osäkerheten är som störst att öka. De tillfälliga anställningarna har framför allt ökat inom servicesektorena och inom Hotell och Restaurangs, Handels, Fastighets och Transports branscher har de s.k. behovsanställningarna, vilket är den anställningsform som innebär den allra största otryggheten, ökat allra mest.

Många kvinnor (och män) oavsett etnisk bakgrund och ålder i dessa branscher vill arbeta mer men ges inte möjligheten till det och har därför ofta,

Fel! Okänt namn på

trots att de förvärvsarbetar, inte en lön de kan leva av. Detta gör, för det första, att det skapas en maktobalans mellan arbetstagare och arbetsgivare: Då man inte klarar sig på sin deltidslön så är man beroende av eventuella mertidstimmar – något som bl.a. minskar möjligheten att planera såväl arbetsliv som familje- och fritidsliv. Att mertidstimmar också ofta ”dyker upp” med kort varsel och att många, av rädsla för att inte bli tillfrågade vid ett annat tillfälle, inte vågar tacka nej späder ytterligare på denna situation. Inom de kvinnodominerade branscherna skapas på detta sätt ”gisslansituationer”, där främst kvinnor används som ”flexibilitetsreserv” i negativ bemärkelse.

För det andra innebär det ofrivilliga deltidssarbetet också att kvinnor generellt sett har sämre möjligheter än män till ekonomiskt oberoende och därmed till att själva välja hur de vill leva sina liv. Förutom att det är svårt att försörja sig på deltidssarbete så innebär det ofta att man inte heller får ta del av kompetensutveckling i lika stor utsträckning som de som är heltidsanställda. I sin tur försämras då möjligheterna till att t.ex. avancera i yrket. Som om inte det vore nog så finns också den s.k. deltidssregeln i arbetslöshetsförsäkringen, som innebär att deltidssarbetslösa efter 300 ersättningsdagar måste vara visstidsanställda för att få fyllnadsstämpla. Det medför att många av ekonomiska skäl tvingas säga upp en fast deltidssanställning för en visstidsanställning på deltid.

När de tillfälliga anställningarna, särskilt de mest osäkra som de s.k. behovsanställningarna utgör blir allt vanligare, så innebär detta en tydlig försämring av arbetsvillkoren på arbetsmarknaden. En allt större del av de anställda tvingas under en lång period av sitt liv att ta jobb som det är osäkert om de får behålla och som inte tillåter långsiktig planering som att ta lån på banken eller att få permanent bostad.

Från arbetsgivarsidan hävdas ofta, när det gäller frågor om deltidssarbete, att det inte går att ha anställda på heltid i t.ex. detaljhandeln på grund av dagens öppettider. Men hur kan det då komma sig att de flesta män som arbetar i butik är heltidsanställda? Och att det inom exempelvis industrin är mycket ovanligt med deltidssarbetande trots att man ofta har dygnet runt-verksamhet? Kvinnors, ofta påtvingade deltidssarbete, kan i grunden kopplas till att kvinnor, generellt sett, har huvudansvaret för hem och barn, och argumentet bygger snarare på förlegade könsnormer och bristfällig arbetsorganisation. Användandet av deltidssarbete tycks snarare handla om bekvämlighet och att bevara en överordnad maktposition. Det är inte rimligt att arbetsrätten ska kunna användas i det syftet.

Det förekommer således en omfattande strukturell diskriminering på den svenska arbetsmarknaden som gör att flera grupper inte ges förutsättningar att delta i arbetslivet på lika villkor som andra, mer privilegierade. I dagsläget är därför frågan om rätt till heltid och fast anställning två av de viktigaste frågorna för att komma längre när det gäller att skapa jämlikhet.

Från den 1 januari 2000 infördes i lagen om anställningsskydd regeln att om en arbetstagare varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Denna regel gäller dock bara vikariat, inte projekt- eller objektanställningar. Självklart borde denna regel kunna gälla fler anställningsformer än bara vikariat för att mer verksamt motverka ofrivilliga tillfälliga anställ-

Fel! Okänt namn på

ningar. En översyn av lagstiftningen är också påkallad vad gäller det faktum att begrepp som "behovsanställningar" liksom "timanställningar" saknar rum i lagstiftningen men ändå har blivit vedertagna begrepp på den svenska arbetsmarknaden. Dessa "anställningar" strider mot intentionerna både i arbetstidslagen och i lagen om anställningsskydd. Behovsanställningar innebär, i praktiken, att arbetsgivaren förfogar över både den anställdes arbetstid och fritid. Behovsanställningar är vidare ett sätt för arbetsgivaren att komma förbi bestämmelser kring tillfälliga anställningar som finns i lagen om anställningsskydd. Den behovsanställda är ju, rent juridiskt, fast anställd men saknar arbetstidsmåt och ofta schema. När det gäller detta vill vi att den beredning som sker avseende tidsbegränsad anställning m.m. inom Regeringskansliet tar detta i beaktande.

Användandet av deltidsarbete visar tydligt att det är satt i system, och dagens arbetsrättsliga lagstiftning ger inte tillräckligt stöd för deltidsarbetande som vill arbeta heltid.

Normen för anställningar ska vara heltid och det ska regleras genom lagstiftning. Deltidsarbete ska endast vara en möjlighet via den dispositiva lagen om anställningsskydd, om den enskilde uttryckligen väljer det, i enlighet med den socialdemokratiska regeringens förslag.

Stockholm den 27 oktober 2006

Anneli Särnblad (s)

Marita Ulvskog (s)