

Motion till riksdagen
2011/12:A205

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

Tydliga och effektiva regler vid in- och uthyrning av arbetstagare

Innehållsförteckning

Förslag till riksdagsbeslut	2
Stärkt reglering vid in- och uthyrning	2
Inhyrning ska inte vara tillåten när tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning.....	3
Permanent behov ska inte tillgodoses genom inhyrning.....	4
Vetorätten behöver stärkas	4
Anställda i uthyrningsföretag ska garanteras likabehandling	5
Utstationering av uthyrda arbetstagare	6

Fel! Okänt namn på

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen begär att regeringen återkommer med en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd om att det inte är tillåtet att anlita inhyrda från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det inte ska vara tillåtet att hyra in arbetstagare för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen, i syfte att garantera anställda i uthyrningsföretag likabehandling, bör återkomma med ett förslag till en lag om uthyrning av arbetstagare.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ändra i utstationeringslagen så att det tydligt framgår att utstationerade uthyrda arbetstagare ska ha minst samma lön och villkor som de skulle ha haft om de varit anställda direkt i kundföretaget.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utstationerande företag ska registrera sin närvaro och ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige.

Stärkt reglering vid in- och uthyrning

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

Sverige har i dag en av de mest flexibla, i betydelsen arbetsgivarvänliga, regleringarna inom OECD när det gäller möjligheten att anlita bemanningsföretag för inhyrning av arbetskraft. För den flexibiliteten betalar arbetstagarna med ökad stress och otrygghet.

Vänsterpartiet menar att arbetsgivare i första hand måste se till att ha en tillräcklig bemanning för att kunna hantera variationer i produktionstakten och täcka upp för sjukdomsfall och ledigheter. Mer generösa villkor för tillfälliga anställningar och bemanningsföretagens isteg på arbetsmarknaden har bidragit till en utveckling i rakt motsatt riktning. Såväl visstidsanställningar som inhyrning används i dag inte bara för att täcka upp tillfälliga arbetstoppar, utan i allt högre utsträckning för att täcka personalbehov som är

permanenta. Hot om att ersätta fastanställd personal med inhyrd arbetskraft har också kommit att bli ett maktmedel i arbetsgivarnas händer.

Därför behövs en tydligare reglering av bemanningsverksamheten som värnar anställningsskyddet, kollektivavtalen och garanterar likabehandling av inhyrda.

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

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

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

De långtgående konsekvenserna av luckan i lagen har blivit alltmer uppenbara. I flera uppmärksammade fall har arbetsgivare sagt upp, eller hotat med att säga upp, fast anställd personal för att ersätta dem med inhyrd arbetskraft. Hotet att ersätta de anställda med inhyrda har använts i utpressningssyfte, för att förhandla ned lokala kollektivavtal och för att kunna säga upp anställda utan hänsyn till regler om anställningstid och kvalifikationer. Avsaknaden av ett uttryckligt förbud mot att kringgå återanställningsrätten genom att anlita uthyrningsföretag strider mot lagens syfte.

Frågan har, vid flera tillfällen, debatterats i riksdagen. Den förre arbetsmarknadsministern, Sven-Otto Littorin, instämde i det orimliga i att företag kan säga upp sina egna anställda och ersätta dem med inhyrda arbetstagare. Han var dock inte beredd att ändra lagstiftningen förrän Arbetsdomstolen hade meddelat dom i Maraboufallet. Då skulle vi veta om det krävdes en lagändring, menade ministern.

Maraboufallet gällde om företaget hade handlat i strid mot LAS när det hyrde in arbetskraft från ett bemanningsföretag, trots att det fanns ett stort antal före detta anställda som hade företrädesrätt till återanställning. Marabou erbjöd dessutom ett urval av de tidigare uppsagda att komma tillbaka till företaget som inhyrda. Ett solklart kringgående av LAS, menade Livsmedelsarbetareförbundet som stämde företaget. Förra vintern förlikades parterna i Maraboumålet. Arbetsdomstolen kommer därför inte att meddela någon dom som klargör vad som gäller. Vi förväntar oss därför att regeringen nu agerar för att täppa till den lucka i LAS som är grunden till problemet. Arbetstagare

Fel! Okänt namn på

ska inte behöva leva i otrygghet i väntan på ytterligare fall som eventuellt kan leda till en prejudicerande dom.

Regeringen bör därför snarast återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning. Detta bör riksdagen begära.

Permanent behov ska inte tillgodoses genom inhyrning

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

I dag sker uthyrning av arbetstagar i allt större utsträckning för att tillfredsställa permanenta behov hos kundföretagen. Permanent inhyrning innebär ett missbruk av bemanningsföretag och skapar stora problem på arbetsmarknaden. Relationerna vid uthyrning är mer komplicerade än förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar eftersom också en tredje part, det inhyrande företaget, är inblandat. Det försvårar möjligheterna att driva en effektiv facklig verksamhet. Det gör det svårare för de fackliga organisationerna att skydda arbetstagarens anställnings- och arbetsvillkor och att undvika att diskriminering och godtycke förekommer. Det är också svårare för anställda i uthyrningsföretag att få det inflytande i arbetslivet som de har rätt till, och de har också ofta mindre möjlighet att ta del av kompetensutvecklande åtgärder.

