

# Motion till riksdagen 2020/21:176

av **Ali Esbati m.fl. (V)**

## En starkare arbetsrätt för ökad trygghet

---

### 1 Innehållsförteckning

1 Innehållsförteckning .....	1
2 Förslag till riksdagsbeslut.....	2
3 Inledning.....	2
4 Minska de otrygga anställningarna.....	4
4.1 Objektiva skäl för alla visstidsanställningar .....	5
4.2 Maxgräns för tidsbegränsad anställning .....	6
4.3 Skydd mot missbruk av intermittenta anställningar .....	6
4.4 Företrädesrätt till återanställning .....	7
4.5 Tydligare personsamband vid vikariat.....	8
4.6 Skyddad sysselsättningsgrad mot s.k. hyvling .....	8
4.7 Tydligare reglering av provanställning.....	9
5 Strejkrätt .....	10

## 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 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 bör införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att slutbetänkandet från Utredningen för hållbart arbetsliv över tid, Tid för trygghet (SOU 2019:5), bör remitteras och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör förkortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande och tillkännager detta för regeringen.
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 lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda under provanställningens gång i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att de inskränkningar i konflikträtten som genomförts i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet med proposition 2018/19:105 bör rivas upp och tillkännager detta för regeringen.

## 3 Inledning

En stark arbetsrätt är avgörande för arbetstagarnas trygghet på arbetsmarknaden. Det ger den enskilde arbetstagaren (den som säljer sin arbetskraft) ett grundläggande skydd mot arbetsköparnas godtycke. Samtidigt ger det arbetstagarna en kollektiv styrka gentemot arbetsgivarna (dem som köper någons arbetskraft). En stark arbetsrättslagstiftning bidrar således till att utjämna de i grunden ojämlika maktförhållandena mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Det mesta av de faktiska relationerna på den svenska arbetsmarknaden regleras i kollektivavtal. Detta är en god ordning som ger såväl stabilitet som flexibilitet. Avtalen

förhåller sig dock till lagens bestämmelser. Problem som inte förutsågs vid lagens utformning, eller direkt uppstått genom förändringar i lagen, adresseras ofta i kollektivavtalsförhandlingar, men det betyder inte att lagstiftningsprocessen bör bortse från dem.

Under de senaste decennierna har lagen om anställningsskydd (LAS) successivt urholkats: turordningsreglerna har ändrats, tiden för återanställningsrätt har förkortats och allmän visstid har införts. Utöver detta har praxis, genom arbetsköparnas faktiska agerande och domar i Arbetsdomstolen, förskjutits i klart arbetsköparvänlig riktning. Andelen otrygga jobb har ökat och den fackliga organisationsgraden har minskat. Arbetstagarnas trygghet har därmed stegvis försvagats, likaså arbetstagarnas gemensamma styrka. Arbetsgivarnas makt har stärkts på bekostnad av arbetstagarnas trygghet.

Enligt januariavtalet mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Liberalerna och Centerpartiet ska arbetsrätten ”moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad”. Våren 2019 tillsatte regeringen en utredning med uppdrag att ta fram förslag som gör det lättare och billigare att säga upp arbetstagare. I juni 2020 presenterades utredningens betänkande En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30).

Utredningen föreslår flera kraftiga försämringar av anställningsskyddet – med andra ord en väsentligt mindre modern utformning av arbetsrätten. För det första föreslås ändrade turordningsregler vid uppsägning. Bland annat föreslås att undantagsmöjligheten utökas från två till fem arbetstagare och att alla arbetsgivare, oavsett storlek, får möjlighet att göra undantag från turordningen. För det andra föreslås det i utredningen att en anställd som vill bestrida en uppsägning av personliga skäl inte längre ska få ha kvar sin anställning under den tid som det tar att pröva detta rättsligt. Det föreslås även att uppsägningar av personliga skäl i företag med maximalt 15 anställda inte längre ska gå att ogiltigförklara, vilket det gör i dag.

