

Motion till riksdagen 2021/22:461

av **Nooshi Dadgostar m.fl. (V)**

En starkare arbetsrätt för ökad trygghet

1 Innehållsförteckning

1 Innehållsförteckning	1
2 Förslag till riksdagsbeslut.....	2
3 Inledning	3
3.1 Januariavtalet, LAS-utredningen och överenskommelsen mellan några av arbetsmarknadens parter	3
4 Minska de otrygga anställningarna.....	5
4.1 Objektiva skäl för alla visstidsanställningar	7
4.2 Skydd mot missbruk av intermittenta anställningar	8
4.3 Företrädesrätt till återanställning	9
4.4 Tydligare personsamband vid vikariat.....	9
4.5 Skyddad sysselsättningsgrad mot s.k. hyvling	10
4.6 Tydligare reglering av provanställning.....	11
4.7 Förbättrat anställningsskydd för lärare på konstnärliga högskolor.....	12
5 Ta bort tvåpersonsundantaget.....	13
6 Stärkt reglering vid in- och uthyrning av arbetstagare	14
6.1 Verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv	15
6.2 Permanenta behov ska inte tillgodoses genom inhyrning.....	15
6.3 Inhyrning ska inte vara tillåten när tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning.....	16
6.4 Vetorätten behöver stärkas	17
6.5 Rätt att på begäran ta del av affärsavtal.....	18
6.6 Staten bör avveckla anlitaandet av bemanningsföretag.....	18

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 slutbetänkandet från Utredningen för hållbart arbetsliv över tid, Tid för trygghet (SOU 2019:5), bör remitteras och tillkännager detta 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 tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda under provanställningens gång i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att 4 kap. 10 § högskoleförordningen bör avskaffas i syfte att förbättra anställningsskyddet för lärare vid konstnärliga högskolor och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör 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 och tillkännager detta för regeringen.

12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet bör stärkas och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen om uthyrning av arbetstagare bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att staten, i sin arbetsgivarpolicy, uttryckligen ser till att statliga myndigheters anlitan­de av bemanningsföretag avvecklas och tillkännager detta för regeringen.

3 Inledning

En stark arbetsrätt är avgörande för arbetstagarnas trygghet på arbetsmarknaden. Det ger den enskilde arbetstagaren (den som säljer sin arbetskraft) ett grundläggande skydd mot arbetsköparnas godtycke. Samtidigt ger det arbetstagarna en kollektiv styrka gentemot arbetsgivarna (de som köper någons arbetskraft). En stark arbetsrättslagstiftning bidrar således till att utjämna de i grunden ojämlika maktförhållandena mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Det mesta av de faktiska relationerna på den svenska arbetsmarknaden regleras i kollektivavtal. Detta är en god ordning som ger såväl stabilitet som flexibilitet. Avtalen förhåller sig dock till lagens bestämmelser. Problem som inte förutsågs vid lagens utformning, eller direkt uppstått genom förändringar i lagen, adresseras ofta i kollektivavtalsförhandlingar, men det betyder inte att lagstiftningsprocessen bör bortse från dem.

Under de senaste decennierna har lagen om anställningsskydd (LAS) successivt urholkats: turordningsreglerna har ändrats, tiden för återanställningsrätt har förkortats och allmän visstid har införts. Utöver detta har praxis, genom arbetsköparnas faktiska agerande och domar i Arbetsdomstolen, förskjutits i klart arbetsköparvänlig riktning. Andelen otrygga jobb har ökat och den fackliga organisationsgraden har minskat. Arbetstagarnas trygghet har därmed stegvis försvagats, likaså arbetstagarnas gemensamma styrka. Arbetsgivar­nas makt har stärkts på bekostnad av arbetstagarnas trygghet.

3.1 Januariavtalet, LAS-utredningen och överenskommelsen mellan några av arbetsmarknadens parter

Enligt januariavtalet mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Liberalerna och Centerpartiet ska arbetsrätten ”moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad”. Våren 2019 tillsatte S-MP-regeringen därför en utredning med uppdrag att ta fram förslag som gör det lättare och billigare att säga upp arbetstagare – januaripartiernas definition av en moderniserad arbetsrätt. I januariavtalet gavs dock en ”möjlighet” för arbetsmarknadens parter att förhandla fram ”en överenskommelse om hur LAS ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet”. Om parterna skulle nå en sådan överenskommelse skulle regeringen lägga fram förslag i linje med parternas överenskommelse. I annat fall skulle utredningens förslag genomföras.

