

Motion till riksdagen 2024/25:196

av **Ciczie Weidby m.fl. (V)**

En arbetsrätt för starka och trygga löntagare

1 Innehållsförteckning

2 Förslag till riksdagsbeslut.....	2
3 Inledning.....	3
4 Minska de otrygga anställningarna.....	4
4.1 Objektiva skäl för alla visstidsanställningar	6
4.2 Skydd mot missbruk av intermittenta anställningar	7
4.3 Utred konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda	7
4.4 Företrädesrätt till återanställning	8
4.5 Tydligare personsamband vid vikariat.....	9
4.6 Förbud mot s.k. hyvling av sysselsättningsgrad	10
4.7 Tydligare reglering av provanställning.....	11
4.8 Förbättrat anställningsskydd för lärare på konstnärliga högskolor.....	12
5 Turordning vid uppsägning	13
5.1 Avskaffa möjligheten att göra ensidiga undantag från turordningen	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 Vetoätten behöver stärkas	17
6.5 Rätt att på begäran ta del av affärsavtal.....	18
6.6 Staten bör avveckla anlitandet 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 särskild 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 regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att utreda konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda i enlighet med Jämlikhetskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
4. 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.
5. 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.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att omreglering av den anställdes sysselsättningsgrad (s.k. hyvling) förbjuds och tillkännager detta för regeringen.
7. 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.
8. 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.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rätten för arbetsgivare att ensidigt undanta tre personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
10. 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.
11. 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.
12. 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 detta tillkännager riksdagen för regeringen.

13. 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.
14. 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 avtalsslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal och tillkännager detta för regeringen.
15. 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

Maktförhållandena på arbetsmarknaden är i grunden ojämlika. Den som köper arbete har per definition mer makt än den som säljer arbete. Arbetsköparen leder och fördelar arbetet, avgör själv vem hen vill anställa och har stora möjligheter att ensidigt bestämma vem som ska sägas upp. Den som säljer sin arbetskraft är, å sin sida, beroende av lönearbete för sin försörjning och befinner sig därmed i underläge.

En stark arbetsrätt är avgörande för löntagarnas trygghet på arbetsmarknaden. Det ger den enskilde arbetstagaren ett grundläggande skydd mot arbetsköparnas godtycke. Samtidigt ger det arbetstagarna en kollektiv styrka gentemot arbetsköparna. Ett starkt anställningsskydd reglerar hur en arbetsgivare får säga upp en anställning. Vid arbetsbrist gäller i utgångspunkten turordning – sist in, först ut – och lagen ger rätt till återanställning. Detta hindrar att arbetsgivaren byter ut en anställd mot en arbetslös. En stark arbetsrättslagstiftning bidrar därmed till att utjämna de ojämlika maktförhållandena mellan arbetstagare och arbetsköpare.

Under de senaste decennierna har arbetsrätten försvagats i Sverige. Lagen om anställningsskydd (LAS) har successivt urholkats: arbetsgivarnas möjlighet att göra undantag från turordningsreglerna har utökats, tiden för återanställningsrätt har förkortats och allmän (numera särskild) visstidsanställning har införts. Utöver detta har praxis, genom arbetsköparnas faktiska agerande och domar i Arbetsdomstolen, förskjutits i klart arbetsköparvänlig riktning.

De förändringar i arbetsrätten som den socialdemokratiska regeringen drev igenom i juni 2022, som bygger på parternas principöverenskommelse, innebär ytterligare försämringar av anställningstryggheten. Arbetsgivarnas möjlighet att göra undantag från turordningen utökades från två till tre arbetstagare. Detta gäller för alla arbetsgivare – oavsett antalet anställda. Tillsammans med andra försämringar i arbetsrätten, såsom att en anställning inte längre ska bestå under en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande samt att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på ”sakliga skäl”, stärker det arbetsköparnas makt och försvagar de arbetandes ställning.

