

Motion till riksdagen 2009/10:A211

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

Arbetsrätt

Innehållsförteckning

Arbetsrätten behöver utvecklas	4
Stärkt skyddet för visstidsanställda	5
Kortare kvalifikationstid till tillsvidareanställning	5
Företrädesrätt till återanställning	6
Företrädesrätt framför inhyrd arbetskraft	7
Andra åtgärder för att stärka visstidsanställdas situation	8
Informationsskyldighet	8
Tydligare personsamband vid vikariat	8
Höjd arbetsgivaravgift för otrygga anställningar	9
Fler ändringar i lagen om anställningsskydd	9
Turordningsregler och rättslöshet	9
Stärkt skydd för äldre	10
Uppsägning av personliga skäl	11
Varsel om uppsägningar	12
38–40 §§ MBL	12
Förstärkning av fackets vetorätt	12
Utvidgning av fackets vetorätt	13
Arbetstagarbegreppet	13
Stärkt skydd för anställda i hushåll	14
Personliga assistenter	15
Arbetsmiljötillsyn i enskilda hem	15

Fel! Okänt namn på

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att allmän visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt 12 månaders anställning under en femårsperiod.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att maxtiden för olika former av visstidsanställningar bör vara sammanlagt 36 månader under en femårsperiod.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att säsongsanställning ska utgå som särskild anställningsform i lagen om anställningsskydd (LAS).
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att provanställning bör ingå i ramtiden för allmän visstidsanställning.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en arbetstagare som får en provanställning avbruten bör ha rätt att begära en skriftlig motivering till beslutet.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätten till återanställning ska vara sammanlagt 6 månaders anställning under en tvåårsperiod.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att återanställningsrätten bör förlängas från dagens 9 månader till att gälla 12 månader fr.o.m. anställningens slut.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om företrädesrätt gentemot inhyrd personal.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att 32 § LAS bör omfatta situationer då en arbetsgivare avser att träffa avtal om en tidsbegränsad anställning.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetsgivaren bör vara skyldig att lämna information om nya arbetstillfällen till alla lediga arbetstagare oavsett deras anställningsform.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tydligare personsamband för vikariat.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att allmänna visstidsanställningar bör ha 5 % högre arbetsgivaravgift än tillsvidareanställningar och övriga anställningsformer.¹
13. Riksdagen beslutar att avskaffa undantagsreglerna för turordningsregler i företag med färre än tio anställda.
14. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring av turordningslistan vid uppsägning som berör arbetstagare äldre än 57 ½ år.
15. Riksdagen beslutar att lagen om anställningsskydd ändras så att arbetstagare över 45 år får tillgodoräkna sig dubbel anställningstid i samband med uppsägning och återanställning.

Fel! Okänt namn på

16. Riksdagen beslutar att lagen om anställningsskydd återställs så att arbetstagare över 60 år får tillgodoräkna sig extra skadestånd i samband med osakliga uppsägningar.
17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör utreda hur rättssäkerheten kring begreppet "personliga skäl" kan öka och ge anställda ett bättre skydd mot godtyckliga uppsägningar.
18. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av 17 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder enligt vad som anförs i motionen om höjda varselavgifter.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en förstärkning av den fackliga vetorätten i 38–39 §§ LAS.
20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avsaknad av kollektivavtal enskilt ska kunna utgöra grund för facklig vetorätt enligt 38–40 §§ MBL.
21. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetstagarbegreppet måste utvidgas så att alla som de facto är arbetstagare omfattas av arbetsrätten.
22. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om avskaffande av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i hushållsarbete.
23. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om generella arbetsrättsliga regler för anställda i arbetsgivarens hushåll och att i dialog med berörda parter arbeta med dess praktiska tillämpning.
24. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att särreglering avseende inspektioner av arbetsmiljön i hushåll i 15 § arbetsmiljöförordningen bör upphävas så att arbetstagare i hushåll omfattas av motsvarande skydd som andra arbetstagare.

¹ Yrkande 12 hänvisat till SFU.

Fel! Okänt namn på

Arbetsrätten behöver utvecklas

Kollektivavtalen och den arbetsrättsliga lagstiftningen är grundstenar i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Fackens rätt att teckna avtal och att vidta stridsåtgärder för att få avtal till stånd är centrala för att modellen ska fungera. Den arbetsrättsliga lagstiftningen i lagen om anställningsskydd, medbestämmandelagen, förtroendemannalagen osv. garanterar den enskildes rättssäkerhet och är viktiga komplement till och stöd för kollektivavtalsmodellen. Systemet med en arbetsrättslig lagstiftning som i stora delar är semidispositiv är utformat för att vara både rättstryggt och flexibelt. Men det förutsätter att parterna är någorlunda jämstarka.