I juni 2020 presenterade den s.k. Toijerutredningen sitt betänkande En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30). I utredningen föreslogs flera kraftiga försämringar av

anställningsskyddet – med andra ord en väsentligt mindre modern utformning av arbetsrätten. Toijerutredningens förslag var mycket långtgående och skulle, om de infördes, påverka anställningstryggheten i grunden – främst på små företag men även på företag med många anställda. Ett försvagat anställningsskydd längs de linjer som LAS-utredningen föreslog riskerade, utöver att slå undan tryggheten för den enskilde, att allvarligt skada den fackliga organiseringen, vilket i sig är en grundförutsättning för den svenska modellen. De förslag i utredningen som gynnade arbetstagarna, såsom utökad rätt till kompetensutveckling och ökade möjligheter att övergå från visstid till tillsvidareanställning, vägde inte på något sätt upp de omfattande försämringar av anställningstryggheten som utredningen föreslog. Sammantaget kan vi konstatera att utredningens förslag om kraftiga försämringar av anställningsskyddet skulle rubba balansen mellan arbetsmarknadens parter: arbetsgivarnas makt skulle stärkas ytterligare på bekostnad av löntagarnas trygghet. Det kan Vänsterpartiet inte acceptera.

Våren 2019 inledde Svenskt Näringsliv, LO och PTK (parterna) förhandlingar om anställningstrygghet och omställning, de s.k. LAS-förhandlingarna. Förhandlingarna pågick fram till december samma år, då parterna enades om en avsiktsförklaring. I avsiktsförklaringen var parterna överens om att ajournera förhandlingarna under avtalsrörelsen, tillsätta tre arbetsgrupper med uppdrag att ta fram underlag inför fortsatta förhandlingar samt återuppta förhandlingarna i augusti 2020. Enligt avsiktsförklaringen skulle en överenskommelse nås senast den sista september 2020 (Svenskt Näringsliv, LO och PTK: Avsiktsförklaring 2019-12-19). Innan avsiktsförklaringen blev offentlig valde ett flertal LO-förbund, däribland Kommunal, Byggnads och Seko, att lämna förhandlingarna eftersom de ansåg att de förändringar kring anställningsskydd som diskuterades var alltför långtgående (Arbetet 2019-12-10).

I juni 2020 presenterade arbetsgrupperna en rapport med förslag kring tre områden: anställningsskyddsregler, omställningssystem och arbetslöshetsförsäkringssystemet (Svenskt Näringsliv, LO och PTK 2020: Underlag inför fortsatta förhandlingar. Rapport från parternas arbetsgrupper inför förhandlingarna om anställningsskydd och omställning). Förslagen låg därefter till grund för de fortsatta förhandlingarna mellan parterna.

Under augusti och september 2020 fördes intensiva förhandlingar. Förhandlingarna ledde fram till två överenskommelser: dels ett utkast till huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, dels en principöverenskommelse om parternas gemensamma krav på staten som en förutsättning för att anta huvudavtalet. Förhandlingarna strandade den sista september 2020. I oktober återupptogs dock förhandlingarna, men en enhällig LO-styrelse valde till sist att säga nej till det förslag till överenskommelse som parterna diskuterade. Svenskt Näringsliv och PTK valde, till skillnad från LO, att säga ja till förslaget. I slutet av oktober 2020 meddelade S-MP-regeringen att man hade för avsikt att gå vidare med det avtal som Svenskt Näringsliv och PTK stod bakom. Därmed var hotet om lagstiftning enligt den s.k. Toijerutredningen avvärvat. I december 2020 anslöt sig Kommunal och IF Metall till Svenskt Näringslivs och PTK:s principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd.

I januari 2021 beslutade S-MP-regeringen att tillsätta tre s.k. bokstavsutredningar med uppdrag att lämna förslag till lagändringar så att arbetsmarknaden ska kunna reformeras enligt den tidigare nämnda överenskommelsen. I juni presenterades utredningarnas förslag. I utredningen som rör arbetsrätt föreslås bl.a. att anställningsskyddslagens begrepp saklig grund ersätts av sakliga skäl, att arbetsgivaren får en

utökad möjlighet att göra undantag från turordningen vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist och att anställningen inte längre ska bestå under en tvist om ogiltighet när en arbetstagare sagts upp (Ds 2021:17). I de utredningar som rör omställning föreslås dels ett nytt offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal (Ds 2021:16), dels ett nytt offentligt studiestöd – omställningsstudiestöd (Ds 2021:18). Förslagen föreslås träda i kraft den 30 juni 2022.

Vänsterpartiet kan konstatera att LAS-förhandlingarna mellan parterna skedde under hot om lagstiftning. Det gav arbetsgivarsidan ett kraftigt övertag i förhandlingarna, vilket påverkade resultatet till arbetsgivarnas fördel. De fackliga organisationerna har under dessa förhållanden pragmatiskt arbetat vidare utifrån den situation som gäller och utifrån det de har bedömt ligger i deras medlemmars intresse. Det gäller både dem som undertecknade i första vändan, dem som fick till förändringar och undertecknade senare och dem som valt att inte underteckna. Men förutsättningarna har, p.g.a. regeringens agerande och januariavtalet, varit i arbetsgivarsidans favör, och detta i ett läge där arbetsrätten under lång tid redan har ändrats till arbetsgivarnas fördel, såväl genom lagändringar som genom AD-domar.

