

Motion till riksdagen 2006/07:A32

av **Josefin Brink m.fl. (v)**
med anledning av prop. 2006/07:111

Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

1 Innehållsförteckning

2	Förslag till riksdagsbeslut	2
3	Bakgrund.....	2
4	Vem har tidsbegränsade anställningar?	3
5	Varför tidsbegränsade anställningar?	5
6	Tidsbegränsat anställda har sämre villkor	5
7	Tidsbegränsade anställningar – en återvändsgränd	6
8	Regeringens förslag.....	7
8.1	Nya regler om tidsbegränsad anställning	8
8.2	Företrädesrätt till återanställning	9
8.3	Informationsskyldighet	10
8.4	Beräkning av anställningstid.....	10
8.5	Ändringar i semesterlagen	11
9	Avslutning.....	11

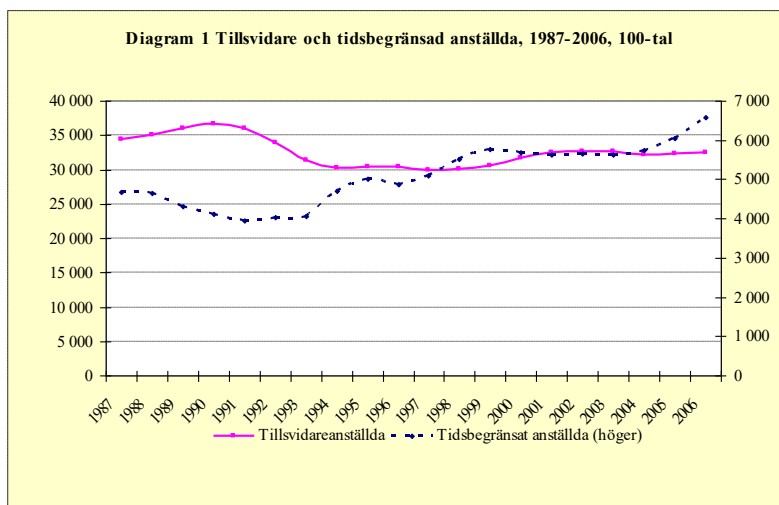
Fel! Okänt namn på

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen avslår regeringens proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. utom vad gäller maxtiden för vikariat i lagen om anställningsskydd samt avseende förändringar i semesterlagen när det gäller semesterlönegrundande föräldraledighet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att allmän visstidsanställning bör övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt 12 månaders anställning under en femårsperiod.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att maxtiden för olika former av visstidsanställningar bör vara sammanlagt 36 månader under en femårsperiod.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att provanställning och säsongsanställning bör utgå som särskilda anställningsformer i lagen om anställningsskydd.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att kvalifikationstiden för företrädesrätten till återanställning bör vara sammanlagt 6 månaders anställning under en tvåårsperiod.

3 Bakgrund

Visstidsanställningar blir allt vanligare på arbetsmarknaden. Andelen tidsbegränsade anställningar har ökat från 11,9 procent 1987 till 16,8 procent 2006, vilket framgår av diagram 1.



Källa: Riksdagens utredningstjänst (RUT) dnr 2007:0245.

Under sista kvartalet 2006 hade hela 710 700 löntagare en tidsbegränsad anställning enligt SCB: s kortperiodiska sysselsättningsstatistik. Tillsvidare-