Utvecklingen på senare år har inneburit en maktförskjutning till arbetsgivarnas fördel både genom förändringar i ekonomi och näringsstruktur och som effekt av politiska beslut. Effekterna av denna maktförskjutning är påtagliga såväl för de enskilda anställda som för de fackliga organisationernas möjligheter att ta tillvara löntagarkollektivets intressen.

Produktionen har omstrukturerats i hög grad; företagen koncentrerar sin verksamhet till kärnverksamheter och köper in externa tjänster för kringservice, vilket lett till att den fasta bemanningen minimerats och arbetstoppar i stället täcks upp med inhyrd personal eller visstidsanställda. Löntagarna har blivit mer uppsplittrade och har svårare att agera gemensamt för sina intressen. Marknadstänkande och konkurrensutsättning har gjort att samma utvecklingstendenser också återfinns i den offentliga sektorn. Anställda i exempelvis sjukvården och skolan blir konkurrenter i stället för kollegor med gemensamma intressen.

De otrygga anställningarna har ökat kraftigt, från knappt 12 procent 1987 till drygt 16 procent augusti 2009. Det är en utveckling som undergräver såväl anställningstryggheten som den fackliga organiseringen och medför stora välfärdsförluster för löntagarna. Urholkningen av anställningstryggheten är inte jämnt fördelad på alla anställda; det finns ett tydligt mönster i utvecklingen som samspelar med och förstärker redan existerande orättvisor på arbetsmarknaden. LO-anslutna, kvinnor, ungdomar och invandrade har i betydligt högre grad otrygga anställningar än andra.

Även den nya uppsplittringen av arbetsmarknaden där anställda ”utkontrakteras” och formellt görs till egna företagare eller hyrs in från bemanningsföretag riskerar att urholka kollektivavtalssystemet och ställa alltfler löntagare utanför det arbetsrättsliga skydds nätet.

Vänsterpartiet vill stärka och utveckla den svenska modellen med kollektivavtalade villkor och öka inflytandet i arbetslivet för de anställda och deras fackliga organisationer. Det förutsätter en stark generell anställningstrygghet som omfattar alla anställda oavsett bransch och yrke.

Stärk skyddet för visstidsanställda

Augusti 2009 var 609 000 av knappt 4 miljoner löntagare mellan 16 och 64 år en tidsbegränsad anställning enligt SCB:s Arbetskraftsundersökning. I synnerhet är det unga som är hänvisade till de otrygga visstidsanställningarna. Enligt SCB hade över hälften av ungdomarna mellan 15 och 24 år som jobbede tidsbegränsade anställningar under andra kvartalet 2009 visstidsanställningar. Unga kvinnor i LO-yrken är mest överrepresenterade bland de visstidsanställda.

Argumentet att visstidsanställningar är en bra språngbräda in i arbetslivet används ofta i debatten, men en avhandling (Mårten Walleto) visade att bara var fjärde av de visstidsanställda fått tillsvidareanställning efter två år. Övriga är antingen arbetslösa eller fortsatt visstidsanställda.

Visstidsanställningar innebär stora problem både för den enskilde och för löntagarkollektivet som helhet. Visstidsanställda är utlämnade till arbetsgivarnas godtycke för fortsatt anställning. Det skapar rädsla och tystnad i arbetslivet. På arbetsplatserna ger osäkra anställningar mindre inflytande och ökad rädsla att ställa krav på arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Tysta arbetsplatser ger dålig arbetsmiljö och ohälsa.

En osäker anställning innebär återkommande perioder av arbetslöshet, låga inkomster, ekonomisk stress och ovisshet om framtiden. För unga innebär det svårigheter att flytta hemifrån och börja sitt vuxenliv. De visstidsanställda är andra klassens löntagare. Men det svaga anställningsskyddet för visstidsanställda drabbar även tillsvidareanställda eftersom sämre villkor och lägre löner smittar av sig.

Fackets styrka påverkas också av anställningsformerna. Både den starka beroendeställningen gentemot arbetsgivaren och det faktum att man som visstidsanställd ofta byter bransch gör det svårt att organisera visstidsanställda. Den fackliga anslutningsgraden var augusti 2009 bland fast anställda 73,6 procent och bland visstidsanställda 38,8 procent (SCB AKU).

Det ökade antalet osäkra anställningar är utan tvekan en bidragande orsak till att den fackliga anslutningsgraden bland ungdomar har sjunkit kraftigt de senaste tio åren. Det finns anledning till oro för hela den svenska kollektivavtalsmodellens framtid om inte denna utveckling vänds.

