

## Motion till riksdagen 2012/13:A4

av **Josefin Brink m.fl. (V)**  
med anledning av prop. 2011/12:178

# Lag om uthyrning av arbetstagare

## 1 Innehållsförteckning

1	Innehållsförteckning .....	1
2	Förslag till riksdagsbeslut .....	2
3	Propositionens huvudsakliga innehåll .....	2
4	Bättre skydd vid in- och uthyrning av arbetstagare .....	3
4.1	Likabehandling .....	4
4.2	Rätt att på begäran ta del av affärsavtal .....	4
4.3	Permanent behov ska inte tillgodoses genom inhyring .....	4
4.4	Vetorätten behöver stärkas .....	5
4.5	Inhyring ska inte vara tillåten när tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning .....	6
4.6	Utstationering av uthyrda arbetstagare .....	6

Fel! Okänt namn på

## 2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en uthyrd arbetstagare och dennes arbetstagarorganisation ska ha rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal för att kontrollera att det inte finns några klausuler som hindrar den uthyrde arbetstagaren från att ta anställning vid ett kundföretag som hon eller han utför eller har utfört arbete för.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att den föreslagna lagen om uthyrning av arbetstagare bör tillföras en bestämmelse om att det inte ska vara tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att den fackliga vetorätten bör stärkas.
4. Riksdagen begär att regeringen snarast återkommer med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning och att detta även tydliggörs i lagen om uthyrning av arbetstagare.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en bestämmelse om likabehandling av uthyrda arbetstagare i förhållande till kundföretagets anställda bör införas även för uthyrda arbetstagare som är anställda vid bemanningsföretag i länder utanför EU/EES.
6. Riksdagen begär att regeringen utfärdar tilläggsdirektiv till den parlamentariska utredningen om utstationering på den svenska arbetsmarknaden i enlighet med vad som anförs i motionen.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utstationeringslagen bör ändras så att likabehandlingsprincipen gäller fullt ut för utstationerade uthyrda arbetstagare.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att göra ett tillägg i utstationeringslagen om att utstationerande företag ska registrera sin närvaro och ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige.

## 3 Propositionens huvudsakliga innehåll

Propositionen innehåller förslag på hur EU:s bemanningsdirektiv (2008/104/EG), ska genomföras i Sverige. Enligt förslaget ska detta ske genom en ny lag om uthyrning av arbetstagare.

Lagen om uthyrning av arbetstagare föreslås gälla arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Det övergripande syftet med den föreslagna lagen anges vara att garantera uthyrda arbetstagare minst de grund-

läggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om de hade varit anställda direkt av det inhyrande företaget för att utföra samma arbete. Det föreslås att undantag från kravet på likabehandling ska få göras genom kollektivavtal. Vidare föreslås ytterligare undantag från likabehandlingsprincipen, bl.a. i fråga om lön. Det föreslås även bestämmelser som innebär ytterligare skyldigheter för uthyrningsföretag och skyldigheter för företag som hyr in arbetstagare.

I lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare föreslås en bestämmelse som utökar möjligheterna att vidta stridsåtgärd i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av utstationerade uthyrda arbetstagarers arbets- och anställningsvillkor. Vidare föreslås ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

## 4 Bättre skydd vid in- och uthyrning av arbetstagare

EU:s bemanningsdirektiv gäller i Sverige och ska genomföras. Bemanningstredningen lämnade i januari 2011 sitt förslag till hur direktivet kan genomföras i Sverige. Det hade varit att föredra om det hade kunnat ske genom kollektivavtal. Det alternativet har dock inte varit möjligt eftersom de svenska arbetsgivarorganisationerna inte visat intresse för en sådan lösning. Under dessa omständigheter ser vi positivt på att det införs en ny lag om uthyrning av arbetstagare.

Regeringen har nu med avsevärd fördröjning lagt fram sitt lagförslag. Den föreslagna lagstiftningen innebär ett steg i rätt riktning. Vi föreslår dock några kompletteringar och ändringar vilka presenteras i det följande.