Särskilt anmärkningsvärt är den socialdemokratiskt ledda regeringens agerande vid det tillfälle då det fanns ett avtal som LO samlat hade avvisat. I det läget gick alltså arbetsmarknadsministern och statsministern – bägge socialdemokrater – ut offentligt och sa att regeringen skulle jobba vidare utifrån *parternas* förslag. Man slog alltså fast från socialdemokratiskt håll att LO inte behöver räknas med när det talas om vilka som är parter på arbetsmarknaden. Detta kommer i sig att få långtgående konsekvenser.

Samlat sett för hela arbetstagarkollektivet, är det Vänsterpartiets uppfattning att de fördelar som principöverenskommelsen innebär för arbetstagarna, såsom förbättrade möjligheter till omställning, inte väger upp de nackdelar som överenskommelsen innebär vad gäller försvagat anställningsskydd. Enligt vår mening har staten goda möjligheter att genomföra de förbättringar vad gäller omställning som föreslås i principöverenskommelsen – utan att kraftigt försämra löntagarnas anställningsskydd.

Vänsterpartiet säger nej till alla former av försämringar av anställningstryggheten. Vi vill i stället stärka anställningsskyddet och öka arbetstagarnas trygghet. Löntagarna på svensk arbetsmarknad behöver mer trygghet – inte mindre. Vi behöver fler trygga jobb – inte färre. Anställningsskyddet behöver stärkas – inte luckras upp. I denna motion lägger vi fram ett antal förslag som syftar till att stärka arbetsrätten och minska de otrygga anställningarna.

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. Detta ger dem en ”flexibilitet” i stunden, som går ut över de anställda men också under viktiga samhälleliga värden.

I den ursprungliga versionen av LAS fanns en tydlig reglering av tidsbegränsade anställningar. Tillfälliga anställningar var separerade från tillsvidareanställningar på så

vis att visstidsanställda inte kunde användas för att utföra samma arbete som fast anställda. Tillsvidareanställning var norm, tidsbegränsad anställning ett undantag.

Under 1980- och 90-talen genomfördes förändringar i LAS som öppnade upp för ett vidare användande av tillfällig arbetskraft. Över tid ökade de tidsbegränsade anställningarna i omfattning. Sedan år 2000 har andelen anställda med tidsbegränsad anställning varit någorlunda konstant med vissa mindre upp- och nedgångar bl.a. beroende på konjunktursvängningar. Under 2020 hade 14 procent av de anställda någon form av tidsbegränsad anställning (LO 2021: Anställningsformer år 2020).

Under de senaste 15 åren har de tidsbegränsade anställningarna blivit alltmer osäkra. Förklaringen är att de tidsbegränsade anställningarna i sin tur består av flera olika typer av anställningar och att det är de mest osäkra formerna som har ökat, främst allmän visstidsanställning och olika former av behovsanställningar. Parallellt med det har de mest trygga formerna av tidsbegränsade anställningar minskat, framför allt vikariatet. Detta sammantaget har skapat en förskjutning mot allt fler otrygga jobb under åren 2005–2018, trots att den totala andelen tidsbegränsade anställningar varit relativt stabil sett över hela tidsperioden (Arena Idé 2019: Fler otrygga jobb och färre fackligt anslutna).

Det råder stora skillnader mellan olika grupper när det gäller hur vanligt det är med tidsbegränsade anställningar. Arbetare, kvinnor, utomeuropeiskt födda och unga är överrepresenterade. 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. Den bransch som hade högst andel tidsbegränsat anställda under 2019 var hotell och restaurang med 42,2 procent av de anställda (SCB 2020: Arbetskraftsundersökningarna – Tema: Utvecklingen för tidsbegränsat anställda 2005–2019).

Att vara anställd på tillfälliga kontrakt innebär stora nackdelar för individen. Livet går inte att planera, ekonomin är osäker och på arbetsplatsen befinner man sig ständigt i 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 tidsbegränsat anställda betalar ett högt pris för arbetsgivarnas krav på flexibilitet. Situationen för unga behovsanställda är särskilt utsatt (Alfonsson 2020: Alienation och arbete. Unga behovsanställdas villkor i den flexibla kapitalismen).

De tydliga skillnaderna i arbetsmiljö mellan tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda bekräftas i Arbetsmiljöverkets Arbetsmiljöundersökning. Enligt rapporten är en av fyra tidsbegränsat anställda rädd 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 2020: Arbetsmiljön 2019).

När antalet visstidsanställningar blir för stort påverkar det även de tillsvidareanställdas arbetsvillkor och arbetsmiljö negativt. Exempelvis visar en undersökning som

Handelsanställdas förbund har gjort bland butiks- och lageranställda att tillsvidareanställd personal på arbetsplatser där det finns många visstidsanställda mår sämre och känner sig mer stressad än andra. Bemanningen är ofta lägre på dessa arbetsplatser och de tillsvidareanställda får dra ett tyngre lass och ständigt lära upp nya kollegor (Handels 2018: Handels om allmän visstid).