Angreppen på anställningsskyddet har ökat otryggheten på den svenska arbetsmarknaden. Andelen otrygga jobb har ökat kraftigt och den mest otrygga formen av tillfällig anställning, behovsanställning, har ökat mest. Från att ha varit ett av länderna med starkast anställningsskydd för visstidsanställda har Sverige blivit ett land i

bottenligan (Alfonsson 2022. Det otrygga arbetslivet i Sverige – Dess framväxt och konsekvenser, s. 19). De förändringar i arbetsrätten som genomfördes 2022 försämrade anställningstryggheten även för fast anställda.

På senare år har nya former för att organisera arbete vuxit fram, plattformsarbete eller s.k. gigjobb, där den som utför arbetet får korta uppdrag (gig) via digitala plattformar. De som utför arbetet betraktas i regel inte som arbetstagare, de saknar anställningstrygghet och har ofta orimliga arbetsvillkor, en bristfällig arbetsmiljö och en oskäligt låg lön. Om plattformsarbetet inte regleras är risken stor att den prekära arbetsrelationen sprids till andra delar av arbetsmarknaden.

Vänsterpartiet anser att arbetstagarnas ställning och trygghet behöver stärkas – inte försvagas. Anställningsskyddet behöver förbättras – inte försämrats. Vi behöver fler trygga jobb – inte färre. Vänsterpartiet vill reformera arbetsrätten på löntagarnas villkor. De delar av LAS som är dispositiva, dvs. att fack och arbetsgivarorganisationer i kollektivavtal kan komma överens om andra regler, ska fortsatt vara dispositiva. I denna motion lägger vi fram ett antal förslag som syftar till att stärka arbetsrätten och minska de otrygga anställningarna – en arbetsrätt för starka och trygga löntagare.

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 en begränsad tid. Problemet är att många arbetsgivare systematiskt använder tidsbegränsade anställningar – trots att de har ett kontinuerligt arbetskraftsbehov. Det ger arbetsgivarna en flexibilitet som går ut över arbetstagarnas trygghet.

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, och 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 2000 har andelen anställda med tidsbegränsad anställning varit någorlunda konstant med vissa mindre upp- och nedgångar bl.a. beroende på konjunktursvängningar. Under 2022 hade 13 procent av de anställda någon form av tidsbegränsad anställning (LO 2022: Anställningsformer år 2022).

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. Bland arbetare är tidsbegränsad anställning vanligast i sektorerna hotell och restaurang, där 52 respektive 44 procent av arbetarna hade en tidsbegränsad anställning 2022 (LO 2022: Anställningsformer år 2022).

Att vara anställd på tillfälliga kontrakt innebär stora nackdelar för individen. Det går inte att planera livet, 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 en sämre löneutveckling. Att inte ha en tillsvidareanställning gör det svårt att teckna ett hyreskontrakt eller att 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 upplever nästan var fjärde tidsbegränsat anställd hot om uppsägning eller kortad arbetstid jämfört med sex procent 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 2022. Arbetsmiljön 2021).

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).

De senaste decenniernas utveckling på den svenska arbetsmarknaden sammanfattas i sociologen Johan Alfonssons bok ”Det otrygga arbetslivet i Sverige – Dess framväxt och konsekvenser” (2022). Alfonsson lyfter fram en central förklaring till den dramatiska förändringen av det svenska arbetslivet: Makten på arbetsmarknaden har förskjutits till arbetsgivarnas fördel, vilket ökat möjligheten för arbetsgivarna att erbjuda otrygga anställningar och ökat pressen på löntagarna att acceptera dessa anställningar. Alfonsson identifierar tre centrala maktförskjutningar som har påverkat utvecklingen. För det första har anställningsskyddet för tillfälligt anställda urholkats. För det andra har arbetslösheten ökat och pressen på de arbetslösa skruvats upp. För det tredje har fackföreningarnas makt minskat i takt med den sjunkande organisationsgraden.

Den tidigare S/MP-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 principöverenskommelsen, som ligger till grund för nuvarande 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 särskild (tidigare allmän) visstidsanställning enligt 5 § 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.

Särskild visstidsanställning bryter med en grundtanke i LAS, nämligen att arbetstagaren, som i utgångspunkten har en underordnad relation till arbetsgivaren, åtminstone ska skyddas mot godtycke. Särskild visstidsanställning kan tvärtom sägas bygga på just godtycke.