I de inledande bestämmelserna i den föreslagna lagen om uthyrning av arbetstagare slås det fast att avvikelser från lagen får göras i kollektivavtal, att dessa är giltiga om de respekterar det övergripande skydd som avses i bemanningsdirektivet och att avtalen har utfyllande verkan, dvs. får tillämpas på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen.

Lagförslaget ansluter till svensk arbetsrättslig tradition genom att lagen föreslås bli semidispositiv. Det innebär att 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. Den föreslagna lagstiftningen kommer därför att få störst betydelse när det gäller villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Fel! Okänt namn

## 4.1 Likabehandling

Kärnan i bemanningsdirektivet är likabehandling. I den föreslagna lagens 6 § anges att ett bemanningsföretag, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, ska tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Kravet på likabehandling i fråga om lön gäller, enligt 8 §, inte arbetstagare som har tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrningsuppdragen. Detta eftersom lönefrågan redan regleras i de kollektivavtal som svenska bemanningsföretag omfattas av.

## 4.2 Rätt att på begäran ta del av affärsavtal

Under övriga skyldigheter för bemanningsföretag saknar vi en bestämmelse om att den uthyrda arbetstagaren och dennes arbetstagarorganisation ska ha rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal för att kontrollera att det inte finns några klausuler som hindrar den uthyrda arbetstagaren från att ta anställning vid ett kundföretag som hon eller han utför eller har utfört arbete för. Lagen bör därför kompletteras med en sådan bestämmelse. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

## 4.3 Permanenta 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, och 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 av 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 så underskattade den borgerliga majoriteten risken för permanent inhyrning.

I dag sker uthyrning av arbetstagare i allt större utsträckning för att tillfredsställa permanenta behov hos kundföretagen. Permanent inhyrning innebär ett missbruk av bemanningsföretag och skapar problem på arbetsmarknaden. Relationerna vid uthyrning är mer komplicerade än förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare 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 diskriminering och godtycke. 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.

Regeringen anser inte att det finns tillräckligt starka skäl för att föreslå att det inte ska vara tillåtet med permanent uthyrning eftersom den förutsätter att arbetsgivare tillämpar lagar och kollektivavtal på ett korrekt och ansvarsfullt sätt. Vi delar inte denna bedömning.

Med anledning av vad som anförts anser vi att den föreslagna lagen om uthyrning av arbetstagare bör tillföras en bestämmelse om att det inte ska vara tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

#### 4.4 Vetorätten behöver stärkas

I sin argumentation om varför det inte skulle finnas skäl att införa ett förbud mot permanent uthyrning anför regeringen att en arbetstagarorganisation kan lägga in ett veto mot inhyrning av arbetstagare om den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal åsidosätts eller att den annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Vi anser att vetorätten inte är tillräckligt stark.

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 §.

Kollektivavtalen är en grundsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen och utgör garant för löner och andra villkor för arbetstagarna. Formuleringen ”strider mot vad som är allmänt godtaget 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 inhyrning.

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

Fel! Okänt namn

## 4.5 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 på grund av arbetsbrist. Det arbetsrättsliga begreppet arbetsbrist innebär inte att det nödvändigtvis är 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.

Konsekvenserna av luckan i lagen är uppenbara. I 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.

Vi förväntar oss därför att regeringen agerar för att täppa till den lucka i LAS som är grunden till problemet. Regeringen bör 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 arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning. Detta bör även tydliggöras i lagen om uthyrning av arbetstagare. Detta bör riksdagen begära.

## 4.6 Utstationering av uthyrda arbetstagare

Uthyrda arbetstagare är i en utsatt position, och det finns därför behov av ett särskilt skydd för dessa. Det gäller inte minst för de arbetstagare som är både uthyrda och utstationerade från annat land. Den föreslagna lagstiftningen tillkommer visserligen med anledning av att EU:s bemanningsdirektiv, som gäller för länder inom EU/EES, ska genomföras i Sverige. Det finns dock inget som hindrar att Sverige utvidgar likabehandlingsprincipen till att gälla även för inhyrda från resten av världen. Vi menar därför att en bestämmelse om likabehandling av uthyrda arbetstagare i förhållande till kundföretagets anställda bör införas även för uthyrda arbetstagare som är anställda vid bemanningsföretag i länder utanför EU/EES. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

De senaste årens avslöjanden om hur bl.a. bärplockare och skogsarbetare har lurats och utnyttjats av utländska bemanningsföretag borde ha sopat undan alla tvivel på att en sådan reglering behövs.