Förslagen är mycket långtgående och påverkar anställningstryggheten i grunden – främst på små företag men även på företag med många anställda. På arbetsplatser med färre än 15 anställda försvinner anställningsskyddet i princip helt. För övriga anställda försvagas anställningsskyddet kraftigt. Trygghet, objektivitet och rättssäkerhet ersätts med otrygghet, subjektivitet och rättsosäkerhet. Det kommer att skapa tysta arbetsplatser där anställda inte vågar påtala problem och brister av rädsla för att förlora jobbet. Personer som har osäkra anställningar löper också större risk att utsättas för sexuella trakasserier och att ha svårare att säga ifrån, både vid konkreta händelser och inför mer strukturella risker som ensamarbete eller dålig arbetsmiljö, exempelvis p.g.a. oron för att inte få komma tillbaka för fler timmar och därmed stå utan inkomst. Ett försvagat anställningsskydd längs de linjer som LAS-utredningen föreslår kommer, utöver att slå undan tryggheten för den enskilde, också riskera att allvarligt skada den fackliga organisationen, vilket i sig är en grundförutsättning för den svenska modellen.

De förslag i utredningen som gynnar arbetstagarna, såsom att anställda ska få utökad rätt till kompetensutveckling och ökade möjligheter att övergå från visstid till tillsvidareanställning, väger inte på något sätt upp de omfattande försämringar av anställningstryggheten som utredningen föreslår. De förslag som handlar om arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling undergrävs också av de förslag som rör rätten till omplacering, och är överhuvudtaget utformade på ett sådant sätt att arbetsgivarnas drivkrafter till att kompetensutveckla sina anställda minskar.

Sammantaget kan vi konstatera att utredningens förslag om kraftiga försämringar av anställningsskyddet rubbar balansen mellan arbetsmarknadens parter: Arbetsgivarnas makt stärks ytterligare på bekostnad av löntagarnas trygghet. Det kan Vänsterpartiet inte acceptera.

De konkreta förhållandena på den svenska arbetsmarknaden visar att otrygga anställningsformer och minskat utrymme för de arbetande att påverka sina villkor är ett betydande samhällsproblem. Vänsterpartiet säger nej till alla former av försämringar av anställningstryggheten. Vi vill i stället stärka anställningsskyddet och öka arbetstagarnas trygghet. Löntagarna på svensk arbetsmarknad behöver mer trygghet – inte mindre. Vi behöver fler trygga jobb – inte färre. Anställningsskyddet behöver stärkas – inte luckras upp. I denna motion lägger vi fram ett antal förslag som syftar till att stärka arbetsrätten och minska de otrygga anställningarna.

## 4 Minska de otrygga anställningarna

Tidsbegränsade anställningar fyller en nödvändig funktion på arbetsmarknaden. Det måste gå att ta in vikarier när anställda är föräldralediga eller sjuka och det måste gå att anställa extrapersonal vid tillfälliga arbetsanhopningar eller när det behövs specifik kunskap under begränsad tid. Problemet är att många arbetsgivare systematiskt använder tidsbegränsade anställningar. Detta ger dem en ”flexibilitet” i stunden, som går ut över de anställda men också under viktiga samhälleliga värden.

I den ursprungliga versionen av LAS fanns en tydlig reglering av tidsbegränsade anställningar. Tillfälliga anställningar var separerade från tillsvidareanställningar på så vis att visstidsanställda inte kunde användas för att utföra samma arbete som fast anställda. Tillsvidareanställning var norm, tidsbegränsad anställning ett undantag.

Under 1980- och 90-talet genomfördes förändringar i LAS som öppnade upp för ett vidare användande av tillfällig arbetskraft. Över tid ökade de tidsbegränsade anställningarna i omfattning. Sedan år 2000 har andelen anställda med tidsbegränsad anställning varit någorlunda konstant med vissa mindre upp- och nedgångar bl.a. beroende på konjunktursvängningar. I dag har ca 17 procent av arbetstagarna en tidsbegränsad anställning (av andelen sysselsatta är motsvarande andel omkring 15 procent).

Under de senaste 15 åren har de tidsbegränsade anställningarna blivit alltmer osäkra. Förklaringen är att de tidsbegränsade anställningarna i sin tur består av flera olika typer av anställningar och att det är de mest osäkra formerna som har ökat, främst allmän visstidsanställning och olika former av behovsanställningar. Parallellt med det har de mest trygga formerna av tidsbegränsade anställningar minskat, framför allt vikariatet. Detta sammantaget har skapat en förskjutning mot allt fler otrygga jobb under åren 2005–2018, trots att den totala andelen tidsbegränsade anställningar varit relativt stabil sett över hela tidsperioden (Arena Idé 2019: Fler otrygga jobb och färre fackligt anslutna).

Det råder stora skillnader mellan olika grupper när det gäller hur vanligt det är med tidsbegränsade anställningar. Arbetare, kvinnor, utomeuropeiskt födda och unga är överrepresenterade. 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. Den yrkesgrupp som har högst andel tidsbegränsade anställningar är vårdbiträden (61 procent 2015).