Allmän visstidsanställning, som särskild visstidsanställning hette tidigare, infördes av den borgerliga regeringen 2007. Vänsterpartiet har sedan dess, tillsammans med flera fackförbund, framfört krav på att allmän visstidsanställning ska tas bort ur LAS. 2017 ställde sig även Socialdemokraterna bakom detta krav efter ett beslut på partiets kongress.

Därefter har Socialdemokraterna svängt och spelplanen förändrats. Genom januariavtalet öppnade Socialdemokraterna för en reformerad arbetsrätt, vilket ledde till att parterna tvingades till förhandlingsbordet i syfte att ta fram förslag till ny lagstiftning. Resultatet, i form av parternas principöverenskommelse, låg till grund för de förslag om reformerad arbetsrätt som riksdagen röstade igenom i juni 2022 (prop. 2021/22:176). Genom propositionen ersattes allmän visstidsanställning av särskild visstidsanställning. Den nya anställningsformen liknar den gamla på det sättet att det inte krävs att arbetsgivaren anger något objektiva skäl för tidsbegränsningen. Reglerna för särskild visstidsanställning medför dock att anställningen betydligt snabbare övergår till en tillsvidareanställning (prop. 2021/22:176 s. 135). 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 särskild 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 särskild 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. intermittent anställda, t.ex. timanställda, behovsanställda, springvikarier eller personer som rings in tillfälligt vid behov. Gemensamt för denna grupp är att de arbetar kortare perioder i taget, helt efter arbetsgivarens önskemål. Varje nytt arbetstillfälle är ett nytt anställningsförhållande. Tiden mellan arbetstillfällena räknas inte som anställningstid.

Inom många sektorer, inte minst i LO:s tjänstebranscher, pågår en utveckling där denna form av moderna daglönare blir allt vanligare. 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 intermittent 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 den svenska arbetsmarknaden. S/MP-regeringen tillsatte 2017 en utredning med uppdrag att bl.a. utreda skydd i anställningen för intermittent 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. När en arbetstagare har haft fler än två tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under en period av 30 dagar ska även tid mellan anställningar anses som anställningstid (SOU 2019:5, s. 21).

Vänsterpartiet anser att utredningens förslag är ett bra steg på vägen för att motverka missbruket av intermittenta anställningar. Vi kan dock konstatera att utredningens slutbetänkande ännu inte har remitterats. Vänsterpartiet har tidigare lagt fram förslag i riksdagen om att slutbetänkandet ska skickas ut på remiss (se mot. 2023/24:647 yrkande 2). Utskottet har avslagit vårt förslag, senast med hänvisning till att det är viktigt att ”låta det reformerade arbetsrättsliga regelverket fullt ut etableras och få genomslag på arbetsmarknaden” (bet. 2023/24:AU5). Vänsterpartiet kan konstatera att varken parternas principöverenskommelse eller proposition 2021/22:176 innehöll några förslag för att motverka missbruket av intermittenta anställningar och stärka skyddet i anställningen för intermittent anställda. Behovet av att förändra rådande lagstiftning kvarstår således. Ett första steg bör vara att remittera SOU 2019:5.

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 Utred konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda

Sedan 1990-talet har andelen tidsbegränsat anställda ökat i takt med förändrad lagstiftning. De senaste 15 åren har de mest osäkra formerna av tidsbegränsade anställningar ökat. Detta har skapat en förskjutning mot allt fler otrygga jobb på svensk arbetsmarknad (se ovan).

Jämlikhetskommissionen lyfter i sitt betänkande fram tillfälliga anställningar som ett av flera problem på arbetsmarknaden. Enligt kommissionen leder tillfälliga anställningar till långa perioder av osäkra inkomster och arbetsvillkor, vilket påverkar möjligheterna att bilda familj, skaffa bostad och göra andra större investeringar. Bristande möjligheter och förankring på arbetsmarknaden leder dessutom, enligt kommissionen, till att tillfälligt anställda har varierande skydd i de arbetsbaserade försäkringssystemen, primärt sjukpenningen och den inkomstrelaterade arbetslöshetsförsäkringen. Därtill menar kommissionen att osäkra anställningar ökar riskerna för att de anställda ska acceptera en sämre arbetsmiljö (SOU 2020:629).