Kortare kvalifikationstid till tillsvidareanställning

Den borgerliga regeringen har under mandatperioden genomfört stora försämringar av de visstidsanställdas rättigheter. I dag ska en allmän visstidsanställning eller ett vikariat övergå i tillsvidareanställning först efter sammanlagt 24 månaders anställning under en femårsperiod hos samma arbetsgivare. Någon begränsning mot att stapla dessa båda anställningsformer på varandra finns inte. Det innebär att en arbetsgivare kan ha en person anställd under sammanlagt 4 år under en femårsperiod utan att behöva erbjuda tillsvidareanställning. Det är inte rimligt att enskilda ska behöva arbeta utan anställningstrygghet under så långa perioder hos en och samma arbetsgivare.

Fel! Okänt namn på

För att skapa en större trygghet i arbetslivet vill vi att allmän visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt 12 månaders anställning inom en femårsperiod. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Regelverket för vikariat måste ses i relation till de ledighetslagar som finns. Det är viktigt att slå vakt om dessa ledighetslagar, så att människor har möjlighet att behålla sitt jobb under perioder av studier, föräldraledighet osv. Ett visst skydd mot för långa perioder utan anställningstrygghet måste däremot finnas också för vikarier.

Vi vill därför begränsa tiden i olika visstidsanställningar som staplas på varandra. Den sammanlagda maxtiden för visstidsanställningar oavsett form, bör därför vara 36 månader under en femårsperiod. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Säsongsanställning bör rymmas inom allmän visstidsanställning och därmed utgå som särskild anställningsform i LAS. Om det finns behov av att anpassa anställningen efter säsong så bör det avtalas i kollektivavtal, vilket möjliggör en bra lösning på branschspecifika problem. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Provanställning är en anställningsform som är avsedd att leda till tillsvidareanställning, och bör kvarstå som egen anställningsform. Provanställning bör dock ingå i ramtiden för allmän visstidsanställning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

En arbetsgivare har i dag rätt att avbryta en provanställning utan motivering. Det innebär en lucka i rättssäkerheten för de anställda. En grupp som är särskilt sårbar i samband med provanställning är gravida kvinnor, vilket särskilt uppmärksammats av JämO (numera DO). Beslut i anställningsfrågor omfattas av jämställdhetslagens diskrimineringsförbud, och en gravid kvinna har möjlighet att anmäla arbetsgivaren om hon misstänker att beslutet är relaterat till graviditeten. Dessvärre är det svårt att bevisa att det har förekommit diskriminering när en provanställning avbryts, eftersom arbetsgivaren inte är skyldig att motivera beslutet. För att motverka diskriminering och stärka bevisläget när diskriminering kan misstänkas bör arbetstagare som får en provanställning avbruten ha rätt att begära en skriftlig motivering till beslutet. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning innebär att anställda som blir uppsagda på grund av arbetsbrist, eller visstidsanställda som inte får fortsatt anställning, har rätt till återanställning förutsatt att man har varit anställd en viss tid samt har rätt kvalifikationer. Denna regel är viktig för att stärka de anställdas anknytning till arbetsgivarna och därmed upprätthålla tillsvidareanställningen som norm.

Arbetsgivaren äger rätt att själv definiera när arbetsbrist föreligger och därmed också grund för uppsägning. Företrädesrätten till återanställning in-

fördes för att motverka att oseriösa arbetsgivare godtyckligt säger upp personal enbart för att kunna ersätta dem med andra.

Den borgerliga regeringen har försämrat också denna del av anställningstryggheten. Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning inträder i dag först efter sammanlagt 12 månaders anställning under de senaste 3 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. Vi riskerar att få en växande grupp som permanent har en svag förankring på arbetsmarknaden och som förblir hänvisade till att varva tillfälliga jobb med arbetslöshet.

Vänsterpartiet anser därför att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning ska inträda efter sammanlagt 6 månaders anställning under de senaste 2 åren. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Företrädesrätten gäller i dag under 9 månader efter att anställningen avslutats. En företrädesrätt som enbart omfattar 9 månader innebär för många föräldralediga försämrade förutsättningar att utnyttja sin företrädesrätt. Även tillsvidareanställda som är föräldralediga behöver ett starkare skydd för sin företrädesrätt till ny anställning. Ska företrädesrätten vara ett skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas till 12 månader. Mot bakgrund av det som anförs bör återställningsrätten förlängas från dagens 9 månader till att gälla 12 månader från och med anställningens slut. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Företrädesrätt framför inhyrd arbetskraft

Ända sedan AD-domen i det s.k. Abu Garcia-målet år 2003 har det stått klart att det är fullt legalt att säga upp anställda och anlita helt andra personer för att utföra deras jobb, så länge de hyrs in från ett bemanningsföretag. Återställningsrätten för de uppsagda är därmed satt ur spel.