Att vara anställd på tillfälliga kontrakt innebär stora nackdelar för individen. Livet går inte att planera, ekonomin är osäker och på arbetsplatsen befinner man sig ständigt i underläge. Det är svårare att engagera sig fackligt och säga ifrån om orättvisor och problem på jobbet. Tillfälligt anställda erbjuds också mindre kompetensutveckling och har sämre löneutveckling. Att inte ha en tillsvidareanställning gör det svårt att teckna ett

hyreskontrakt eller låna pengar till en bostad. Otrygga anställningar är en stor källa till stress och oro, framför allt bland unga. Forskningsstudier visar tydliga kopplingar mellan psykisk ohälsa och otrygga anställningar. Otrygga anställningar ger helt enkelt otrygga liv. De tidsbegränsat anställda betalar ett högt pris för arbetsgivarnas krav på flexibilitet. Situationen för unga behovsanställda är särskilt utsatt (Alfonsson 2020: Alienation och arbete. Unga behovsanställdas villkor i den flexibla kapitalismen).

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

När antalet visstidsanställningar blir för stort påverkar det även de tillsvidareanställdas arbetsvillkor och arbetsmiljö negativt. Exempelvis visar en undersökning som Handelsanställdas förbund har gjort bland butiks- och lageranställda att tillsvidareanställd personal på arbetsplatser där det finns många visstidsanställda mår sämre och känner sig mer stressade än andra. Bemanningen är ofta lägre på dessa arbetsplatser, och de tillsvidareanställda får dra ett tyngre lass och ständigt lära upp nya kollegor (Handels 2018: Handels om allmän visstid).

Regeringens proposition 2015/16:62 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar innehöll förslag som kan ses som steg i rätt riktning. De lagändringar som trädde i kraft den 1 maj 2016 är dock otillräckliga för att på allvar komma till rätta med missbruket av de tidsbegränsade anställningarna. Vänsterpartiet föreslår därför ett antal regeländringar i syfte att minska de otrygga anställningarna och stärka den enskildes rätt till anställningstrygghet.

## 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 i LAS finns inga sådana kriterier alls. Det står arbetsgivaren fritt att välja en tidsbegränsad anställning utan att motivera det. Därmed kan det inte sägas att tillsvidareanställning längre är norm i den svenska arbetsrättslagstiftningen.

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

Allmän visstidsanställning infördes av den borgerliga regeringen 2007. Vänsterpartiet har sedan dess, tillsammans med flera fackförbund, framfört krav på att allmän visstidsanställning bör tas bort ur LAS. Sedan 2017 står också Socialdemokraterna bakom ett sådant krav efter ett beslut på partiets kongress. Varken den förra eller den

nuvarande S-MP-regeringen har dock lagt fram någon proposition i ärendet. Problemet med allmän visstid kvarstår således.

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

Vänsterpartiet anser att LAS bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar. Lagen bör i denna del även fortsättningsvis vara semidispositiv. Det innebär att arbetsmarknadens parter i centrala kollektivavtal kan komma överens om de anställningsformer som är lämpliga inom respektive bransch.

Lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 4.2 Maxgräns för tidsbegränsad anställning

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

Det är inte acceptabelt att anställningstryggheten går att kringgå på det här sättet. Vänsterpartiet anser att det behövs en skärpning av reglerna mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar. Reglerna ska vara enkla att förstå och tillämpa. Principen bör vara att låta alla anställningsformer ingå i bedömningen av maximal tid som visstidsanställd.

Det bör införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 4.3 Skydd mot missbruk av intermittenta anställningar

Ett omfattande och växande problem på svensk arbetsmarknad är utvecklingen mot allt fler s.k. intermittenta anställda, t.ex. timanställda, springvikarier eller personer som rings in tillfälligt vid behov. Intermittenta anställningar är inte lagreglerade utan regleras i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Personer med denna form av tidsbe-

gränsad anställning har en anställningstid som enbart räknas när de arbetar. Ett nytt anställningsförhållande påbörjas varje gång arbete utförs.

Inom många sektorer, inte minst 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 intermitterant anställda via anställningsformen allmän visstid. Personer med intermitteranta anställningar erbjuds arbete med kort varsel, har ingen garanterad arbetstid, inget schema och därmed ingen garanterad inkomst. Intermitteranta anställningar kan fortgå under en lång period, ofta under flera år. De arbetstagare som omfattas av intermitteranta anställningar är främst unga, kvinnor och personer med utländsk bakgrund. De intermitterant anställda har i praktiken inte något anställningsskydd alls – de är helt utlämnade till arbetsgivarens godtycke.

