

Motion till riksdagen 2019/20:149

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.....	3
4.1 Objektiva skäl för alla visstidsanställningar	4
4.2 Maxgräns för tidsbegränsad anställning	5
4.3 Skydd mot missbruk av intermittenta anställningar	5
4.4 Företrädesrätt till återanställning	6
4.5 Tydligare personsamband vid vikariat.....	7
4.6 Skyddad sysselsättningsgrad mot s.k. hyvling	7
5 Strejkrätt	8

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 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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

Vänsterpartiet ser med stor oro på hur arbetsvillkoren blivit tuffare och arbetslivet otryggare under en lång period. Nedskärningar och slimmade organisationer har gjort att stress och annan psykisk ohälsa blivit den vanligaste orsaken till sjukskrivningar, i synnerhet inom kvinnodominerade branscher. Anställningstryggheten har också urholkats under en lång period, vilket ytterligare bidrar till stress och osäkerhet.

Sverige har i dag en arbetsmarknad som präglas av ett för arbetsgivaren mycket tillåtande regelverk för tidsbegränsade anställningar, inhyrning från bemanningsföretag och låglönekonkurrens från andra EU-länder. Privatiseringar och upphandlingar av allt fler offentliga verksamheter hotar också anställningstryggheten i jobb som tidigare betraktades som relativt trygga.

Tendensen är att arbetskraften blir alltmer uppdelad i en väletablerad kärna med relativt trygga arbetsvillkor och en periferi bestående av en växande grupp som saknar anställningstrygghet och har små möjligheter att hävda sina rättigheter i arbetslivet. I denna grupp ingår tidsbegränsat anställda, migrantarbetare, papperslösa och andra utsatta personer som arbetar för löner och villkor långt sämre än de som regleras i lagar och kollektivavtal. Den gemensamma nämnaren i denna heterogena grupp, som ibland beskrivs i termer av ett prekariat, är otryggheten och osäkerheten. Villkoren ser således

väldigt olika ut för olika arbetstagare. Samtidigt befinner sig alla på samma arbetsmarknad.

Den ökade uppsplittringen av löntagarna i tillsvidareanställda, visstidsanställda, inhyrda, utstationerade, uppdragstagare osv. försvårar den fackliga organiseringen. Arbetstagare med osäkra och otrygga anställningar vågar inte ställa krav i samma utsträckning som tillsvidareanställda. Arbetsplatser där människor är rädda att bli av med jobbet blir tysta arbetsplatser. Sämre anställningstrygghet och arbetsvillkor för vissa grupper påverkar därmed i förlängningen allas utsikter till goda arbetsvillkor. En förbättrad anställningstrygghet är därför bra för hela arbetsmarknaden.

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 för att täcka permanenta arbetskraftsbehov därför att det är bekvämt att ha en flexibel personalstyrka.

De tidsbegränsade anställningarna har ökat trendmässigt de senaste trettio åren, men fördelar sig väldigt ojämnt över arbetsmarknaden. Den stora förändringen är att de tidsbegränsade anställningarna blivit allt osäkrare över tid. Allmän visstidsanställning är den vanligaste och samtidigt mest osäkra tidsbegränsade anställningsformen som regleras i LAS. Enligt statistik från SCB är det nästan dubbelt så vanligt med tidsbegränsade anställningar i arbetaryrken som i tjänstemannayrken. Fler kvinnor än män har tidsbegränsade anställningar och allra vanligast är dessa anställningar bland unga. I åldersgruppen 16–24 år har fler än hälften av dem som jobbar en tidsbegränsad anställning. I åldersgruppen 25–29 år har var fjärde ett tidsbegränsat jobb (LO: Anställningsformer och arbetstider 2017). Tidsbegränsade anställningar kryper dock allt högre upp i åldrarna. Medelåldern för tidsbegränsat anställda på arbetsmarknaden i sin helhet var 31,2 år 2014. Medelåldern för en tidsbegränsad anställning för arbetare inom kommun och landsting var 37 år (Kommunal 2016: Status: Prekär. En rapport om tidsbegränsat anställda). Tidsbegränsade anställningar kan således inte enbart beskrivas som ett ungdomsfenomen på den svenska arbetsmarknaden. Här finns ett tydligt klass- och könsmönster.

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. Här är den vanligaste formen av tidsbegränsad anställning timvikariat eller behovsanställning utan garanterad arbetstid. Den yrkesgrupp som har högst andel tidsbegränsade anställningar är vårdbiträden. 2015 var 61 procent av vårdbiträdena tidsbegränsat anställda. Men det finns även tjänstemannayrken där tillfälliga anställningar är ett stort problem, exempelvis gäller det journalister och universitetslärare.

Att vara anställd på tillfälliga kontrakt innebär stora nackdelar. Tidsbegränsat anställda vittnar om en prekär tillvaro. Livet går inte att planera, ekonomin är osäker och på arbetsplatsen befinner man sig i ständigt 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 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 många påverkar det även de tillsvidareanställdas arbetsvillkor och arbetsmiljö negativt. En undersökning som Handelsanställdas förbund har gjort bland butiks- och lageranställda visar 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.

Det finns alltså mycket att vinna för alla arbetstagare på att de tillfälliga anställningarna begränsas. 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 arbetstagaren, 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. S-MP-regeringen lade dock aldrig 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 dessutom 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 vid behov. Intermittenta anställningar är inte lagreglerade utan regleras i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Personer med denna form av tidsbegränsad anställning har en anställningstid som enbart räknas när de arbetar. Ett nytt anställningsförhållande påbörjas varje gång arbete utförs.

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 intermittert 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 intermittert 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. 2017 tillsatte S-MP-regeringen en utredning med uppdrag att bl.a. utreda skydd i anställningen för intermittert anställda (dir. 2017:56). I utredningens slutbetänkande finns flera 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. Vi förutsätter att regeringen skyndsamt går vidare med utredningens förslag.

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 semestrar. 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 med 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 anses 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 (AD 2016 nr 69) att en arbetsgivare inte agerat felaktigt när ett flertal anställda i en butik fått sina sysselsättningsgrader – och följaktligen inkomster – sänkta. En tjänst med lägre sysselsättnings-

grad 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. 2018/19:383).

Frågan om hyvling har utretts av Utredningen för ett hållbart arbetsliv över tid (A 2017:02). I sitt slutbetänkande föreslår utredningen 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.

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 och 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 arbetsgivarnas 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 rivas upp.

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

Ali Esbati (V)

Ulla Andersson (V)

Tony Haddou (V)

Andreas Lennkvist Manriquez (V)

Ilona Szatmari Waldau (V)

Ida Gabrielsson (V)

Christina Høj Larsen (V)

Daniel Riazat (V)

Ciczie Weidby (V)