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. Inte heller de förslag kring tidsbegränsade anställningar som parterna kommit överens om inom ramen för de s.k. LAS-förhandlingarna, som ligger till grund för kommande lagstiftning, är tillräckliga. 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. Varken den förra eller den nuvarande S-MP-regeringen har dock lagt 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 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.

I Ds 2021:17, som bygger på parternas principöverenskommelse, föreslås att allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning. Den nya anställningsformen liknar den gamla på det sättet att det inte krävs att arbetsgivaren anger något objektivt

skäl för tidsbegränsningen. Reglerna för särskild visstidsanställning medför dock att anställningen betydligt snabbare övergår till en tillsvidareanställning (Ds 2021:17, s. 11). Det är visserligen positivt att övergången föreslås ske snabbare än i dag men grundproblemet kvarstår: arbetsgivaren behöver inte ange något objektiva skäl för tidsbegränsningen.

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 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 tillfälligt 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.

Inom många sektorer, inte minst 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 intermittenta anställda via anställningsformen allmän visstid. Personer med intermittenta anställningar erbjuds arbete med kort varsel och har ingen garanterad arbetstid, inget schema och därmed ingen garanterad inkomst. Intermittenta anställningar kan fortgå under en lång period, ofta under flera år. De arbetstagare som omfattas av intermittenta anställningar är främst unga, kvinnor och personer med utländsk bakgrund. De intermittenta 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 intermittenta anställningar som präglar delar av svensk arbetsmarknad. S-MP-regeringen tillsatte 2017 en utredning med uppdrag att bl.a. utreda skydd i anställningen för intermittenta anställda (dir. 2017:56). I utredningens slutbetänkande finns flera intressanta förslag som syftar till att öka tryggheten för personer med intermittenta 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 intermittenta anställningar. Utredningens slutbetänkande har ännu inte remitterats. Vänsterpartiet anser att slutbetänkandet bör skickas ut på remiss.

Slutbetänkandet från Utredningen för hållbart arbetsliv över tid, Tid för trygghet (SOU 2019:5), bör remitteras. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.3 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.

I Ds 2021:17, som bygger på överenskommelsen mellan några av parterna, föreslås att en arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren ska ha företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning (Ds 2021:17, s. 11). Vänsterpartiet kan konstatera att parternas förslag är ett steg i rätt riktning. Enligt vår mening bör dock kvalifikationstiden förkortas ytterligare. Dessutom bör tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller förlängas.

Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör förkortas 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.

4.4 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 mellan 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.

4.5 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 anse 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 att en arbetsgivare inte agerat felaktigt när ett flertal anställda i en butik fått sina sysselsättningsgrader – och följaktligen inkomster – sänkta (AD 2016 nr 69). En tjänst med lägre sysselsättningsgrad 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. 2019/20:149).

Frågan om hyvling har utretts av Utredningen för ett hållbart arbetsliv över tid (A 2017:02). I utredningens slutbetänkande föreslås 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 kan samtidigt konstatera att det förslag kring hyvling som parterna kommit överens om är ett steg i rätt riktning men inte tillräckligt långtgående. 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.

4.6 Tydligare reglering av provanställning

Provanställning är en tidsbegränsad anställningsform med syftet att leda till en tillsvidareanställning. Provanställningen ger arbetsgivaren möjlighet att pröva en person på en viss tjänst. Om provanställningen inte avbryts när prøvotiden går ut övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. Provanställningen får avbrytas i förtid givet att arbetsgivaren meddelar arbetstagaren två veckor innan anställningen avslutas.

Enligt nuvarande regelverk behöver dock arbetsgivaren inte ange några skäl för att en provanställning avslutas i förtid. Det finns alltså inget krav på saklig grund för uppsägning som vid andra anställningsformer. Det innebär att en arbetstagare kan tvingas avsluta en provanställning utan att få reda på varför. Arbetstagaren är helt utlämnad till arbetsgivarens godtycke. I vissa kollektivavtal finns dock en skyldighet för arbetsgivaren att på arbetstagarens begäran uppge skälen för att provanställningen avbryts. Vänsterpartiet anser att det bör gälla alla arbetsgivare – inte bara de som är bundna av dessa kollektivavtal. Arbetsgivaren bör även vara skyldig att ge löpande återkoppling till den provanställda under provanställningens gång i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar. Sammantaget skulle dessa förändringar stärka den provanställdes position gentemot arbetsgivaren under provanställningen och minska utrymmet för arbetsgivarens godtycke.

Lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda under provanställningens gång i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.7 Förbättrat anställningsskydd för lärare på konstnärliga högskolor

Omkring en tredjedel av de anställda inom universitet och högskola (forskande och undervisande personal) har en tidsbegränsad anställning. Korta visstidsanställningar staplas ofta på varandra under lång tid, men också tillsvidareanställningar kan avslutas och staplas på varandra utan större trygghet eller förutsägbarhet (SULF 2021: I skuggan av osäkerheten: Om extern finansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljön i akademien). Universitetskanslersämbetet visar i sin rapport Tidsbegränsade anställningar bland högskolans forskande och undervisande personal (UKÄ 2018) att av andelen tidsbegränsat anställd forskande och undervisande personal på 33 procent kan 14 procentenheter förklaras utifrån de särskilda reglerna om tidsbegränsade anställningar i högskolan, medan cirka 19 procentenheter var allmänna visstidsanställningar eller vikariat enligt LAS, dvs. även det en högre andel än arbetsmarknaden i stort. Staplandet av tidsbegränsade anställningar kan innebära att en forskare eller lärare inom akademien är över 40 år innan hen får en tillsvidareanställning. Fler kvinnor än män har tidsbegränsade anställningar. Vänsterpartiet har lagt flera förslag om anställningstrygghet inom akademien, senast i följd motionen på forskningspropositionen (prop. 2020/21:60 Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige). Våren 2021 gav regeringen UKÄ i uppdrag att utreda de tidsbegränsade anställningarna inom akademien, ett uppdrag som Vänsterpartiet välkomnar och ställde sig bakom i forskningspropositionen.

De osäkra anställningarna är ett problem inom hela akademien men inom de konstnärliga utbildningarna på högskola och universitet är problemet med osäkra anställningar särskilt stort. Orsaken till detta står att finna i högskoleförordningen 4 kapitlet 10 §: ”En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år.”

En lärare vid en konstnärlig högskola kan alltså, enligt nuvarande regelverk, visstidsanställas i upp till 10 år innan LAS träder i kraft. Att en sådan särskild regel finns för konstnärliga utbildningar bottenar i en gammal föreställning om att gynna mobilitet mellan det fria konstlivet och högskolan. Det målet har dock inte uppnåtts via denna regel. I stället ser vi hur de konstnärliga högskolorna missbrukar denna regel för att inte behöva tillsvidareanställa lärare som år efter år utför och administrerar en avgörande del av dessa högskolors utbildningsprogram.

Problemet med nuvarande ordning har påtalats av företrädare för fackförbundet SULF (Sveriges universitetslärare och forskare). Enligt SULF-företrädarna bör 4 kapitlet 10 § i högskoleförordningen avvecklas, så att samma rätt till anställningsskydd gäller för högskolelärare inom det konstnärliga området som inom andra delar av akademien. Vänsterpartiet delar denna uppfattning.

Högskoleförordningen 4 kapitlet 10 § bör avskaffas i syfte att förbättra anställningsskyddet för lärare vid konstnärliga högskolor. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

5 Ta bort tvåpersonsundantaget

Turordningsregler vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist gör att arbetsgivare inte fritt kan välja vilka som ska sägas upp. Turordningskriterierna i lagen om anställningsskydd, LAS, är anställningstid och ålder. Dessa kriterier är, till skillnad från t.ex. kompetens, objektiva och lätta att fastställa. Om det krävs omplaceringar ska de som ska vara kvar, enligt LAS, ha tillräckliga kvalifikationer för det kvarvarande arbetet. År 2000 beslutade en riksdagsmajoritet bestående av Moderaterna, Centerpartiet, Folkpartiet, Kristdemokraterna och Miljöpartiet att en arbetsgivare med högst tio anställda innan förhandlingarna inleds, utan att ange skäl, får undanta två personer som denne vill ha kvar. Det innebär att förhandlingsrätten sätts ur spel. Arbetsgivarens ensidiga beslut kan inte heller prövas rättsligt.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) har tidigare genomfört en utvärdering av undantagsregeln. Rapporten visade att undantagsregeln inte har lett till att fler nyanställs i små företag. Däremot finns det en tendens till fler avgångar bland löntagare i åldern 55–64 år, en åldersgrupp där väldigt många har stora svårigheter att åter få en anställning om de blir arbetslösa samtidigt som de inte är tillräckligt gamla för att ha rätt till någon pensionslösning. En orsak till att undantagsregeln inte lett till fler nyanställningar är att det redan före lagändringen var enkelt för arbetsgivare att göra lokala överenskommelser med facket om avtalsturlistor. I dag är det alltför lätt för arbetsgivare att anställa på viss tid och det ökade antalet visstidsanställningar har minskat arbetsgivarnas intresse av att göra undantag från turordningsreglerna (IFAU rapport 2008:26). Trots att relativt få arbetsgivare har använt sig av möjligheten att undanta två av de anställda från turordningen har undantagsregeln stor betydelse. Den inskränker förhandlingsrätten och ökar otryggheten för alla anställda på små arbetsplatser. Det finns inga sakliga skäl till att anställda i mindre företag ska ha sämre anställningsskydd än anställda i större företag.