Lagen behöver moderniseras och anpassas till den utveckling som skett sedan år 1993. En lagregel om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov bör införas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Vetorätten behöver stärkas

Enligt 38 § medbestämmandelagen, MBL, ska en arbetsgivare innan beslut om inhyrning av arbetskraft, på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för det avsedda arbetet. Har förhandling enligt 38 § ägt rum och arbetstagarorganisationen förklarar att den tänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal åsidosätts eller att åtgärden strider mot vad som är allmänt godtagbart

inom parternas avtalsområde får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

Syftet med reglerna om facklig vetorätt i 39 § MBL är att förhindra ekonomisk brottslighet, brott mot arbetsrättsliga regler och mot annan lagstiftning. Vetorätten har bidragit till att sanera tvivelaktiga verksamheter.

Förutsättningen för att en facklig organisation ska kunna utnyttja sin vetorätt är att förhandlingar ägt rum enligt 38 § MBL. Om arbetsgivaren inte fullgör sin förhandlingsskyldighet kan inget veto läggas. Arbetsgivare ska inte ha fördelar av att bryta mot lagen. Därför bör fackliga organisationer kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 §. Vetorätten bör ligga på den nivå som den fackliga organisationen själv beslutar. Hänvisningen i 39 § till den centrala arbetstagarorganisationen bör därför utgå. Kollektivavtalen är en grundsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen och utgör garant för löner och andra villkor för arbetstagarerna. ”Strider mot vad som är allmänt godtagbart” inom parternas avtalsområde är ett för vagt begrepp för att fackföreningar ska kunna lägga veto mot anlåtande av uthyrningsföretag som bedriver social dumpning. Inte minst för att förhindra att utländska arbetare utnyttjas och diskrimineras genom sämre löner och anställningsvillkor bör avsaknad av kollektivavtal enskilt kunna utgöra grund för facklig vetorätt mot inhyring.

Den fackliga vetorätten bör stärkas i enlighet med vad som anförts. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Anställda i uthyrningsföretag ska garanteras likabehandling

För oss är det självklart att arbetstagare som utför lika arbete ska behandlas lika. Arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska behandlas på samma sätt som om de vore anställda direkt på kundföretaget. Bemanningsutredningen lämnade våren 2011 sitt förslag till hur EU:s bemanningsdirektiv kan genomföras i Sverige (SOU 2011:5).

Bemanningsdirektivet gäller bara för länder inom EU/EES men inget hindrar att Sverige utvidgar likabehandlingsprincipen till att gälla även för inhyrda från resten av världen. De senaste årens avslöjanden om hur bland andra bärplockare och skogsarbetare har lurats och utnyttjats av utländska bemanningsföretag borde ha sopat undan alla tvivel på att en sådan reglering behövs.

Utredningen föreslår en ny lag om uthyrning av arbetstagare. Förslaget innebär att uthyrda arbetstagare under uppdrag hos kundföretag ska garanteras minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om hon eller han hade anställts direkt av företaget för att utföra samma arbete. Kravet på likabehandling i lönefrågan gäller dock inte uthyrda arbetstagare som är tillsvidareanställda och uppstår mellan uthyrningsuppdragen.

När det gäller skyldigheter för bemanningsföretag och kundföretag föreslår utredningen att uthyrda arbetstagare ska ges rätt att ta del av anläggningar och inrättningar i kundföretaget på samma villkor som anställda i kundföretaget om det inte finns objektiva skäl för att göra skillnad i behandling. Kundföre-

Fel! Okänt namn på

tagen ska också åläggas att informera inhyrda arbetstagare om lediga tillsvidareanställningar i kundföretaget, och bemanningsföretag ska inte genom villkor i avtal eller på annat sätt hindra uthyrda arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag. Bemanningsföretaget ska inte heller få begära ersättning av en uthyrd arbetstagare för att denne tar anställning i ett kundföretag. Det ska inte heller vara tillåtet för bemanningsföretag att begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetstagare för att anvisa dem arbete.

Lagförslaget ansluter till svensk arbetsrättslig tradition genom att lagen föreslås bli semidispositiv. Det vill säga avvikelser får göras i kollektivavtal som godkänts av en central arbetstagarorganisation under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare respekteras. De allra flesta inhemska bemanningsföretag är redan i dag bundna av kollektivavtal. En kommande lagstiftning kommer därför att få störst betydelse avseende villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Utredningens förslag utgör en god grund för den fortsatta lagstiftningsprocessen. Regeringen bör därför med utgångspunkt i vad som anförts återkomma med förslag till lag om uthyrning av arbetstagare. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Utstationering av uthyrda arbetstagare

Antagandet av EU:s bemanningsdirektiv innebär att uthyrda arbetstagare ska ha minst samma lön och villkor som de skulle ha haft om de hade anställts direkt i kundföretaget. Det innebär en förändring i förhållande till EU-domstolens dom i Laval-målet där domstolen slog fast att endast vissa minimivillkor kan krävas med stöd av stridsåtgärder. Utstationeringslagen måste därför ändras så att det tydligt framgår att utstationerade uthyrda arbetstagare ska ha minst samma lön och villkor som de skulle ha haft om de varit anställda direkt i kundföretaget. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

I samband med genomförandet av tjänstedirektivet ändrades filiallagen så att kravet på att utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige ska ha en behörig representant i landet avskaffades. Om det inte går att få kontakt med en behörig representant i Sverige för företag som utstationerar arbetstagare hit underminerar det möjligheten för de fackliga organisationerna att teckna kollektivavtal och att utöva kontroll över löner och arbetsvillkor. Det står i strid med Sveriges skyldighet enligt ILO-konventionerna 98 och 154 att främja kollektiva förhandlingar. Det är därför nödvändigt att kräva att utstationerande företag ska registrera sin närvaro och ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Fel! Okänt namn på

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)