

Enskild motion

Motion till riksdagen 2015/16:1426

av Marianne Pettersson (S)

Tryggare anställningar

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att göra en översyn för att finna en lösning på de problem som beskrivs och tillkännager detta för regeringen.

En trygg arbetsmarknad – fler fasta anställningar

Att ha ett eget arbete ökar en människas frihet genom att man får en inkomst och en del i en gemenskap. Socialdemokraterna menar att alla människor som vill och kan ska ha ett arbete. Socialdemokraternas mål är full sysselsättning. Det räcker dock inte med att se till att människor har ett arbete utan det måste också vara ett fast arbete med en sysselsättningsgrad som ger en inkomst som går att leva på.

Så ser det inte ut idag. Den svenska arbetsmarknaden blir alltmer otrygg och uppdelad. Den är uppdelad mellan de som har jobb och de som inte har jobb, mellan de som jobbar för mycket och de som inte får ihop timmar till en lön som går att leva på och som inte ser framför sig att någonsin få en fast anställning.

Det finns ett tydligt klass-, köns- och etnicitetsperspektiv på detta. De som drabbas värst av den otrygga och uppdelade arbetsmarknaden är kortutbildade, framförallt kvinnor, unga och människor födda utanför Sverige. Det faktum att det ser ut så här på svensk arbetsmarknad påverkar dessa grupper inkomst, pension, hälsa och livslängd vilket leder till ökade klyftor i samhället.

Problemen är mångfacetterade och ser olika ut i olika branscher samt kräver en mängd olika lösningar för att komma tillrätta med. När det gäller tryggheten i att ha ett fast arbete, att ha tillräckligt hög sysselsättningsgrad och att inte bli godtyckligt uppsagd

så finns det ett antal reformer som skulle öka den tryggheten som har blivit urholkad de senaste åtta åren.

1. Färre otrygga anställningar

Det finns två anställningsformer, tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Dessa regleras i lagen om anställningsskydd eller i kollektivavtal.

Det finns idag olika former av tidsbegränsade anställningar, de som är tillåtna enligt lagen om anställningsskydd från och med 2007 är allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsanställning, provanställning och pensionär som fyllt 67 år.

Det måste få finnas tidsbegränsade anställningar på arbetsmarknaden. De fyller en viktig funktion när anställda är föräldralediga eller sjuka, och när företaget har tillfälliga arbetsanhopningar.

Problemet med tidsbegränsade anställningar är att allt fler arbetsgivare systematiskt använder dessa för att täcka permanenta arbetskraftsbehov, därför att det fyller ett syfte för dem att ha en flexibel arbetskraft.

Men det finns flera problem med de tidsbegränsade anställningarna. Det är ett svåröverblickbart område då variationen av de former som ersätter tillsvidareanställningen är många och konsekvensen av dessa är olika i olika branscher. Det som är viktigt att notera är dock att mängden arbetstagare med tidsbegränsade anställningar har ökat de senaste 25 åren. År 2014 hade nästan 15 procent av alla anställda någon form av tidsbegränsad anställning. Det är också vanligare bland arbetare än bland tjänstemän och fler kvinnor än män har tidsbegränsade anställningar. Nästan var femte person med ett LO-yrke hade en tidsbegränsad anställning och det är 25 procent av kvinnorna och 17 procent av männen i LO-yrkena som har tidsbegränsade anställningar. Främst drabbas de som jobbar inom hotell- och restaurangbranschen, inom handeln och inom omsorgsverksamheter. Inom hotell- och restaurangbranschen är det mellan 43–45 procent tidsbegränsat anställda (LO-rapport om anställningsformer från 2014).

I SCB:s arbetskraftsundersökning tillfrågas alla tidsbegränsat anställda vilken anställningsform de föredrar: tillsvidare eller tidsbegränsad. Om man tar bort heltidsstuderande ur den gruppen så föredrar 79 procent av alla tidsbegränsat anställda en fast anställning. Att ha en tidsbegränsad anställning påverkar möjligheterna att skaffa bostad, familj, att åka på semester, att planera sitt liv och inte minst sin vardag. Arbetstagaren är dessutom utlämnad till arbetsgivarens godtycke för fortsatt anställning. Det skapar rädsla. Det påverkar den fackliga organisationsgraden och leder till tysthet på arbetsplatsen, vilket tappar balansen mellan arbetsgivare och arbetstagare till arbetsgivarens fördel.