Jämlikhetskommissionen framhåller att förekomsten av tidsbegränsade anställningar är relativt väl känd men att graden av upprepade tillfälliga anställningar och vad som karaktäriserar arbetsgivare, utöver bransch och sektor, som i större utsträckning utnyttjar detta är dåligt kartlagt. För yngre arbetstagare och andra med begränsad kunskap om arbetsrätt kan det dessutom råda oklarhet om på vilka villkor man egentligen är anställd. Eftersom det saknas en statlig tillsyn över anställningsvillkoren och det är de fackliga organisationerna som utövar tillsynen över anställningsvillkor finns information om situationen främst bland de arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal. Situationen på den delarbetsmarknad som inte täcks av kollektivavtal, och som över tid har vuxit, är därmed ofullständigt känd. Enligt kommissionen finns det behov av ökad kunskap om dels vilka förhållanden som faktiskt råder, dels vilka effekter de alternativa anställningsformerna får på sysselsättningen.

Jämlikhetskommissionen föreslår därför att man ska utreda konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda av den utveckling som skett sedan 1990-talet. Uppdraget bör, enligt kommissionen, behandla förändringar genom såväl ny lagstiftning som nya sätt att utnyttja den befintliga lagstiftningen (SOU 2020:634). Vänsterpartiet delar Jämlikhetskommissionens uppfattning.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att utreda konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda i enlighet med Jämlikhetskommissionens förslag. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.4 Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning innebär att anställda som blir uppsagda p.g.a. arbetsbrist och visstidsanställda som inte får en 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 det 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.

Enligt proposition 2021/22:176 ska en arbetstagare som har varit anställd i en särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren ha företrädesrätt till återanställning i en ny särskild visstidsanställning (prop. 2021/22:176 s. 135). Vänsterpartiet ser positivt på att företrädesrätten träder in tidigare vid särskild visstidsanställning. Enligt vår mening bör dock kvalifikationstiden förkortas ytterligare. Dessutom bör tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller förlängas. Detta bör gälla för alla anställda – oavsett anställningsform.

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.

4.5 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 semester. Om inte den möjligheten fanns skulle arbetsbelastningen bli alltför stor för kvarvarande personal. 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.

Vänsterpartiet har vid flera tillfällen lagt fram förslag om tydligare personsamband vid vikariat. Utskottet har dock avslagit vårt förslag, senast med hänvisning till att det är viktigt att ”låta det reformerade arbetsrättsliga regelverket fullt ut etableras och få genomslag på arbetsmarknaden” (bet. 2023/24:AU5). Vänsterpartiet delar inte utskottets uppfattning. Vi väljer därför att lägga fram vårt förslag på nytt.

Regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.6 Förbud mot s.k. hyvling av sysselsättningsgrad

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 en 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 (se bl.a. mot. 2019/20:149).

Frågan om hyvling har utretts av Utredningen för ett hållbart arbetsliv över tid (A 2017:02). I utredningens slutbetänkande, Tid för trygghet, föreslås ett ökat skydd mot hyvling. 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 (SOU 2019:5, s. 19). Vänsterpartiet välkomnar utredningens förslag som ligger i linje med det som vi föreslagit tidigare.

Genom proposition 2021/22:176, som bygger på parternas principöverenskommelse, har arbetstagare nu fått ett förbättrat skydd vid omreglering till en lägre sysselsättningsgrad. Vid omreglering av arbetstagarers sysselsättningsgrad ska arbetsgivaren följa

särskilda turordningsregler. Om arbetsgivaren exempelvis vill hyvla fem av sina tio anställda, så ska de sist anställda hyvlas först. Arbetstagare som accepterar en sänkt sysselsättningsgrad får rätt till omställningstid i upp till tre månader (prop. 2021/22:176 s. 129 f.).