Under 2009 har de långtgående konsekvenserna av denna lucka i lagen blivit uppenbar. I två uppmärksammade fall har arbetsgivare i lagerbranschen 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 i de aktuella fallen använts i utpressningssyfte mot de anställda. I det ena fallet för att förhandla ner de lokala kollektivavtalen, i det andra för att kunna säga upp fyra anställda utan hänsyn till sedvanliga regler om anställningstid, kvalifikationer osv.

En av de viktigaste funktionerna med återställningsrätten i LAS är just att förhindra att uppsägningar används för att tysta ”obekväma” anställda och för att pressa ner villkoren i kollektivavtalen. Att det saknas ett uttryckligt förbud mot att kringgå återställningsrätten genom att anlita bemanningsföretag strider därför mot själva syftet med lagen.

Lagen om anställningsskydd bör därför kompletteras med en tydlig skrivning som säkrar rätten till företräde för uppsagd personal framför inhyrd arbetskraft. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Fel! Okänt namn

Andra åtgärder för att stärka visstidsanställdas situation

Ett första steg i att motverka missbruk kring visstidsanställningar är att förbättra den fackliga påverkansmöjligheten. 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. Även 32 § bör omfattas när en arbetsgivare avser träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Formerna för detta fastställs av parterna i kollektivavtal. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Informationsskyldighet

Regeringen har försämrat möjligheten för visstidsanställda att få en tillsvidareanställning genom att slopa arbetsgivarens plikt att informera om lediga tjänster till föräldralediga. Eftersom kvinnor både oftare har tidsbegränsade anställningar och oftare är föräldralediga än män finns en uppenbar risk att denna ordning missgynnar kvinnor, vilket såväl Diskrimineringsombudsmannen som LO påpekade i sina yttranden över lagförslaget. 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.

Vänsterpartiet anser att en föräldraledig arbetstagare oftare än andra saknar aktuell information om vad som pågår på arbetsplatsen och därför är i extra stort behov av att bli informerad 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 anförs bör arbetsgivaren vara skyldig att lämna information om nya arbetstillfällen till alla lediga arbetstagare oavsett deras anställningsform. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

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 Ds 2002:56 beskrivs utvecklingen av vikariat som anställningsform. Från att ha varit en anställningsform med anknytning till en person, s.k. giltigt vikariat, har den alltmer kommit att bli en ”abstrakt bedömning” där det är oklart om vikarien alls ersätter en frånvarande person, eller om vikariat an-

vänds för att täcka upp för vakanser eller tillfälliga arbetsanhopningar. Det är helt oacceptabelt att vikariatsformen missbrukas på detta sätt. Arbetstagare och 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 annan frånvarande anställds jobb, men det måste på ett tydligare sätt gå att se sambandet med en anställds frånvaro och en vikarie än vad som är fallet i dag.

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

Höjd arbetsgivaravgift för otrygga anställningar

Visstidsanställningar tillgodoser arbetsgivarnas behov av flexibilitet. Det högsta priset för den flexibiliteten betalar den enskilde som hamnar i en mycket utsatt och oskyddad position som visstidsanställd. Men 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.

I syfte att skapa incitament för arbetsgivarna att tillsvidareanställa och täcka de kostnader visstidsanställningar orsakar bör en högre arbetsgivaravgift tas ut för otrygga visstidsanställningar. Höjningen bör omfatta anställningsformen allmän visstidsanställning som rymmer de allra mest otrygga anställningsvillkoren som vanligen kallas behovsanställning, timanställning, 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 anförs bör allmänna visstidsanställningar ha 5 procent högre arbetsgivaravgift än tillsvidareanställningar och övriga anställningsformer. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Fler ändringar i lagen om anställningsskydd

Turordningsregler och rättslöshet

En riksdagsmajoritet bestående av Moderaterna, Centerpartiet, Kristdemokraterna, Folkpartiet och Miljöpartiet beslutade år 2000 att arbetsgivaren får

Fel! Okänt namn på

undanta två personer vid upprättande av avtalsturlista vid uppsägning på arbetsplatser med färre än tio anställda. Arbetsgivarens ensidiga beslut kan inte överklagas, och arbetsgivaren behöver inte ange skäl för sitt urval.

Eftersom det saknas möjligheter att få rättslig prövning av arbetsgivarens beslut har de fackliga organisationerna mycket lite att sätta emot i förhandlingarna, trots att förhandlingsrätten formellt gäller.

Rapporten ”Sist in – först ut? En utvärdering av undantagsregeln” (2008) från IFAU indikerar att undantagsregeln har haft begränsad effekt. Den har inte lett till fler nyanställningar i små företag. Om IFAU:s utvärdering är korrekt på den punkten har ett av huvudargumenten för reformen fallit. Den effekt rapportförfattarna däremot har funnit är ökade avgångar bland personer mellan 55 och 64 år. Ökningen är dock inte dramatisk enligt IFAU.