Upprepade tidsbegränsade anställningar ger också återkommande perioder av arbetslöshet, låga inkomster, sämre löneutveckling och det påverkar även möjligheterna att få a-kassa på grund av arbetsvillkoret.

Den vanligaste tidsbegränsade anställningsformen, av de som regleras i LAS, som används är allmän visstidsanställning till följd av vikariat, provanställning och säsongsanställning (LO-rapport 2014). Allmän visstidsanställning infördes av alliansregeringen i LAS i juli 2007 och innebär att en arbetsgivare inte behöver ange något skäl till tidsbegränsningen. Ytterligare gäller att om en person varit i allmän visstidsanställning hos samma arbetsgivare i sammanlagt två år under en femårsperiod ska anställningen övergå i en fast anställning.

Lagstiftningen bör tillåta tidsbegränsade anställningar under ett antal tydligt definierade omständigheter, som är relevanta för alla branscher (till exempel provanställning, vikariat, projekt, säsongsanställning). I övrigt varierar det från bransch till bransch under vilka omständigheter det är motiverat att ta in tillfällig personal. Det bör därför regleras i avtal mellan fack och arbetsgivare, i enlighet med den svenska modellen.

Den nuvarande ordningen, där lagen ger arbetsgivarna mycket större friheter än något fackförbund någonsin skulle sluta avtal om, håller dock effektivt arbetsgivarna borta från förhandlingsbordet. Varför sluta avtal som innebär en konkurrensnackdel gentemot dem som står utanför kollektivavtalsmodellen? Allmän visstidsanställning måste tas bort ur LAS så att parterna får incitament att sluta överenskommelser med varandra.

Problemet med den så kallade 2/5-regeln är att arbetsgivare har möjlighet att stapla olika tidsbegränsade anställningar på varandra utan motivering så att en person kan arbeta i fyra år hos samma arbetsgivare fast i olika tidsbegränsade anställningar vilket innebär att personen i fråga inte erbjuds en fast anställning. Därutöver är det möjligt att kombinera de olika anställningsformerna i LAS med provanställning och säsongsanställning, vilket innebär att 2/5-regeln i praktiken inte gäller. Detta är orimligt. Tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden och tidsbegränsade anställningar ska användas restriktivt och när det finns objektiva skäl för detta.

2. Tydligare regelverk kring vikariat

I vissa branscher finns det problem med utnyttjandet av anställningsformen vikariat. Ett vikariat ska anges som ”anställning för att ersätta bestämd annan person”. I praktiken används vikariat på andra grunder och det är ofta oklart om vikarien ersätter en person som är frånvarande eller om det handlar om att täcka upp för lediga tjänster eller tillfälliga arbetstoppar. Om inte personen ersätter bestämd annan person ska inte heller

anställningsformen vikariat användas. Med anledning av detta behövs ett förtydligande i LAS om hur man ska använda

3. Stärk rätten till högre sysselsättningsgrad

Utnyttjandet utav deltidsanställningar ökar för varje år och många arbetsgivare väljer att anställa många till låga deltid istället för få med högre deltid eller rent av heltidstjänster. Allt för att öka arbetsgivarens flexibilitet. För den anställde innebär detta att du måste ha flera olika jobb för att få din ekonomi att gå ihop. De olika arbetenas scheman krockar ofta och för många innebär det även att aldrig ha lediga dagar.

Det är inte bara ett problem att arbetarna har låga deltid utan de jobbar även betydligt mer än vad som står på deras kontrakt utan att få en högre sysselsättningsgrad. De som arbetar inom detaljhandeln och som är anställda på 5 timmar per vecka har en faktisk arbetstid på 12,7 timmar per vecka. De som har 10 timmar på sitt kontrakt arbetar i själva verket 14,1 timmar. Deltidsanställda används alltså, precis som tidsbegränsat och bemanningsanställda, som en buffertarbetskraft som varje månad – varje vecka – jagar extratimmar.

Idag finns det en trygghet i LAS som säger att du kan begära en högre sysselsättningsgrad om sådan finns. Tyvärr så ser vi brister även i den, t.ex. att arbetsgivaren väljer att anställa fler deltid eller helt enkelt inte tillsätta den högre tjänsten. LAS måste stärkas så den enskilda arbetstagarens rätt ökar.