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. Laval- domen skapade en motsättning mellan EU:s regler om fri rörlighet och svensk lagstiftning om konflikträtt. I stället för att värna vår kollektivavtalsmodell anpassade regeringen svensk lagstiftning till EU-domstolens tolkning. Det resulterade i den s.k. lex Laval som på flera punkter t.o.m. går längre i inskränkningen av de fackliga rättigheterna än vad EU-domstolens dom krävde.

Efter att lex Laval införts i svensk lag har det blivit alltmer uppenbart att EU-domstolens tolkning i Laval- domen m.fl. domar också står i konflikt med ILO:s kärnkonvention om förenings- och förhandlingsrätt. ILO:s föreningsrättskommitté godtar inte inskränkningar av konflikträtten av handelsskäl, vilket är vad lex Laval innebär. ILO:s expertkommitté har slagit fast att de inskränkningar i konflikträtten som är en följd av EU-domstolens tolkning i Laval- domen m.fl. domar är en otillåten inskränkning av grundläggande mänskliga och fackliga rättigheter. Detta eftersom konflikträtten inte får inskränkas genom att en stridsåtgärds proportionalitet vägs mot en idé om fri etablering eller fri rörlighet för tjänster.

Det är också tveksamt om Sverige med lex Laval lever upp till sina åtaganden enligt EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, artikel 11 i Europakonventionen och Europarådets sociala stadga. Vi är nu i en situation där vår kollektivavtalsmodell undermineras och där Sverige inte lever upp till sina internationella åtaganden när det gäller grundläggande fackliga rättigheter.

De regler som regeringen nu föreslår innebär att förenings-, förhandlings- och konflikträtten vidgas något i förhållande till lex Laval. De grundläggande problemen kvarstår dock. De kan inte lösas enbart med en reglering som avser utstationerade uthyrda arbetstagare. Vi ser ett stort behov av lösningar som på lång sikt kan utveckla och stärka vår kollektivavtalsmodell. En förutsättning för detta är att lex Laval rivs upp. Regeringen har nyligen gett direktiv till en parlamentarisk utredning om utstationering på svensk arbetsmarknad. Det räcker inte att se över utstationeringssituationen i Sverige och hur den s.k. bevisregeln har tillämpats. I direktiven saknar vi uppdraget att föreslå lösningar som innebär att Sverige kan leva upp till sina internationella åtaganden i fråga om grundläggande fackliga rättigheter samtidigt som den svenska kollektivavtalsmodellen stärks. Det är viktigt att det redan i direktiven för utredningen klargörs att det inte bara är EU-rätten som ska analyseras. Sveriges förpliktelser gentemot Europarådet och ILO är lika viktiga. Sveriges samtliga internationella åtaganden inom området måste beaktas. Därför bör regeringen utfärda tilläggsdirektiv till den parlamentariska utredningen om utstationering på svensk arbetsmarknad i enlighet med vad som ovan anförts. Detta bör riksdagen begära.

**Fel! Okänt namn på**

De föreslagna ändringarna i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare innebär att vissa bestämmelser i uthyrningslagen görs tillämpliga på utstationerade uthyrda arbetstagare. Vi menar att utstationeringslagen bör ändras så att likabehandlingsprincipen gäller fullt ut för utstationerade uthyrda arbetstagare. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

I samband med genomförandet av tjänstedirektivet ändrades filiallagen så att kravet på utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige att 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, oavsett om de är uthyrda eller ej, 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 göra ett tillägg i utstationeringslagen om att utstationerande företag ska registrera sin närvaro och ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 3 oktober 2012

*Josefin Brink (V)*

*Ulla Andersson (V)*

*Christina Höj Larsen (V)*

*Jacob Johnson (V)*

*Rossana Dinamarca (V)*

*Wiwi-Anne Johansson (V)*