Vänsterpartiet ser ett stort behov av att komma till rätta med det omfattande missbruk av intermitteranta anställningar som präglar delar av svensk arbetsmarknad. S-MP-regeringen tillsatte 2017 en utredning med uppdrag att bl.a. utreda skydd i anställningen för intermitterant anställda (dir. 2017:56). I utredningens slutbetänkande finns flera intressanta förslag som syftar till att öka tryggheten för personer med intermitteranta anställningar. Bland annat föreslås att tid mellan upprepade korta anställningar ska räknas som anställningstid vid tillämpning av vissa bestämmelser i LAS (SOU 2019:5). Vänsterpartiet anser att utredningens förslag är ett bra steg på vägen för att motverka missbruket av intermitteranta anställningar. Utredningens slutbetänkande har ännu inte remitterats. Vänsterpartiet anser att slutbetänkandet bör skickas ut på remiss.

Slutbetänkandet från Utredningen för hållbart arbetsliv över tid, Tid för trygghet (SOU 2019:5), bör remitteras. 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.

Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren, och tiden under vilken

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

## 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 nödvändig 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. Arbetstagarnas fackliga organisationer måste ha insyn i vilka faktiska förhållanden som omger en anställning för att kunna hävda lagstadgade och avtalade anställningsvillkor. Om inget personsamband finns ska inte heller anställningsformen vikariat användas. Naturligtvis måste det finnas utrymme för rockader i en organisation, så att en vikarie täcker upp för en person som utför en frånvarande anställds arbetsuppgifter. Det måste dock på ett tydligare sätt än vad som är fallet i dag gå att se sambandet mellan en anställds frånvaro och en vikarie.

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 mot s.k. hyvling

Det anställningsskydd som i dag finns i lagen om anställningsskydd (LAS) skyddar anställningen som sådan i arbetsbristsituationer genom turordningsregler och återanställningsrätt. Däremot finns inte på samma sätt ett skydd för sysselsättningsgraden i anställningen.

Detta medför att arbetsgivare, med hänvisning till arbetsbrist, kan välja att sänka sysselsättningsgraden för arbetstagare i stället för att säga upp dem. Om den arbetstagare som blir erbjuden ett lägre arbetstidsmått tackar nej har arbetsgivaren saklig grund för uppsägning, så länge som erbjudandet är att anse som skäligt. Det innebär att den person som arbetsgivaren riktar erbjudandet till kan bli uppsagd – utan att turordningsreglerna har använts.

Fenomenet kallas hyvling, dvs. att arbetstidsmättet hyvlas ned från heltid till deltid. Flera fackförbund, däribland HRF, Fastighets, Handels och Kommunal, har på senare år vittnat om att detta är ett växande problem inom deras branscher. Arbetsgivaren omorganiserar och sänker arbetstiden för de anställda. Ibland används metoden för att sänka arbetstiden för redan anställda och ta in nya på deltid.

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



arbetsgivarna ett riktigt problem för samhället i allmänhet och för arbetstagarna i synnerhet.

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

LO har sedan tidigare beslutat att verka för en lagändring för att motverka hyvling. Efter prövningen av regelverket i Arbetsdomstolen har flera fackförbund förstärkt sina krav på åtgärder. Vänsterpartiet anser, i likhet med arbetstagarorganisationerna, att det krävs en lagändring för att komma till rätta med det problem som lyfts fram här, och har också föreslagit detta tidigare (mot. 2019/20:149).

Frågan om hyvling har utretts av Utredningen för ett hållbart arbetsliv över tid (A 2017:02). I utredningens slutbetänkande föreslås ett ökat skydd mot hyvling (SOU 2019:5). Förslaget innebär att arbetsgivaren även fortsättningsvis ska ha rätt att rikta omplaceringserbjudanden om sänkt arbetstid till arbetstagarna. Arbetstagarna ska dock ha möjlighet att tacka nej till ett sådant erbjudande och ändå behålla sin plats i turordningen. Om arbetstagarna tackar nej måste arbetsgivaren gå vidare med en uppsägning enligt turordningsreglerna. Att tacka nej till ett omplaceringserbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmått ska således inte vara saklig grund för uppsägning.