Ett annat problem vi ser är att arbetsgivare ofta hänvisar till omorganisationer där de anställda helt plötsligt får lägre sysselsättningsgrader. Anledningen kan vara allt från att slimma organisationen till att öka flexibiliteten.

4. Förstärk företrädesrätten i lagen om anställningsskydd

Under alliansregeringen förlängdes kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning. Idag krävs sammanlagt tolv månaders anställning under de tre senaste åren och företrädesrätten gäller i nio månader efter att anställningen upphört. Eftersom det finns stora grupper som är hänvisade till korta tidsbegränsade anställningar ställs dessa personer utan det skydd som företrädesrätten annars skulle kunna vara. För att företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd behöver den förstärkas. Om inte företrädesrätten förstärks kommer vi få ännu fler som får det svårare att få en fast och trygg anställning och då får varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet. Det är av stor vikt för den enskilde men också för samhället att tillsvidareanställningar är grunden på arbetsmarknaden. Ytterligare ett problem med företrädesrätten är att det i vissa branscher är mer regel än undantag att arbetsgivaren tar in bemanningsföretag istället

för att ta in tidigare uppsagd personal som egentligen skulle haft företrädesrätt till en viss tjänst.

Detta är orimligt och sätter företrädesrätten ur spel och skapar osäkerhet och otrygghet på arbetsplatsen. Lagar och regler på svensk arbetsmarknad ska följas och respekteras men tyvärr har företagen tagit sig friheten att förbise den arbetsrättsliga lagstiftningen som finns på svensk arbetsmarknad och gör bland annat företrädesrätten urholkad. Företrädesrätten måste åter bli tillämplig i praktiken.

5. Sänkt övertidstak i arbetstidslagen

Ett problem som också visar på uppdelningen på arbetsmarknaden är att få jobbar mycket och övertid medan andra står utanför arbetsmarknaden eller ofrivilligt arbetar deltid. Det ser olika ut i olika branscher men det har varit ett problem under lång tid både inom LO-yrken och inom tjänstemannayrken. För ett par år sedan släppte TCO en rapport som visade att så mycket som 20 000 jobb skulle kunna skapas om just tjänstemännen arbetade mindre övertid, men det här är ett problem i många branscher, även inom LO-yrkena.

Det är orimligt att samtidigt som kvinnor i handeln och hotell- och restaurangbranschen jagar timmar med otrygga anställningar i botten så jobbar heltidspersonal övertid. I kommuner och landsting ser vi samma tendenser att många jobbar på ofrivilliga deltidstjänster utan möjlighet till heltid.

6. Stärkt anställningsskydd vid upphandlingar

När upphandlingar genomförs kommer de anställda ofta i kläm i verksamheter då entreprenören byts ut men det finns personal som ska överlåtas. Upphandlingar genomförs på ett sätt som gör personalen otrygg. Egentligen ska överlåtelsesdirektivet (EG-direktivet 77/187/EEG) skydda arbetstagarnas rättigheter vid övergång av företag, verksamheter eller delar av verksamheter. Den har införlivats i lagen om anställningsskydd (LAS 6 b §) och innebär att, när det sker en ”verksamhetsövergång” från en arbetsgivare till en annan, så får de anställningsavtal som gäller vid tidpunkten för övergången också följa med till den nya arbetsgivaren. Problemet är att byte av entreprenör inte i alla lägen är att anses som ”verksamhetsövergång” enligt LAS 6 b §. Om det är ett nytt företag som tar över så gäller inte LAS. Det blir en konkurrens om de anställdas löner och villkor. Den nya entreprenören kan anställa vem den vill och kan sortera bort personal de inte tycker passar och heltidsanställningar blir prov- eller timanställningar. Det är också vanligt att personalen blir uppsagd och får söka om sin egen tjänst till sämre villkor och lägre lön. Helt oacceptabelt.

7. Ändra lagen om uthyrning av arbetskraft

Bemanningsföretag är en del av svensk arbetsmarknad sedan lite mer än 20 år tillbaka. Bemanningsföretag ska vara en hjälp till företag att få tag i tillfällig personal för att hantera arbetstoppar. Det ska inte vara möjligt att hyra in arbetstagare för att tillgodose stadigvarande arbetskraftsbehov. En annan viktig princip är att företagen inte ska kunna säga upp personal för att sedan hyra in från bemanningsföretag för samma arbetsuppgifter.

Marianne Pettersson (S)