En orsak till att regeln har fått begränsat genomslag är enligt rapportförfattarna att det redan före lagändringen var enkelt för arbetsgivare att frånga huvudprincipen vid uppsägning genom lokala överenskommelser med facket om turordningslistor. Rapportförfattarna menar också att det ökade antalet visstidsanställningar har minskat behovet av undantag från turordningsreglerna.

Även om inga dramatiska konsekvenser av undantagsregeln har kunnat beläggas, har den stor betydelse för de individer som drabbas. Att pekas ut som överflödig eller icke önskvärd – i synnerhet på en liten arbetsplats – gör knappast den enskilde särskilt benägen att ta strid för att få stanna på arbetsplatsen.

Lagen om anställningsskydd ger parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar som är både rättssäkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen. I 22 § sista stycket står följande: ”Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.”

22 § är en del av LAS på samma sätt som andra paragrafer. Det finns ingen saklig grund att ställa facket och enskilda löntagare åt sidan från att ha ett ord med i laget vid uppsägningar enbart på basis av arbetsplatsens storlek.

Mot bakgrund av det som anförs bör riksdagen avskaffa rätten för arbetsgivare i företag med färre än tio anställda att ensidigt kunna undanta två personer från turordningslista vid uppsägning. Detta bör riksdagen besluta.

Stärkt skydd för äldre

Äldre arbetstagare har en svag position på arbetsmarknaden. De har väsentligt svårare än andra att hitta ett nytt arbete och ordna sin försörjning efter en eventuell uppsägning. Ett av de viktigaste motiven till instiftandet av lagen om anställningsskydd 1974 var behovet av skydd för äldre arbetstagare.

Den 1 januari 1997 försämrades skyddet för äldre vid avsteg från turordningsregeln. Det krävs inte längre att den centrala fackliga organisationen ska godkänna avsteg från turordningsregeln när arbetstagare som fyllt 57,5 år omfattas. Den dåvarande regeringens motiv för regeländringen var att förtidspensionering av arbetsmarknadsskäl inte längre var möjligt.

Vänsterpartiet menar att man bör återinföra regeln om att den centrala organisationen ska godkänna avsteg från turordningsregeln om avsteget innebär att man säger upp personer som fyllt 57,5 år. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

Den borgerliga regeringen har under innevarande mandatperiod ytterligare försämrat anställningsskyddet för äldre. Arbetstagare får inte längre tillgodoräkna sig extra anställningstid i samband med uppsägning eller återanställning efter det att hon eller han har fyllt 45 år. Regeringen har också beslutat att arbetstagare som fyllt 60 år inte längre får tillgodoräkna sig extra skadestånd i samband med osakliga uppsägningar.

Vänsterpartiet avvisade de här försämringarna eftersom de ytterligare förstärker svårigheterna för en redan utsatt grupp på arbetsmarknaden. Äldre är kraftigt överrepresenterade bland dem som drabbas av långvarig arbetslöshet.

En femtedel av alla arbetslösa i oktober 2006 var personer över 55 år. Där emot utgjorde samma grupp en tredjedel av alla långtidsinskrivna, dvs. personer som varit inskrivna på Arbetsförmedlingen mer än två år och inte haft ett arbete som varat mer än 30 dagar under de senaste två åren. Att stärka äldres skydd mot uppsägning är därmed en viktig del i en politik som syftar till att minska långtidsarbetslösheten.

Mot bakgrund av det som anförts bör lagen om anställningsskydd ändras så att arbetstagare över 45 år får tillgodoräkna sig dubbel anställningstid i samband med uppsägning och återanställning. Detta bör riksdagen besluta.

Lagen om anställningsskydd bör också ändras så att arbetstagare över 60 år får tillgodoräkna sig extra skadestånd i samband med osakliga uppsägningar. Detta bör riksdagen besluta.

Uppsägning av personliga skäl

Begreppet saklig grund är centralt i lagen om anställningsskydd. Om en arbetsgivare önskar säga upp en anställd ska denne ha saklig grund för sitt beslut. Detta sakskaäl ska sedan kunna prövas av Arbetsdomstolen. Vad som bedöms vara sakliga skäl kan variera över tid beroende på ändrade värderingar och ett förändrat näringsliv. Vad som inte anses vara saklig grund i en gruva kan anses vara saklig grund i en butik. Att bli uppsagd av personliga skäl är en mycket smärtsam och kränkande upplevelse.

Lagstiftaren måste vara medveten om att lagars innehåll och rättsverkan över tid kan förändras och luckras upp. I ett allmänt hårdnande klimat på arbetsmarknaden ökar risken att personliga skäl används för att göra sig av med "besvärliga" anställda, som exempelvis fackliga förtroendevalda. Det finns oroväckande tecken på att Arbetsdomstolen gör allt generösare bedömningar av arbetsgivarens rätt att åberopa personliga skäl som grund för uppsägning.

