

Motion till riksdagen 2011/12:A320

av **Hillevi Larsson (S)**

Bemanningsföretag och anställningstrygghet

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetsgivare inte ska kunna använda sig av bemanningsföretag för att kringgå reglerna för anställningstrygghet och turordningsreglerna.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om återanställningsrätten vid uppsägning till följd av arbetsbrist.

Motivering

Bemanningsföretag kan fylla en funktion på arbetsmarknaden när det handlar om tillfälliga arbetstoppar eller när arbetsgivarna har svårt att rekrytera personal. Men bemanningsföretag får inte användas för att byta ut fast anställd personal och kringgå anställningstryggheten! Anställningstryggheten behöver stärkas, inte urholkas ännu mer. Det finns redan alltför många möjligheter att göra sig av med folk – till och med utan avgångsvederlag!

Det har tyvärr blivit allt vanligare att arbetsgivare säger upp personal med hänvisning till ”arbetsbrist” för att en kort tid senare ta in samma personer som sagts upp – via bemanningsföretag. På så sätt kan arbetsgivarna kringgå både anställningstryggheten och turordningsreglerna. De kan behålla samma personal, men slippa ha dem fast anställda, och göra sig av med oönskad personal genom att helt enkelt låta bli att hyra in dessa personer.

De arbetstagare som drabbas av detta lurendrejeri har väldigt lite att sätta emot. Om de inte går med på att jobba vidare via bemanningsföretag förlorar de ju jobbet helt och hållet. För de drabbade kan detta innebära kraftiga försämringar i anställningstrygghet, lön, förläggning av arbetstid, maximal ar-

Fel! Okänt namn på

betstid med mera som reglerats i tidigare kollektivavtal. De som inte blir inhyrda får se sig utbytta och går rakt ut i arbetslöshet.

Enligt lagen om anställningsskydd ska den som sägs upp på grund av arbetsbrist ha företräde till ett nytt jobb om arbetsgivaren nyanställer. Företrädesrätten gäller i nio månader från den dag då anställningen upphörde. Trots lagen förekommer det många fall där det gått långt under nio månader innan man tar in ny personal eller hyr in dem som tidigare sagts upp via bemanningsföretag.

Stockholm den 29 september 2011

Hillevi Larsson (S)