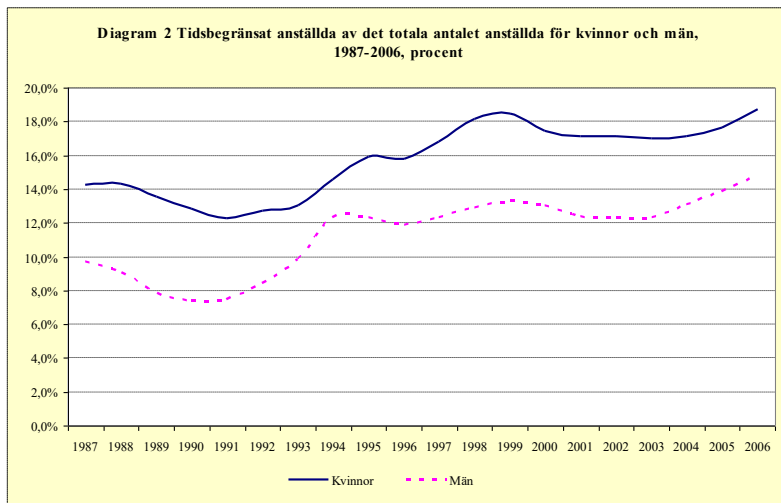
anställning kan knappast längre anses utgöra norm på arbetsmarknaden, eftersom nästan en femtedel av löntagarna är visstidsanställda.

Orsaken till att andelen tidsbegränsade anställningar ökar är en maktförskjutning till arbetsgivarnas fördel som pågått sedan 1990-talets massarbetslöshet och den relativt höga arbetslöshetsnivå som sedan dess permanentats.

Idag finns det en uppsjö olika former av visstidsanställningar. Den vanligaste formen är vikariat. Men den mest otrygga behovsanställningen (t.ex. timanställning) är den form som allra mest ökat sin andel av de tidsbegränsade anställningarna. Behovsanställningen innebär att arbetsgivaren erbjuder arbete när det finns behov. Arbetsgivaren kanske ringer på morgonen och erbjuder jobb med kort varsel och som anställd kan man inte planera sin tid eller ekonomi.

4 Vem har tidsbegränsade anställningar?

Urholkningen av anställningstryggheten har inte drabbat alla löntagare lika. Klass, kön, etnicitet och ålder är avgörande för anställningstryggheten. Kvinnor har tidsbegränsade anställningar i betydligt högre utsträckning än män, och andelen tidsbegränsade anställningar har ökat mer för kvinnor än män under 1990-talet, vilket framgår av diagram 2. Under 2006 hade 19 procent av kvinnorna och 15 procent av männen visstidsanställningar.



Källa: Riksdagens utredningstjänst (RUT) dnr 2007:0245.

Klass har också en avgörande betydelse för anställningsformen. Tidsbegränsade anställningar är framförallt vanliga bland LO-anställda. I tabell 1 kan man se att 25,3 procent av alla tidsbegränsade anställningar finns bland LO-anställda jämfört med 8 procent bland Saco-anställda. LO-anställda kvinnor är klart överrepresenterade. Enligt LO har 42 procent av kvinnorna och 26 procent av männen under 25 år i LO-yrken en tidsbegränsad anställning.

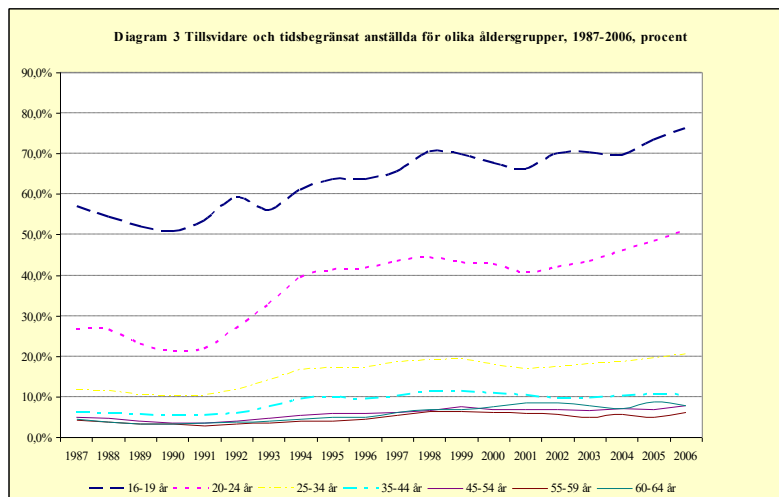
Fel! Okänt namn på

Tabell 1 Andel tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda fördelat efter facklig organisation 2006. Procent.

