

Motion till riksdagen
2010/11:A256

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

Tidsbegränsade anställningar

1 Innehållsförteckning

2	Förslag till riksdagsbeslut	2
3	Fler har otrygga tidsbegränsade anställningar	2
4	Åtgärder mot missbruk av visstidsanställningar	3
4.1	Kriterier för allmän visstidsanställning	3
4.2	Stapling av visstidsanställningar	3
4.3	Företrädesrätt till återanställning	4
4.4	Förhandlingsskyldighet	4
4.5	Informationsskyldighet	5
4.6	Tydligare personsamband vid vikariat	5
4.7	Höjd arbetsgivaravgift vid allmän visstidsanställning	6

Fel! Okänt namn på

2 Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till förändrad lagstiftning i syfte att skapa garantier för att tidsbegränsade anställningar tillämpas på objektiva grunder, förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar och garantera principen om likabehandling mellan tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda i enlighet med vad som anförs i motionen.

3 Fler har otrygga tidsbegränsade anställningar

Huvudregeln i lagen om anställningsskydd (LAS) är att en anställning gäller tills vidare. I 1974 års lag var utrymmet för tidsbegränsade anställningar restriktivt. I 1982 års lag utökades utrymmet och därefter har en omfattande uppluckring skett. Det är i dag allt för lätt för arbetsgivare att använda sig av tillfälliga anställningar.

När 1990-talskrisen inleddes var knappt 10 procent av löntagarna tidsbegränsat anställda. Därefter har visstidsanställningarna ökat markant. I augusti 2010 var, enligt SCB:s Arbetskraftsundersökning, 17 procent av löntagarna i åldern 16–64 år tidsbegränsat anställda. Det innebär att 680 000 av 4 miljoner löntagare är visstidsanställda. Visstidsanställningarna är ojämnt fördelade mellan olika löntagargrupper och mönstret samspelar med och förstärker existerande orättvisor på arbetsmarknaden. LO-medlemmar, kvinnor, ungdomar och invandrare är i avsevärt högre grad än andra löntagargrupper hänvisade till tidsbegränsade anställningar. Mindre än en tredjedel av de lönearbetande unga kvinnorna har en fast anställning. I delar av framför allt den privata tjänstesektorn håller tillsvidareanställningar på heltid på att helt ersättas av visstidsanställningar med oregelbunden och varierande arbetstid. Det är en oacceptabel utveckling.

Det ökade antalet visstidsanställningar är inte bara ett problem för den enskilde utan också för hela löntagarkollektivet och hela samhället. Anställningstryggheten undergrävs, den fackliga organiseringen försvåras och både löntagarna och samhället gör stora välfärdsluster. På arbetsplatserna är visstidsanställda utlämnade till arbetsgivarnas godtycke för fortsatt anställning. Det skapar rädsla och tystnad i arbetslivet. Osäkra anställningar medför också mindre inflytande på arbetsplatsen, mindre kompetensutveckling och sämre löneutveckling. Upprepade visstidsanställningar innebär också återkommande perioder av arbetslöshet, låga inkomster, ekonomisk stress och ovisshet om framtiden. För unga människor innebär det exempelvis svårigheter att teckna kontrakt på hyreslägenhet och svårighet att få lån för att köpa t.ex. en bostad. Unga tvingas bo kvar längre hos föräldrarna och inträdet i vuxenlivet försenas.

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.

Visstidsanställda byter ofta bransch och är i beroendeställning gentemot arbetsgivaren vilket gör det svårt att organisera dem. I augusti 2010 var den fackliga organisationsgraden bland visstidsanställda så låg som 38 procent. Det ökade antalet osäkra anställningar är utan tvekan en bidragande orsak till att den fackliga organisationsgraden bland ungdomar har sjunkit kraftigt de senaste tio åren. Den svenska kollektivavtalsmodellen bygger på starka parter på båda sidor och det finns anledning till oro för modellens framtid om inte denna utveckling vänds.

Med dagens regler är det i praktiken lätt för arbetsgivare att missbruka visstidsanställningar. Saklig grund-regeln kan kringgås och permanenta personalbehov kan lösas med visstidsanställningar, vilket urholkar löntagarnas inflytande och trygghet på ett oacceptabelt sätt.

Mot bakgrund av detta föreslår vi en rad regeländringar i syfte att hindra missbruk av visstidsanställningar.

4 Åtgärder mot missbruk av visstidsanställningar

4.1 Kriterier för allmän visstidsanställning

Vänsterpartiet anser att tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden och att tidsbegränsade anställningar bara ska få användas när det finns objektiva skäl för detta. Regeringen Reinfeldt införde allmän visstidsanställning i LAS år 2007. Anställningsformen innebär att arbetsgivaren inte ens behöver ange något skäl för att inte anställa tillsvidare och utgör därför ett avsteg från nämnda princip. Allmän visstidsanställning bör därför kompletteras med ett antal kriterier för i vilka situationer en sådan är tillåten.