I Ds 2021:17, som bygger på den tidigare nämnda överenskommelsen, föreslås en utökning av arbetsgivarens möjlighet att göra undantag från turordningen vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist. Vid uppsägningen ska arbetsgivaren ha rätt att undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Detta gäller för alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda (Ds 2021:17, s. 9). Vänsterpartiet kan konstatera att detta ökar otryggheten för alla anställda, oavsett företagets storlek. Utökade undantag från turordningsreglerna riskerar i synnerhet att slå mot äldre arbetstagare eftersom ett mindre starkt regelverk ger arbetsgivarna möjlighet att byta ut äldre arbetskraft mot yngre. Arbetsgivarnas möjlighet att göra undantag från turordningen vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist behöver inskränkas – inte utökas. Arbetstagarnas anställningsskydd behöver stärkas – inte försvagas.

LAS ger, utan undantagsregeln, parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar p.g.a. arbetsbrist, som är både rättssäkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen. Nyckelpersoner var, genom kravet på tillräckliga kvalifikationer, skyddade redan innan undantagsregeln infördes.

Vänsterpartiet har under lång tid föreslagit att tvåpersonsundantaget i LAS bör tas bort. Vi anser att den faktiska utvecklingen på arbetsmarknaden stärker de argument som vi och andra anförde redan vid undantagets införande. Vi menar att detta är en fråga om att slå vakt om de grundläggande intentionerna med lagen om

anställningsskydd. Vänsterpartiet väljer därför att lägga fram förslaget till riksdagen på nytt.

Rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6 Stärkt reglering vid in- och uthyrning av arbetstagare

Bemanningsbranschen växer och sysselsätter allt fler i Sverige. Vart femte arbetsställe hyr årligen in arbetstagare via bemanningsföretag. Under 2020 sysselsatte bemanningsföretagen omkring 178 000 personer, vilket motsvarar drygt 88 000 årsanställda. I genomsnitt arbetar 1,6 procent av den sysselsatta befolkningen i ett bemanningsföretag (Kompetensföretagen 2021: Årsrapport 2020). De bemanningsanställda är ofta unga, många är oerfarna och mer än var femte person är utlandsfödd.

Bemanningsföretag innebär ett flertal problem på svensk arbetsmarknad. För det första delas arbetskraften upp i inhyrda och anställda. Det splittrar arbetstagarna, försämrar möjligheterna att bedriva en effektiv facklig verksamhet och stärker arbetsgivarnas makt. För det andra finns stora brister i bemanningsanställdas arbetsmiljö. Enligt Arbetsmiljöverket är det dubbelt så vanligt att inhyrd personal drabbas av arbetsolyckor jämfört med andra anställda. Främst är det unga bemanningsanställda män som råkar ut för skador. Kortare uppdrag och anställningar på olycksdrabbade arbetsplatser bidrar till att bemanningspersonal i högre utsträckning än andra är utsatt för risker på jobbet (Arbetsmiljöverket 2018: Tillsyn inom bemanningsbranschen). För det tredje påverkar bemanningsföretagen anställningstryggheten hos anställda i kundföretagen. Sedan bemanningsföretag blev tillåtna på svensk arbetsmarknad 1992 har tillsvidareanställd personal vid flera tillfällen sagts upp och ersatts med bemanningsanställda – trots att tidigare anställda haft företrädesrätt till återanställning. Sammanfattningsvis innebär bemanningsföretagen problem för såväl de bemanningsanställda som anställda på kundföretagen. De bidrar till att splittra arbetstagarna, hotar tryggheten på jobbet och stärker arbetsgivarnas makt.

Vänsterpartiet menar att arbetsgivare i första hand måste se till att ha en tillräcklig bemanning för att kunna hantera variationer i produktionstakten och täcka upp för sjukdomsfall och ledigheter. Införandet av allmän visstidsanställning och bemanningsföretagens inkomst på arbetsmarknaden har bidragit till en utveckling i rakt motsatt riktning. Såväl visstidsanställningar som inhyrning används inte bara för att täcka upp tillfälliga arbetstoppar eller för att få ett avgränsat uppdrag utfört, utan i allt högre utsträckning för att täcka personalbehov som är permanenta. Hot om att ersätta tillsvidareanställd personal med inhyrd arbetskraft har också kommit att bli ett maktmedel i arbetsgivarnas händer. Därför behövs en tydligare reglering av bemanningsverksamheten som värnar anställningsskyddet och kollektivavtalen samt garanterar likabehandling av inhyrda.

Vänsterpartiet har under lång tid lagt fram förslag i riksdagen för att stärka regleringen vid in- och uthyrning. Inför valet 2014 presenterade Socialdemokraterna och LO liknande förslag (LO och Socialdemokraterna 2013: Ordningsregler för svensk arbetsmarknad). Trots detta lade S-MP-regeringen inte fram några lagförslag under den förra mandatperioden för att stärka regleringen vid in- och uthyrning av arbetstagare.

Inte heller den nuvarande S-MP-regeringen har lagt fram några sådana lagförslag, trots Socialdemokraternas tidigare utfästelser.