Facklig organisation	Tillsvidareanställda	Tidsbegränsat anställda	Summa anställda
LO	35,4	25,3	33,7
TCO	27,7	11,5	25,0
Saco	11,8	8,0	11,2
Övriga	4,3	8,3	5,0
Ej anslutna	20,8	46,6	25,2
Uppgift saknas	0,1	0,2	0,1
Summa	100,0	100,0	100,0
därav anslutna	79,1	53,1	74,7

Källa: Arbetskraftsundersökningar (AKU), Statistiska centralbyrån (SCB).

Även ålder är avgörande för möjligheterna att få en tillsvidareanställning. Tidsbegränsade anställningar är betydligt vanligare bland ungdomar än bland övriga i arbetskraften. Enligt SCB har 75 procent av ungdomarna mellan 16 och 19 år och 50 procent av ungdomarna mellan 20 och 25 år i arbetskraften tidsbegränsade anställningar. Av diagram 3 framgår att ungdomar mellan 16 och 24 år har tidsbegränsade anställningar i mycket högre utsträckning än åldrarna 24 och 64 år.



Källa: Riksdagens utredningstjänst (RUT) dnr 2007:0245.

Motiv till regeringens förslag är att "sänka trösklarna" och minska arbetslösheten exempelvis bland ungdomar. Arbetslösheten bland ungdomar är ett stort problem. Men de flesta unga är inte arbetslösa i långa perioder utan de är arbetslösa ofta, just som en effekt av tidsbegränsade anställningar. Det stora problemet med återkommande arbetslöshet bland unga riskerar att förstärkas ytterligare i och med regeringens förslag.

Enligt LO:s rapport Integration 2004 som baseras på statistik från SCB är även utlandsfödda överrepresenterade bland de visstidsanställda. Det framgår av rapporten att bland personer som har bott i Sverige högst nio år och är

födda utanför Europa har 31 procent av kvinnorna och 27 procent av männen tidsbegränsade anställningar. Det är mer än dubbelt så vanligt som för personer med två svenskfödda föräldrar. Sammantaget är det således kvinnor, ungdomar, LO-anslutna och personer med utländsk bakgrund som får hålla tillgodo med de osäkra anställningarna. Regeringens förslag riskerar att förstärka redan existerande orättvisor och diskriminerande strukturer i arbetslivet.

5 Varför tidsbegränsade anställningar?

Tidsbegränsade anställningar tillgodoser arbetsgivarens behov av flexibilitet och låga kostnader. Men priset är högt i form av minskad trygghet för löntagarna.

Lagen om anställningsskydd (LAS) tillkom 1974 för att skydda anställda mot godtycklig behandling, och enligt LAS krävs saklig grund för uppsägning. Utgångspunkten vid instiftandet av LAS var att tidsbegränsade anställningar skulle begränsas och att tillsvidareanställning skulle utgöra normen. Allteftersom har undantagen avseende visstidsanställningar dock blivit fler. Eftersom tidsbegränsade anställningar har betraktats som ett undantag är anställningsskyddet i LAS kopplat till tillsvidareanställningar. Rättsutvecklingen när det gäller tidsbegränsade anställningar i anställningsskyddslagen finns beskriven i utredningen *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56).

Det behövs ingen saklig grund för uppsägning av visstidsanställda eftersom arbetsgivarens åtagande upphör i och med att avtalet om den begränsade tiden löper ut. När tiden för anställningen löper ut upphör också arbetsgivarens ansvar för rehabilitering, kompetensutveckling och stöd vid nedsatt arbetsförmåga på grund av ålder eller sjukdom. Skyddet mot godtycklig behandling på grund av ålder och sjukdom är obefintligt för personer med tidsbegränsade anställningar.

Visstidsanställda omfattas inte av turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Detta innebär en otrygghet för de visstidsanställda, men kan också utnyttjas mot de fast anställda. Eftersom visstidsanställda inte omfattas av turordningsreglerna kan arbetsgivaren säga upp den tillsvidareanställda personalen på grund av arbetsbrist och behålla den visstidsanställda personalen. På så vis urholkas anställningsskyddet även för fast anställda.