Vi menar att lagstiftningen bör ses över för att öka rättssäkerheten kring begreppet "personliga skäl" och ge anställda ett bättre skydd mot godtyckliga uppsägningar. Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag på sådana lagändringar. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Fel! Okänt namn nå

Varsel om uppsägningar

Enligt främjandelagen ska arbetsgivare varsla Arbetsförmedlingen vid driftsinskränkningar där minst fem anställda är drabbade. Om fler än 100 personer berörs ska varslet ske 6 månader innan uppsägningar kan bli verklighet. Tanken är att varslet ska underlätta Arbetsförmedlingens möjlighet att hjälpa dem som drabbas.

I ökad grad har varsel dock blivit ett sätt att imponera på aktieägare med kortsiktiga avkastningskrav. Snabba och överdrivna varsel är ett sätt att hålla aktiekursen uppe. I takt med att de spekulativa inslagen ökar i ekonomin blir det svårare för enskilda löntagare, underleverantörer och andra att satsa långsiktigt. Lusten att satsa på sitt arbete minskar i takt med osäkra framtidsutsikter, och investering i t.ex. personalutbildning och forskning hämmas.

Enligt 17 § främjandelagen kan en varselavgift tas ut om varsel försummas. För varje påbörjad vecka är avgiften 100 till 500 kronor per anställd som berörs av driftsinskränkningen.

Denna låga avgift ska ställas mot lönekostnaden för en löntagare. Försummelse med varsel är därför en mycket lönsam handling. Vänsterpartiet anser att denna avgift bör höjas så att den överskrider genomsnittliga lönekostnader för en löntagare. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

38–40 §§ MBL

Förstärkning av fackets vetorätt

I vissa fall kan en facklig organisation lägga in sitt veto mot tänkt åtgärd av arbetsgivaren. Enligt 38 § MBL ska arbetsgivaren, innan den låter någon utföra visst arbete för dennes räkning, förhandla med facklig organisation, för att den fackliga organisationen ska kunna granska om t.ex. en entreprenör är seriös och uppfyller gällande normer i samhället. Detta är också ett sätt att motverka ekonomisk brottslighet.

Förutsättningen för att en facklig organisation ska kunna utnyttja sin vetorätt är att förhandlingar ägt rum, enligt 39 § MBL. Om arbetsgivaren inte fullgör sin förhandlingsskyldighet kan inget veto läggas av facket. Den fackliga organisationen kan då försöka få ett skadestånd av arbetsgivaren. Däremot finns i det läget inga möjligheter att stoppa ett oseriöst entreprenadföretag via vetorätten.

Vänsterpartiet menar att den fackliga organisationen måste kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 §. Arbetsgivare ska inte ha fördelar av att bryta mot lagen. Vetorätten bör ligga på den nivå som den fackliga organisationen själv beslutar. Variationen mellan strukturer i fackliga organisationer är stor, vissa har få stora arbetsplatser, andra har många små. Hänvisningen i 39 § till centrala arbetstagaror-

ganisationen bör därför utgå. Mot bakgrund av det som anförs bör den fackliga vetorätten förstärkas i enlighet med förslaget ovan. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Utvidgning av fackets vetorätt

Vid 38 § MBL-förhandlingar kan fackförbund endast lägga veto i ”fackliga frågor” om företaget för en politik som anses strida mot ”god sed på arbetsmarknaden”. Avsaknad av kollektivavtal anses inte strida mot ”god sed”, utan ingår bara som en del i en helhetsbedömning av vad som anses som god sed. Kollektivavtalen är en grundsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen och den enda garanten för löner och andra villkor för de anställda. Kollektivavtalen, och därmed löntagarnas intressen, utmanas i allt högre grad av ökad rörlighet för företag och arbetskraft över gränserna. Det är angeläget att stärka fackförbundens möjligheter att förhindra att utländsk arbetskraft utnyttjas och diskrimineras genom sämre löner och anställningsvillkor, inte minst efter den s.k. Lavaldomen i EG-domstolen.

”God sed på arbetsmarknaden” är ett alltför vagt begrepp för att fackföreningar ska kunna lägga veto mot företag som bedriver social dumpning.

Vänsterpartiet anser därför att avsaknad av kollektivavtal enskilt ska kunna utgöra grund för facklig vetorätt enligt 38–40 §§ MBL. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Arbetstagarbegreppet

Arbetstagarbegreppet är inkörsporten till hela den arbetsrättsliga lagstiftningen. Om man definieras som arbetstagare eller inte, avgör om man ska ha de rättigheter och det skydd som LAS, MBL och andra arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal ger. Det har också betydelse för rätten till förmåner enligt socialförsäkringslagstiftningen. Dagens arbetstagarbegrepp utformades i ett samhälle där tillsvidareanställning var den helt dominerande anställningsformen.