Vänsterpartiet kan konstatera att Ds 2021:17, som bygger på överenskommelsen mellan några av parterna, innehåller förslag som ger anställda i bemanningsföretag en ökad möjlighet till tillsvidareanställning hos det kundföretag där arbetstagaren varit placerad under lång tid (Ds 2021:17, s. 12). Det är förvisso ett vällovligt förslag men det kommer inte till rätta med de problem som bemanningsföretag medför på svensk arbetsmarknad. Mot bakgrund av att de negativa effekterna av bemanningsföretag på svensk arbetsmarknad kvarstår väljer vi att lägga fram våra förslag på nytt.

6.1 Verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv

EU:s bemanningsdirektiv gäller i dag som lag i Sverige. Direktivet innebär ett starkt skydd mot diskriminering av inhyrda arbetstagare, vilket främst förbättrat villkoren för inhyrda i de länder där bemanningsföretagen inte är bundna av kollektivavtal. På den svenska arbetsmarknaden har direktivet främst inneburit ett starkt skydd för arbetstagare som är både utstationerade och uthyrda.

Men direktivet innebär också att enskilda medlemsstater inte längre själva kan besluta huruvida och i så fall på vilka villkor bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden. Vänsterpartiet anser att det är en fråga som varje medlemsland måste ha rätt att besluta om. Inhyrning av arbetskraft är i praktiken en arbetsrättslig fråga, och EU ska inte reglera arbetsrätten.

Regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6.2 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 arbetstagare 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 stora problem på arbetsmarknaden. Relationerna vid uthyrning är mer komplicerade än förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eftersom också en tredje part, det inhyrande företaget, är inblandad. 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. Lagen (2012:854)

om uthyrning av arbetstagare behöver moderniseras och anpassas till den utveckling som skett sedan 1993.

Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6.3 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 p.g.a. arbetsbrist. Det arbetsrättsliga begreppet arbetsbrist innebär inte att det nödvändigtvis föreligger 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 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 föreställa sig dagens situation.

Konsekvenserna av luckan i lagen är uppenbara. I flera uppmärksammade fall har arbetsgivare sagt upp, eller hotat med att säga upp, tillsvidareanställd 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.

Frågan har vid flera tillfällen debatterats i riksdagen. Företrädare för den borgerliga regeringen, såsom den tidigare arbetsmarknadsministern Sven Otto Littorin, instämde i det orimliga i att företag kan säga upp sina egna anställda och ersätta dem med inhyrda arbetstagare. Han var dock inte beredd att ändra lagstiftningen förrän Arbetsdomstolen hade meddelat dom i det s.k. Maraboufallet. Då skulle vi veta om det krävdes en lagändring, menade den dåvarande ministern.

Maraboufallet gällde huruvida företaget hade handlat i strid mot LAS när det hyrde in arbetskraft från ett bemanningsföretag, trots att det fanns ett stort antal f.d. anställda som hade företrädesrätt till återanställning. Marabou erbjöd dessutom ett urval av de tidigare uppsagda att komma tillbaka till företaget som inhyrda. Ett solklart kringgående av LAS, menade Livsmedelsarbetareförbundet, som stämde företaget.

Maraboufallet slutade med en förlikning mellan parterna. Arbetsdomstolen har därför inte meddelat någon dom som klargör vad som gäller. Det blev därmed inte heller någon lagändring. Problemet kvarstår dock och behovet av en lagändring är uppenbart.

Frågan om inhyrning och företrädesrätt till återanställning har även varit föremål för en statlig utredning (SOU 2014:55). Utredarens uppdrag var bl.a. att undersöka i vilken omfattning personal hyrs in när uppsagda fortfarande har företrädesrätt till återanställning enligt LAS. Enligt utredningen är det sällsynt att personal hyrs in i situationer där tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Svenskt

Näringsliv har tagit detta till intäkt för att det inte finns några problem på området. Utredningen har dock kritiserats, bl.a. för att den saknar ett statistiskt säkerställt resultat vad gäller varsel om uppsägning. I stället bygger utredningen på ett mindre antal intervjuer med arbetsgivare och en enkät till parterna på arbetsmarknaden där endast drygt hälften svarat. Utredningen kan därmed inte sägas göra anspråk på att vara någon fullständig kartläggning av de faktiska förhållandena. Det är rimligt att anta att problemet är större och mer utbrett än vad som framställs i utredningen. Om detta vittnar även flera fackliga organisationer.

Socialdemokraterna har tidigare motionerat om att företrädesrätten till återanställning enligt LAS inte ska kunna åsidosättas genom att ett företag säger upp arbetstagare för att sedan hyra in personal från bemanningsföretag för samma arbetsuppgifter. Detta förslag fanns även med i LO och Socialdemokraternas ordningsregler för svensk arbetsmarknad inför valet 2014, vilket redogjorts för ovan. Trots detta lade S-MP-regeringen inte fram några lagförslag på området under mandatperioden 2014–2018. Vänsterpartiet anser att det krävs en lagändring för att täppa till den lucka i LAS som är grunden till problemet. Arbetstagare ska inte behöva leva i otrygghet i väntan på nya fall som eventuellt kan leda till en prejudicerande dom i Arbetsdomstolen.