Vänsterpartiet bedömde att den nya lagstiftningen gällande hyvling var ett steg i rätt riktning. Vi kan dock konstatera att den nya lagstiftningen, utöver att legitimera ett önskat beteende, vilket bl.a. Handels påtalat (Arbetet 2020-12-08), är lätt att kringgå. Det framgår av klädkedjan H&M:s agerande vintern 2022/2023. H&M valde att hyvla arbetstiden för alla anställda på en arbetsplats. Därmed blev det inte aktuellt med någon turordning eftersom samtliga anställda på ett arbetsställe berördes – oavsett anställningstid. Totalt berördes 1 500 personer. Enligt Handels är den nya lagstiftningen därmed tandlös (Arbetet 2023-02-10). Vänsterpartiet delar Handels uppfattning.

I samband med avtalsrörelsen våren 2023 försökte Handels få till en hårdare reglering av hyvling. Handels nådde inte hela vägen fram men fick igenom skrivningar om att arbetsgivaren ska ”undvika att hyvla” och ”överväga andra alternativ”. Handels framhåller att ett förbud mot hyvling behöver ske lagstiftningsvägen (Dagens Arena 2023-04-05).

Vänsterpartiet anser att hyvling bör förbjudas i lag. Om en arbetsgivare vill göra förändringar i sin verksamhet som innebär besparingar på personal ska företaget säga upp personal enligt turordningsreglerna. Att hyvla ner de anställdas arbetstid ska inte vara möjligt (Arbetet 2023-03-31).

Lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att omreglering av de anställdas sysselsättningsgrad (s.k. hyvling) förbjuds. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

4.7 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 provotiden 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 avsluta en provanställning i förtid. Det finns alltså inget krav på saklig grund för uppsägning som vid andra anställningsformer. Det innebär att en arbetstagare kan tvingas att avsluta en provanställning utan att få reda på varför. Arbetstagaren är helt utlämnad till arbetsgivarens godtycke. I vissa kollektivavtal finns det 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.

Vänsterpartiet har vid flera tillfällen lagt fram förslag om tydligare reglering av provanställningar. Utskottet har dock avslagit vårt förslag, senast med hänvisning till att det är viktigt att ”låta det reformerade arbetsrättsliga regelverket fullt ut etableras och få genomslag på arbetsmarknaden” (bet. 2023/24:AU5). Vänsterpartiet delar inte utskottets uppfattning. Varken principöverenskommelsen eller proposition 2021/22:176 innehåller några förslag om provanställning. Vi väljer därför att lägga fram vårt förslag på nytt.

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.

4.8 Förbättrat anställningsskydd för lärare på konstnärliga högskolor

Omkring en tredjedel av de anställda inom universitet och högskolor (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 ca 19 procentenheter var allmänna visstidsanställningar eller vikariat enligt LAS, dvs. även det en högre andel än i fråga om arbetsmarknaden i stort. Staplandet av tidsbegränsade anställningar kan innebära att en forskare eller lärare inom akademien behöver arbeta orimligt länge innan hen får en tillsvidareanställning. Fler kvinnor än män har tidsbegränsade anställningar. Vänsterpartiet har lagt flera förslag om anställningstrygghet inom akademien, senast i följdmotionen till forskningsproposition 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 högskolor och universitet är problemet med osäkra anställningar särskilt stort. Orsaken till detta står att finna i 4 kap. 10 § högskoleförordningen: ”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 tio år innan LAS träder i kraft. Att en sådan särskild regel finns för konstnärliga utbildningar bottnar 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 de fackförbund som organiserar lärare på konstnärliga högskolor (SULF, ST, Fackförbundet scen & film m.fl.). Enligt fackförbunden bör 4 kap. 10 § högskoleförordningen avvecklas, så att samma rätt till anställningsskydd gäller för högskolelärare inom det konstnärliga området som inom andra delar av akademien (SvD 2022-06-08). Vänsterpartiet delar denna uppfattning.

Vänsterpartiet har tidigare lagt fram förslag om förbättrat anställningsskydd för lärare på konstnärliga högskolor. Utskottet har dock avslagit vårt förslag med hänvisning till den dåvarande regeringens pågående arbete och UKÄ:s uppdrag att undersöka omfattningen av bl.a. förekomsten av upprepade tidsbegränsade anställningar inom akademien (bet. 2021/22:UbU19 s. 15). Vänsterpartiet kan konstatera att problemet med otrygga anställningar för lärare på konstnärliga högskolor kvarstår. Vi väljer därför att lägga fram vårt förslag på nytt.