6 Tidsbegränsat anställda har sämre villkor

En visstidsanställning innebär alltid en urholkning av arbetstagarens rättigheter eftersom anställningsskyddet är kopplat till tillsvidareanställning. För den enskilde innebär också visstidsanställningar att man inte kan planera sin ekonomi. Många dörrar stängs för människor som inte kan uppvisa god betalningsförmåga. Det blir t.ex. svårare att få lån, hyreskontrakt eller telefona-

Fel! Okänt namn på

bonnemang. För många ungdomar innebär de otrygga anställningarna att man tvingas bo hemma längre och börja sitt vuxenliv allt senare.

Visstidsanställda är utlämnade till arbetsgivarens godtycke när det gäller att få fortsatt anställning. Det påverkar naturligtvis visstidsanställdas möjligheter att ställa krav på arbetsförhållanden och arbetsvillkor.

Gravida kvinnor är en grupp som missgynnas särskilt av osäkra anställningar. En graviditet innebär t.ex. ökade kostnader för arbetsgivaren, bl.a. i form av semesterersättning som inte motsvaras av någon arbetsinsats. Många gravida kvinnor får därför uppleva att de inte får sin tillfälliga anställning förlängd.

Betänkandet *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56) visar att det finns allvarliga effekter av tidsbegränsade anställningar men att effekterna skiljer sig åt mellan olika former av tidsbegränsade anställningar (2002 s. 210). Effekterna är värst för dem som ofrivilligt fastnar i tidsbegränsade anställningar. I jämförelse med villkoren för tillsvidareanställda finner utredningen stöd i forskningen för att de flesta personer med tidsbegränsade anställningar får mindre kompetensutveckling i form av betald utbildning, har mindre kontroll över arbetet, har sämre hälsa och upplever större oro än tillsvidareanställda för sin ekonomiska situation.

Dessa resultat är oroväckande, speciellt med tanke på att förekomsten av tidsbegränsade anställningar är vanligare bland människor som i övrigt har dålig ekonomi och sämre villkor i samhället. I takt med en allt otryggare arbetsmarknad har också ohälsan bland unga ökat. Enligt LO har ohälsan bland unga kvinnor mellan 20 och 24 år ökat med 80 procent sedan 2000.

Visstidsanställda har i genomsnitt 10 procent lägre lön än de tillsvidareanställda (Holmlund, B. och Storri, D. [2003], "Temporary work in turbulent times: The Swedish experiment", *The Economic Journal*, vol. 112, No. 480, s. 245–269).

Det ökade antalet osäkra anställningar är utan tvekan en bidragande orsak till att den fackliga anslutningsgraden bland ungdomar har sjunkit kraftigt de senaste tio åren. Bland alla arbetare har anslutningsgraden sjunkit från 83 procent 1996 till 75 procent 2006. Motsvarande siffra bland arbetarna mellan 16 och 35 år 75 procent 1996 och 54 procent 2006. Samma trend förekommer hos tjänstemännen (LO-tidningen nr 10, mars 2007). Den fackliga anslutningsgraden är lägst – och sjunkande – bland visstidsanställda: från 60,2 procent 2000 till 53,4 procent 2006 (TCO-tidningen mars 2007). Det finns anledning till oro för hela den svenska kollektivavtalsmodellens framtid om inte denna utveckling vänds.

7 Tidsbegränsade anställningar – en återvändsgränd

En vanlig missuppfattning som kommer till uttryck i regeringens proposition är att tidsbegränsade anställningar är en språngbräda till fasta jobb. Betänkan-

det *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56) visar att övergången är trög från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Utredningen visar att mindre än hälften av de tidsbegränsade anställda har fått tillsvidareanställning efter två år, medan övriga antingen var arbetslösa eller fortsatt anställda på begränsad tid. Allra svårast att få en tidsbegränsad anställning omvandlad till en tillsvidareanställning har personer mellan 56 och 64 år (2002 s. 208).