Regeringen bör 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 riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6.4 Vetorätten behöver stärkas

Genom 38–40 §§ MBL ges arbetstagarorganisationer möjlighet att granska och bedöma om en entreprenör eller ett bemanningsföretag som arbetsgivaren vill anlita eller hyra in bedriver sin verksamhet på ett seriöst sätt. Den fackliga vetorätten kan således stoppa användandet av oseriösa entreprenörer och bemanningsföretag och förhindrar därmed ekobrott, brott mot arbetsrättsliga lagar och annan lagstiftning (arbetsmiljölagen, arbetstidslagen etc.).

Enligt 38 § medbestämmandelagen (MBL) ska en arbetsgivare, innan beslut om inhyrning av arbetskraft, på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation som den är bunden till 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 anlitan­de 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 kunna räcka för facklig vetorätt mot inhyrning.

Den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet bör stärkas. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6.5 Rätt att på begäran ta del av affärsavtal

Enligt lagen om uthyrning av arbetstagare ska en anställd hos ett bemanningsföretag inte kunna hindras från att ta anställning hos ett företag där hen utför arbete som inhyrd. Men i dag saknar uthyrda arbetstagare och deras fackförbund rätt att ta del av bemanningsföretagets affärsavtal. Därmed saknas möjlighet att kontrollera om det finns några klausuler som hindrar den uthyrde arbetstagaren från att ta anställning vid ett kundföretag.

Lagen om uthyrning av arbetstagare bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalsslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

6.6 Staten bör avveckla anlitan­det av bemanningsföretag

Fackförbundet ST, som organiserar statligt anställda tjänstemän, har vid flera tillfällen uppmärksammat de problem som statens anlitan­de av bemanningsföretag medför. Utöver det faktum att staten använder sig av bemanningsföretag i större omfattning än när möjligheten infördes, har det även skett en förändring vad gäller innehållet i de inhyrdas arbetsuppgifter. Inhyrda från bemanningsföretag används numera inte längre enbart inom myndigheters stödfunktioner, t.ex. reception, växel och administration, utan även för arbete i myndigheters kärnverksamhet, dvs. myndighetsutövning (ST 2012: Myndighetsutövning på entreprenad. En rapport om privata bolag i myndigheters kärnverksamhet).

Enligt ST kan denna utveckling dels riskera det offentliga möjligheter till insyn, kontroll och ansvarsutkrävande, dels få negativa konsekvenser för kvaliteten i handläggningen. I förlängningen innebär det, enligt ST, en degradering av den svenska förvaltningsmodellen. Enligt ST bör staten därför upphöra med att använda bemanningsföretag för kärnuppgifter (ST 2018: På statligt uppdrag. Tydligare roll för ökad tillit).

Vänsterpartiet delar ST:s kritik mot att staten anlitar bemanningsföretag i allt högre grad. Vid sidan av det uppenbara problemet att privaträttsliga organ därmed blir en del av myndigheternas kärnverksamhet finns två ytterligare problem i sammanhanget som vi vill lyfta fram. För det första skapar användandet av bemanningsföretag en uppdelning av personalen, där de inhyrda får en högre tröskel till delaktighet i och inflytande över jobbet. Det påverkar dels arbetet i sig, dels möjligheten att driva en fungerande facklig verksamhet. För det andra innebär den utbredda inhyrningen en stor kostnad för staten. Under 2016 granskade ST:s förbundstidning Publikt ett femtontal statliga arbetsgivares användning av bemanningsföretag. Granskningen visar att det på flera myndigheter finns konsulter som hyrts in på heltid i flera år. Enligt granskningen

är flera myndigheter beroende av dyra konsulter vilket innebär stora kostnader för staten. Granskningen visar även att en stor del av den inhyrda personalen utför myndighetsutövande verksamhet.

Vänsterpartiet anser att statens användande av bemanningsföretag bör avvecklas. Det handlar dels om att staten ska vara en bra arbetsgivare, dels om att värna den myndighetsutövande verksamheten. Ett första steg är att tydliggöra detta i de statliga myndigheternas arbetsgivarpolicy. Det är eftersträvansvärt att staten agerar som positivt föredöme i principiella arbetsgivarfrågor. Om staten går före och ser till att undvika problematiska bemanningslösningar vid den egna personalförsörjningen kan det förhoppningsvis få spridning till andra delar av arbetsmarknaden.

Regeringen bör verka för att staten, i sin arbetsgivarpolicy, uttryckligen ser till att statliga myndigheters anlitan­de av bemanningsföretag avvecklas. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Nooshi Dadgostar (V)

Hanna Gunnarsson (V)

Tony Haddou (V)

Maj Karlsson (V)

Karin Rågsjö (V)

Håkan Svenneling (V)

Jessica Wetterling (V)

Ali Esbati (V)