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

4.2 Stapling av visstidsanställningar

Det ska inte vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ovanpå varandra under alltför lång tid. 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

Fel! Okänt namn på

på varandra finns inte. Det innebär att en arbetsgivare kan ha en person anställd under sammanlagt fyra år under en femårsperiod utan att behöva erbjuda tillsvidareanställning. Därutöver är det möjligt att kombinera de nämnda anställningsformerna med en period av provanställning och säsongsanställningar, vilket medför att det inte finns någon absolut tidsgräns för hur länge någon kan vara visstidsanställd hos samma arbetsgivare. Det är inte rimligt.

För att skapa en större trygghet i arbetslivet anser Vänsterpartiet att allmän visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt 12 månaders anställning inom en femårsperiod.

Vänsterpartiet föreslår också att en maximitid för hur länge någon kan vara visstidsanställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare införs.

4.3 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 och har tillräckliga kvalifikationer för det aktuella arbetet. Denna regel är viktig för att upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Utan företrädesrätt till återanställning förlorar turordningsreglerna vid uppsägning sin funktion. Arbetsgivaren definierar 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.

Regeringen Reinfeldt har förlängt kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning. I dag krävs sammanlagt tolv månaders anställning under de senaste tre åren. Givet de alltför 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 blir hänvisade till att varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet. Vänsterpartiet anser därför att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning ska inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren.

Företrädesrätten gäller i dag under nio månader efter anställningens upphörande. Det är för kort tid. Många föräldralediga har svårt att utnyttja sin företrädesrätt. Även tillsvidareanställda som är föräldralediga behöver ett starkare skydd för sin företrädesrätt till återanställning. Om företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas. Mot bakgrund av det som anförts bör företrädesrätten till återanställning förlängas till att gälla i 12 månader efter anställningens upphörande.

4.4 Förhandlingsskyldighet

Ett steg för att motverka missbruk av visstidsanställningar är att vidga det fackliga inflytandet. 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. Förhandlingsskyldigheten bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Formerna för detta fastställs av parterna i kollektivavtal.

4.5 Informationsskyldighet

Genom att ta bort arbetsgivarens plikt att informera om lediga tjänster till föräldralediga har regeringen försämrat möjligheten för visstidsanställda att få en tillsvidareanställning. Eftersom kvinnor oftare än män har tidsbegränsade anställningar och är föräldralediga finns en uppenbar risk att denna ordning missgynnar kvinnor. Det har såväl Diskrimineringsombudsmannen som LO påpekat 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.

Föräldralediga arbetstagare saknar ofta aktuell information om vad som pågår på arbetsplatsen och är därför i extra stort behov av att bli informerade om lediga anställningar. Det kan inte anses vara en stor administrativ börda för arbetsgivaren att informera sina föräldralediga arbetstagare med visstidsanställningar om nya anställningsmöjligheter.

Vänsterpartiet anser att arbetsgivare bör vara skyldiga att lämna information om nya arbetstillfällen till alla lediga arbetstagare oavsett deras anställningsform.

4.6 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. Vikariat har utvecklats från att ha varit en anställningsform med koppling till en viss ledig arbetstagare eller en viss ledig befattning till att det görs en ”abstrakt bedömning” där det är oklart om vikarien alls ersätter en frånvarande person, eller om vikariat används för att täcka upp för vakanser eller tillfälliga arbetsanhopningar. Det är 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

Fel! Okänt namn på

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 än vad som är fallet i dag gå att se sambandet mellan en anställds frånvaro och en vikarie. Därför bör regelverket kring vikariat förtydligas.

4.7 Höjd arbetsgivaravgift vid allmän visstidsanställning

Visstidsanställningar tillgodoser arbetsgivarnas behov av flexibilitet. Men den enskilde som hamnar i en mycket utsatt och oskyddad position betalar ett högt pris för den flexibiliteten. De allt vanligare visstidsanställningarna innebär också stora kostnader för samhället i form av återkommande perioder av arbetslöshet, högre ohälsotal än för tillsvidareanställda och högre kostnader för arbetsmiljötillsynen. I syfte att skapa incitament för arbetsgivarna att tillsvidareanställa och täcka de kostnader visstidsanställningar orsakar bör möjligheten att ta ut en högre arbetsgivaravgift för allmänna visstidsanställningar än för tillsvidareanställningar och övriga anställningsformer ses över. Anställningsformen rymmer de mest otrygga anställningarna som vanligen kallas behovs-, tim- eller 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 undviker att ta in vikarier för frånvarande personal med ökad arbetsbelastning som följd.

Regeringen bör lägga fram förslag till förändrad lagstiftning i syfte att skapa garantier för att tidsbegränsade anställningar tillämpas på objektiva grunder, förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar och garantera principen om likabehandling mellan tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda i enlighet med vad som anförs i motionen. Detta bör riksdagen begära.

Stockholm den 19 oktober 2010

Josefin Brink (V)

Ulla Andersson (V)

Christina Höj Larsen (V)

Jacob Johnson (V)

Rossana Dinamarca (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)