Enligt en studie om visstidsanställningar från IFAU har de provanställda högst chans att få tillsvidareanställning, medan de behovs- och säsongsanställda har lägst chans att få tillsvidareanställning. Enligt studien visar den samlade forskningen att de avgörande faktorerna för om en tidsbegränsad anställning övergår till en tillsvidareanställning är eftergymnasial utbildning, svenskt medborgarskap, kön och befattning. För män med högre utbildning och högavlönade jobb är sannolikheten hög att en tidsbegränsad anställning ska övergå i tillsvidareanställning. För lågutbildade kvinnor med utländsk bakgrund är det tvärtom hög sannolikhet att bli kvar i återkommande tidsbegränsade anställningar (Håkansson, K. "Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsade anställda", IFAU, 2001:1).

Nationalekonomen Märten Walletoe visar i sin avhandling *Temporary jobs in Sweden: Incidence, Exit, and On-the-Job-Training* från 2004 att endast en av fyra tillfälligt anställda övergår till tillsvidareanställningar. Tillfälliga anställningar är således en dålig språngbräda in på arbetsmarknaden.

8 Regeringens förslag

I proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. föreslår regeringen en rad försämringar när det gäller tidsbegränsade anställningar i lagen om anställningsskydd och semesterlagen. Försämringarna ska träda i kraft den 1 juli 2007 och ersätta det stärkta skyddet för visstidsanställda som den förra majoriteten beslutade om 2006 i och med antagandet av proposition 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.

Med förbättringar i proposition 2005/06:185 skulle arbetsgivare kunna visstidsanställa i högst 36 månader under en femårsperiod och därefter erbjuda tillsvidareanställning. Dessutom skulle företrädesrätten till återanställning inträda efter sammanlagt 6 månaders anställning under de senaste två åren. Syftet med dessa förstärkningar var att stävja missbruket av tidsbegränsade anställningar och återupprätta tillsvidareanställningar som norm.

Regeringen föreslår i proposition 2006/07:111 ytterligare försämringar av anställningstryggheten för visstidsanställda. Propositionen bör avslås i sin helhet utom gällande lagändringen avseende vikariat och förslaget som avser ändringar i semesterlagen när det gäller semestergrundande föräldraledighet. Detta bör riksdagen besluta.

Fel! Okänt namn

8.1 Nya regler om tidsbegränsad anställning

Regeringen föreslår i proposition 2006/07:111 att allmän visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt 24 månaders anställning hos samma arbetsgivare under en femårsperiod och att samma regler ska gälla för vikariat hos samma arbetsgivare. Vidare föreslår regeringen att arbetsgivare ska kunna provanställa i 6 månader. Det innebär att arbetsgivare kan ha visstidsanställda under sammanlagt fyra och ett halvt år (allmän visstidsanställning, vikariat och provanställning) under en femårsperiod utan att behöva erbjuda tillsvidareanställning. Regeringen föreslår också att säsongsanställning ska kvarstå som särskild anställningsform i LAS och därmed vara giltig även utan kollektivavtal.

Många remissinstanser är kritiska till regeringens förslag. Ombudsmannen mot etnisk diskriminering framhåller att utlandsfödda är kraftigt överrepresenterade bland de visstidsanställda och att sysselsättningsgraden är 18 procent lägre bland utrikes födda än bland inrikes födda. DO menar därför att regeringens föresats att större möjligheter till tidsbegränsade anställningar leder till att personer med utländsk bakgrund i högre utsträckning ska få arbete saknar empiriskt stöd. Regelverket är inte orsaken till att sysselsättningsgraden skiljer sig åt bland inrikes och utrikes födda, det handlar snarare om diskriminering och ojämlika möjligheter. DO menar att visstidsanställningar har inläsningseffekter och att regeringens förslag riskerar att cementera utanförskapet för personer med utländsk bakgrund.

Handikappsombudsmannen framhåller att det är en brist att promemorian som gått ut på remiss inte innehåller någon analys ur ett diskrimineringsperspektiv. Arbetslösheten bland personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga är dubbelt så hög som bland övriga i befolkningen och därför behövs en analys av konsekvenserna för funktionshindrade.