I dag utgör korttidsanställningar, uthyrning av arbetskraft, entreprenörer samt konsulter som arbetar som inhyrd arbetskraft i företag och inom offentlig sektor en stor och växande del av svensk arbetsmarknad. Denna utveckling kommer allt mer att påverka arbetslivet och skapa problem eftersom de nya anställningsformerna inte regleras fullt ut i våra arbetsrättsliga lagar.

På många arbetsplatser finns det arbetskamrater som gör samma jobb, men medan den ena är arbetstagare och anställd är den andra konsult eller uppdragstagare och alltså inte anställd. De sistnämnda betraktas inte som arbetstagare och omfattas inte av kollektivavtalet på arbetsplatsen. De saknar rättigheter i förhållande till sin dagliga arbetsledning.

Arbetstagarbegreppet är också viktigt utifrån ett internationellt arbetsmarknadsperspektiv. Olika profitörer söker gå runt svenska kollektivavtal genom att tvinga arbetssökande att bli egen företagare eller bli delägare i ett företag. De har inget inflytande över ”sitt företag”, deras relation till upp-

Fel! Okänt namn på

dragsförmedlaren/givaren är såsom en anställd. Men genom företagskonstruktioner, som en utländsk arbetare ej varit delaktig i, undergrävs svenska kollektivavtal. Löntagare, oavsett ursprung och hemland, missgynnas av detta.

Vänsterpartiet anser att arbetstagarbegreppet måste utvidgas så att alla som de facto är löntagare omfattas av arbetsrätten. Det krävs en bättre lagstiftning som stärker dessa gruppers rättigheter på arbetsplatsen och i förhållande till den dagliga arbetsledningen. Då krävs även en aktuell analys av användningen av F-skattsedel. Vänsterpartiet, Socialdemokraterna och Miljöpartiet redovisar i särskild motion frågor rörande F-skattsedel.

Lagstiftning ska också omfatta regler om företrädesrätt vid uppsägningar likaväl som den ska säkra rättigheter enligt socialförsäkringslagstiftningen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stärkt skydd för anställda i hushåll

Regeringen har fr.o.m. juni 2007 infört en skattesubvention för s.k. hushållsnära tjänster. Subventionen omfattar vissa tjänster som utförs i hushåll av företag eller personer med F-skattsedel. Vänsterpartiet avvisade detta förslag, och vår kritik mot den finns att läsa i motion 2006/07:Sk10 med anledning av proposition 2006/07:94 Skattelättnader för hushållstjänster.

Regeringen har öppnat möjligheten att göra skatteavdrag också för tjänster som utförs av personer som är direktanställda i det egna hushållet.

Som anställd hos ett företag som utför hushållstjänster omfattas man av den reguljära arbetsrättsliga lagstiftningen gentemot sin arbetsgivare. Är man anställd direkt i ett hushåll gäller däremot inte vanlig arbetsrättslig skyddslagstiftning, utan istället lag (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete. Denna lag skiljer sig från den reguljära arbetsrättsliga lagstiftningen när det gäller arbetstid och övertid, kraven på skriftlighet i fråga om anställningsvillkor, anställningsskydd, preskriptionstider, arbetsmiljöregler, tillsyn och sanktioner. Det krävs ingen saklig grund för uppsägning av en anställd i hushåll och den anställda har inte heller någon företrädesrätt till återanställning. Rätten till semester och föräldraledighet är dock densamma som för arbetstagare generellt. Den största skillnaden i skyddet för hushållsanställda och övriga arbetstagare är när det gäller rätt att väcka talan, tillsyn och sanktioner.

Det skydd som finns för anställda i hushåll avseende arbetstid, övertid, rätt till ledighet är i praktiken verkningslöst eftersom arbetsgivaren utan saklig grund kan säga upp den anställda, utan att det kan prövas rättsligt i efterhand om den anställda gör anspråk på några av dessa rättigheter.

Eftersom denna arbetsmarknad är så pass liten finns det i dag inga fackliga organisationer som organiserar hembiträden, barnflickor, au pairer eller städare som är anställda direkt i arbetsgivarens hushåll. Konsekvensen av detta är att det inte finns några gällande kollektivavtal på området och därmed inga minimilöner. Utsattheten för denna kategori av anställda är därmed mycket stor jämfört med övriga anställda på den svenska arbetsmarknaden.