Vänsterpartiet välkomnar utredningens förslag som ligger i linje med det vi föreslagit tidigare. Vi kan dock konstatera att arbetsmarknadsministern har förklarat att det, mot bakgrund av januariavtalet, inte finns något skäl att gå vidare med utredningens förslag. Vänsterpartiet vidhåller att det krävs en lagändring för att öka skyddet mot hyvling. Vi väljer därför att lägga vårt förslag på nytt.

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

## 4.7 Tydligare reglering av provanställning

Provanställning är en tidsbegränsad anställningsform med syftet att leda till en tillsvidareanställning. Provanställningen ger arbetsgivaren möjlighet att pröva en person på en viss tjänst. Om provanställningen inte avbryts när provtiden går ut övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. Provanställningen får avbrytas i förtid givet att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren två veckor innan anställningen avslutas.

Enligt nuvarande regelverk behöver dock arbetsgivaren inte ange några skäl för att en provanställning avslutas i förtid. Det finns alltså inget krav på saklig grund för uppsägning som vid andra anställningsformer. Det innebär att en arbetstagare kan tvingas avsluta en provanställning utan att få reda på varför. Arbetstagaren är helt utlämnad till arbetsgivarens godtycke. I vissa kollektivavtal finns dock en skyldighet för arbetsgivaren att på arbetstagarens begäran uppge skälen för att provanställningen avbryts. Vänsterpartiet anser att det bör gälla alla arbetsgivare – inte bara de som är bundna av dessa kollektivavtal. Arbetsgivaren bör även vara skyldig att ge löpande återkoppling till den provanställda under provanställningens gång i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren

att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar. Sammantaget skulle dessa förändringar stärka den provanställdes position gentemot arbetsgivaren under provanställningen och minska utrymmet för arbetsgivarens godtycke.

Lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda under provanställningens gång i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 5 Strejkrätt

Strejkrätten är en grundlagsfäst, demokratisk rättighet skyddad av flera internationella konventioner. Rätten att strejka är helt avgörande för att arbetstagarna ska kunna försvara uppnådda rättigheter och på sikt förbättra dem. Relationen mellan arbetsgivare (arbetsköpare) och arbetstagare (den som säljer sin arbetskraft) är i grunden ojämn till arbetsgivarens fördel, eftersom arbetstagaren är beroende av sin inkomst, samtidigt som arbetsgivaren i kraft av en utvidgad tolkning av äganderätten har rätten att leda och fördela arbetet. Den enskilde arbetstagaren är beroende av kollektivt agerande för att faktiskt kunna hävda sig och motverka den strukturella obalansen. Strejk är en yttersta möjlighet att realisera detta och bör värnas på starka principiella grunder. Strejkrätten är ett resultat av arbetarrörelsens långa och mödosamma kamp och utgör i dag en grundläggande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Om strejkrätten begränsas stärks arbetsgivarnas makt ytterligare medan arbetstagarna försvagas än mer.

I april 2019 lade S-MP-regeringen fram en proposition med förslag som innebär allvarliga och oacceptabla begränsningar i strejkrätten (prop. 2018/19:105). Vänsterpartiet avvisade propositionen med motiveringen att regeringens förslag utgör en ensidig begränsning av arbetstagaridans stridsåtgärdsrätt, öppnar för avtalshopping och gula fackföreningar samt innebär ett oproportionerligt hårt slag mot fristående fackföreningar. Sammantaget medför regeringens förslag begränsningar i strejkrätten, vilkas konsekvenser är svåra att överblicka framöver (mot. 2018/19:3101). I juni 2019 röstade en majoritet i riksdagen för regeringens proposition. Lagändringarna trädde i kraft den 1 augusti 2019.

De begränsningar i strejkrätten som genomförts försvagar arbetstagarnas ställning och stärker arbetsköparnas makt i en tid då löntagarna redan är tillbakapressade. Enligt vår mening bör vi stärka arbetstagarnas position på arbetsmarknaden – inte angripa en av grundvalarna för ett fritt och välorganiserat arbetsliv. Vänsterpartiet anser därför att de begränsningar i strejkrätten som genomförts mot bakgrund av proposition 2018/19:105 bör rivs upp.

De inskränkningar i konflikträtten som genomförts i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet med proposition 2018/19:105 bör rivs upp. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

*Ulla Andersson (V)*

*Ida Gabrielsson (V)*

*Birger Lahti (V)*

*Lorena Delgado Varas (V)*

*Tony Haddou (V)*

*Ciczie Weidby (V)*