Jämo menar att förslaget om förlängd allmän visstidsanställning och företrädesrätt till återanställning drabbar kvinnor i högre utsträckning än män.

De fackliga organisationerna LO, TCO och Saco samt Kommunal, Handels och Journalistförbundet är också mycket kritiska. Enligt LO innebär förslaget utökade möjligheter för arbetsgivare att fylla sina permanenta arbetskraftsbehov med visstidsanställda. LO anser att regeringens förslag om att arbetsgivare kan ha visstidsanställda under sammanlagt fyra och ett halvt år inom en femårsperiod, innebär att lagstiftaren överger tillsvidareanställningen som norm på arbetsmarknaden.

Även TCO är kritiskt och menar att förslagen sammantaget leder till en dramatisk ökning av otryggheten för löntagare inom många branscher, samt att förändringarna har negativ inverkan på jämställdheten. Enligt TCO kan det ifrågasättas om förslaget är förenligt med EG-rätten eftersom det inte finns en yttre gräns för på varandra följande visstids-/provanställningar och att det saknas överprövningsbara skäl för allmän visstidsanställning. TCO beklagar att den korta remisstiden omöjliggjort en djupare analys av denna fråga. Vidare menar TCO att anställningsskyddet är viktigt för yttrandefriheten i arbetslivet. Det är svårare för visstidsanställda att påtala brister på sin arbets-

plats eftersom de är utlämnade till arbetsgivarens godtycke för fortsatt anställning.

Vänsterpartiet avvisar regeringens förslag, som i praktiken leder till att anställningstryggheten avskaffas för stora grupper på arbetsmarknaden. Vi förordar i stället en allmän visstidsanställning som efter 12 månaders anställning inom en femårsperiod övergår i tillsvidareanställning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Vi tillstyrker däremot att maxtiden för vikariat sänks från tre till två år innan de övergår i tillsvidareanställning. Vänsterpartiet anser i likhet med LO, TCO och Saco att den sammanlagda maxtiden för visstidsanställningar, oavsett form, bör vara 36 månader under en femårsperiod. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Vidare bör säsongsanställning 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. När det gäller provanställning bör även denna anställningsform ingå i ramtiden för allmän visstidsanställning. Mot bakgrund av det som anförs så säsongsanställning och provanställning utgå som särskilda anställningsformer i lagen om anställningsskydd. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

8.2 Företrädesrätt till återanställning

Regeringen föreslår i proposition 2006/07:111 att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning ska inträda efter sammanlagt tolv månaders anställning under de senaste tre åren. Motivet till förslaget är att det stärker arbetsgivarnas handlingsfrihet i anställningssituationer.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Jämo, Handikappsombudsmannen, LO, Kommunal och TCO är kritiska till förslaget eftersom det urholkar tillsvidareanställningen som norm och riskerar att missgynna grupper med korta visstidsanställningar. HO menar att stora grupper riskerar att ställas utanför det skydd som företrädesrätt till återanställning medför. Därmed menar HO att möjligheterna försvagas ytterligare för personer med svag förankring på arbetsmarknaden att få tillsvidareanställning.

LO skriver i sitt remissvar att oseriösa arbetsgivare utnyttjar den befintliga regeln om att företrädesrätt till återanställning inträder först efter tolv månader, så att anställda inte ska bli "inlasade", genom att inte erbjuda fortsatt anställning efter tolv månader.

Företrädesrätten till återanställning är viktig för att upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Enligt Vänsterpartiet bör kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren, eftersom det innebär ett starkt skydd för visstidsanställda. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Fel! Okänt namn

8.3 Informationsskyldighet

Regeringen föreslår att arbetsgivare endast behöver lämna information om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsade anställningar om arbetstagaren har begärt det.