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

5 Turordning vid uppsägning

5.1 Avskaffa möjligheten att göra ensidiga undantag från turordningen

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. 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.

Genom proposition 2021/22:176, som bygger på parternas principöverenskommelse, har möjligheten att göra undantag från turordningen utökats. Från och med den 1 oktober 2022 har en arbetsgivare, vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist, rätt att från turordningen undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Detta gäller för alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda (prop. 2021/22:176 s. 101 f.).

Vänsterpartiet är starkt kritiskt till försämringen av turordningsbestämmelserna. Enligt vår mening riskerar den nya lagstiftningen att skapa otrygghet, tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar. För anställda på mindre företag blir bestämmelserna om turordning närmast skenbara. Vänsterpartiet kan även konstatera att det inte har presenterats något hållbart underlag till stöd för en försämring av turordningsbestämmelserna. Vänsterpartiet avlog därför regeringens förslag (mot. 2021/22:4524).

Vänsterpartiet anser att arbetsgivarnas möjlighet att göra ensidiga undantag från turordningen vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist bör inskränkas – inte utökas. Arbetstagarnas ställning och trygghet behöver stärkas – inte försvagas. Anställningsskyddet behöver förbättras – inte försämrats.

LAS ger, utan undantagsregeln, parterna tillräckligt med utrymme för att förhandla fram lösningar vid uppsägningar p.g.a. arbetsbrist som både är rättssäkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen. Nyckelpersoner var, genom kravet på tillräckliga kvalifikationer, skyddade redan innan undantagsregeln infördes. Det finns därmed ingen anledning att utöka möjligheten att göra undantag från turordningen.

Rätten för arbetsgivare att ensidigt undanta tre 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 2023 sysselsatte bemanningsföretagen omkring 183 500 personer, vilket motsvarar drygt 111 400 årsanställda. I genomsnitt arbetar ca 2 procent av den sysselsatta befolkningen i ett bemanningsföretag, räknat som årsarbetare (Kompetensföretagen 2024. Årsrapport 2023). De bemanningsanställda är ofta unga, många är oerfarna och mer än var femte person är utlandsfödd.

Bemanningsföretag medför 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 det 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 (numera särskild) visstidsanställning och bemanningsföretagens insteg på arbetsmarknaden har bidragit till en utveckling i rakt motsatt riktning. Såväl visstidsanställningar som inhyrning används inte bara för att täcka upp vid 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 bemannings-

verksamheten 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). Under sina åtta år vid makten lade dock Socialdemokraterna inte fram några lagförslag som på allvar stärker regleringen vid in- och uthyrning. Det är mycket anmärkningsvärt.

Genom proposition 2021/22:176, som bygger på parternas principöverenskommelse, ges en anställd i bemanningsföretag en ökad möjlighet till tillsvidareanställning hos ett kundföretag där arbetstagaren varit placerad under lång tid (prop. 2021/22:176 s. 146). Den nya lagstiftningen innebär förvisso en förbättring jämfört med tidigare lagstiftning. Enligt vår mening krävs det dock helt andra lösningar på de problem som in- och uthyrning av arbetstagare medför. 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 har 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 överenskommits 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 den med inhyrd arbetskraft. Hotet om 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 Allians-regeringen, såsom den dåvarande 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, före 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 en lag eller ett 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 och brott mot arbetsrättsliga regler och annan lagstiftning. Vetorätten har

bidragit till att sanera tvivelaktiga verksamheter. Förutsättningen för att en facklig organisation ska kunna utnyttja sin vetorätt är att förhandlingar har 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 en arbetsgivare har brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 §.

Kollektivavtalen är en grundsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen och utgör en 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 en avsaknad av kollektivavtal kunna räcka för en 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 en 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. i fråga om 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 det 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 eftersträvarsvärt att staten agerar som ett 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.

Ciczie Weidby (V)

Lorena Delgado Varas (V)

Ida Gabrielsson (V)

Malcolm Momodou Jallow (V)

Birger Lahti (V)

Ilona Szatmári Waldau (V)