Vänsterpartiet motsätter sig skattesubventionerade hushållstjänster i allmänhet och subventioner för direktanställda i synnerhet. Men alldeles oavsett dessa subventioner är det orimligt att det finns två parallella lagstiftningar för anställda, som ger helt olika skydd. Lag (1970:943) om arbetstid m.m. i hushålligt arbete bör därför avskaffas.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Personliga assistenter

Personer som omfattas av 1 § lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade har rätt att för sin dagliga livsföring få assistansersättning enligt lagen (1993:389) om assistansersättning om han eller hon har behov av personlig assistans för sina grundläggande behov under i genomsnitt mer än 20 timmar i veckan. Ersättningen kan enligt lagen betalas ut till kommunen som tillhandahåller tjänsterna, till assistansanordnare eller direkt till den ersättningsberättigade som kan anställa en person i sitt hushåll. I det senare fallet omfattas den anställda i dag av lagen om arbetstid m.m. i hushålligt arbete.

Socialstyrelsen kartlägger i rapporten 2007-123-24 Personlig assistent som yrke arbetsvillkoren för de personliga assistenterna. Man beräknar i rapporten att 50 000 personer i dag arbetar som personliga assistenter och att behovet av arbetskraft kommer att öka. Endast några få procent av de personliga assistenterna är dock direktanställda i sin arbetsgivares hushåll.

Rapporten visar att personliga assistenter upplever problem med otrygghet i anställningen, ensamarbete, lön, osäkerhet vad gäller arbetsuppgifter, arbetsmiljö, arbetsgivaransvar och arbetsledning, svårigheter att hålla isär yrkesutövande och privatliv, tjänstgöringsgrad, fortbildning, yrkesstatus samt yrkesidentitet.

Det är en svår balansgång att reglera den här typen av anställningsförhållanden så att hänsyn både tas till den assistansberättigades rimliga krav på integritet och de anställdas arbetssituation, arbetsmiljö och anställningsskydd. Inte desto mindre måste personliga assistenter, oavsett vem som anställer dem, omfattas av samma arbetsrättsliga skydd som andra löntagare.

Regeringen bör därför ta initiativ till en dialog med de berörda parterna i syfte att hitta en lösning som gör det möjligt att tillförsäkra personliga assistenter samma grundläggande arbetsrättsliga skydd som andra löntagare samtidigt som brukarnas behov tillgodoses. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Arbetsmiljötillsyn i enskilda hem

Arbetsmiljölagen är numera tillämplig också för arbete som utförs i andras hem, vilket Vänsterpartiet välkomnar. Däremot gäller inte samma regler för tillsyn som för resten av arbetsmarknaden, vilket i praktiken gör lagen tandlös. Det är ett allvarligt problem, eftersom arbetssjukdomar och olyckor är vanliga inom den typ av omsorgsarbete som utförs i andras hem.

Fel! Okänt namn på

I Arbetsmiljöverkets undersökning för år 2008 framkom att 1 277 fall av arbetssjukdomar i äldre- och handikappomsorgen anmälts, varav 1 170 gällde kvinnor.

”Lyft och förflyttning av bördor uppges av mer än 70 procent av kvinnorna som den viktigaste orsaken till belastningssjukdom. De flesta belastningsolycksfall har inträffat i enskilda hem. Som huvudsaklig skadad kroppsdel uppges oftast ryggen. 64 procent av dessa olyckor har inträffat vid lyft och 14 procent när man skjuter eller drar personer eller tunga föremål.” (Arbetsmiljöverkets hemsida, Korta sifferfakta nr 11 2007. Vårdarbete i enskilt hem.)

Särreglerna avseende tillsyn av arbetsmiljö och arbetstider för arbete i hushåll regleras i 15 § arbetsmiljöförordningen och föreskriver följande: ”I fråga om arbete som utförs i hemmet ska inspektionsbesök ske endast på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs, eller om det finns någon annan särskild anledning till det. Motsvarande ska gälla beträffande arbete som utförs av den som driver verksamhet utan arbetstagare eller utan att ha annan arbetstagare anställd än familjemedlem.”

Orsaken till dessa särregler avseende inspektioner har varit att skydda hemmets sfär och att arbetstagarna inte ansetts tillräckligt skyddsvärda. I och med att denna arbetsmarknad kan komma att växa så är det däremot motiverat att möjligheten till tillsyn av arbetsmiljön blir densamma som i övrigt i arbetslivet. Arbetsmiljöverket bör få i uppdrag att utarbeta rutiner så att denna typ av inspektioner kan ske i dialog med de boende. Mot bakgrund av det som anförs bör särreglering avseende inspektioner av arbetsmiljön i hushåll i 15 § arbetsmiljöförordningen upphävas så att arbetstagare i hushåll omfattas av motsvarande skydd som andra arbetstagare. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 29 september 2009

Josefin Brink (v)

Marianne Berg (v)

Egon Frid (v)

LiseLotte Olsson (v)

Torbjörn Björlund (v)

Kalle Larsson (v)