Diskrimineringsombudsmännen och LO är kritiska och menar att det framförallt kommer att drabba kvinnor eftersom kvinnor oftare har tidsbegränsade anställningar och oftare är föräldralediga än män. LO menar att förslaget går stick i stäv med det skydd mot diskriminering av föräldralediga som nyligen införts. Vidare menar LO att följden blir att män i högre utsträckning än kvinnor får tillgång till nya anställningar eftersom kvinnor oftare är föräldralediga. Jämo anser att förslaget missgynnar kvinnor och att arbetsgivaren åtminstone bör åläggas att vid anställningstillfället upplysa arbetstagaren om dessa bestämmelser.

Vänsterpartiet instämmer i remissinstansernas kritik. En föräldraledig arbetstagare saknar oftare än andra aktuell information om vad som pågår på arbetsplatsen och är därför i extra stort behov av att bli informerad om lediga anställningar. Förslaget riskerar att leda till ytterligare diskriminering av visstidsanställda kvinnor, eftersom kvinnor oftare än män tar ut föräldraledighet. Det kan inte anses vara en stor administrativ börda för arbetsgivaren att informera sina föräldralediga arbetstagare med visstidsanställningar om nya anställningsmöjligheter. Förslaget visar snarare på regeringens ointresse för att motverka könsdiskriminering i arbetslivet.

8.4 Beräkning av anställningstid

Regeringen föreslår att arbetstagare inte ska få tillgodoräkna sig extra anställningstid i samband med uppsägning eller återanställning efter det att hon eller han har fyllt 45 år. Motivet är att regeln har negativa effekter på rörligheten på arbetsmarknaden, att den försvårar för äldre arbetstagare att få anställning samt att den diskriminerar yngre arbetstagare. Regeringen föreslår även att arbetstagare som fyllt 60 år inte ska få tillgodoräkna sig extra skadestånd i samband med osakliga uppsägningar.

Vänsterpartiet avvisar förslaget eftersom det kan leda till ytterligare diskriminering av äldre arbetstagare. Ett av de viktigaste motiven till instiftandet av lagen om anställningsskydd 1974 var behovet av skydd för äldre arbetstagare. Skyddet för äldre arbetstagare i LAS är inte att betrakta som åldersdiskriminering utan ett legitimt skydd mot att äldre blir utsorterade på arbetsmarknaden. Vänsterpartiet avvisar också förslaget om att personer över 60 år inte ska få tillgodoräkna sig extra skadestånd i samband med osakliga uppsägningar. Det är rimligt att de svårigheter personer över 60 har att hitta ett nytt jobb beaktas i regelverken.

8.5 Ändringar i semesterlagen

Regeringen föreslår att semesterlagen ändras så att ledighet med tillfällig föräldrapenning för vård av allvarligt sjukt barn, i likhet med föräldraledighet med övriga former av tillfällig föräldrapenning, bör vara semesterlönegrundande. Vänsterpartiet tillstyrker förslaget.

Vidare föreslår regeringen att semesterlagen ändras som en följd av ändringarna i anställningsskyddslagen, så att det ska vara möjligt att vid kortvarig tidsbegränsad anställning träffa avtal om att arbetstagaren inte ska ha rätt till semesterledighet. Vänsterpartiet avvisar förslaget eftersom det försämrar villkoren ytterligare för de visstidsanställda.

9 Avslutning

Att regeringen vill öka andelen tidsbegränsade anställningar måste ses i ett större sammanhang. Tillsammans med försämringarna i arbetslöshetsförsäkringen, skattesubventionen för hushållstjänster, nedskärningen på arbetsmarknadspolitiken och vuxenutbildningen, de planerade privatiseringarna av välfärdsverksamhet och höjda avgifter för medlemskap i fackförening och akassa är försvagningen av arbetsrätten ett led i en politik som syftar till att stimulera framväxten av en otrygg låglönemarknad i Sverige. Och de som ska befolka denna låglönemarknad är uppenbart kvinnor, invandrade och ungdomar med kort utbildning. Vänsterpartiet avvisar denna djupt orättvisa och cyniska politik.

Stockholm den 21 april 2007

Josefin Brink (v)

Torbjörn Björlund (v)

LiseLotte Olsson (v)

Kalle Larsson (v)