

# Motion till riksdagen 2017/18:3362

av **Jonas Sjöstedt m.fl. (V)**

## Ett tryggt och hållbart arbetsliv

---

### 1 Innehållsförteckning

1	Innehållsförteckning.....	1
2	Förslag till riksdagsbeslut .....	3
3	Inledning .....	5
4	Ordning och reda på arbetsmarknaden.....	6
4.1	Individuell redovisning av skatter och arbetsgivaravgifter .....	6
4.2	Tydligare villkor för F-skatt.....	7
4.3	Bättre utstationeringsregler .....	7
4.3.1	Förändringar på EU-nivå krävs.....	8
4.4	Förbättrade regler för utländska företag som verkar i Sverige.....	10
4.4.1	Utvidga systemet med anmälningsplikt.....	10
4.4.2	Utred inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftsställe.....	10
4.5	Arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES och Schweiz.....	11
4.6	Bättre regelverk kring subventionerade anställningar.....	13
4.6.1	Maxgräns för antalet subventionerade anställningar per arbetsgivare.....	15
4.6.2	Arbetsförmedlingens skyldighet att genomföra samråd med facklig organisation inför anvisning till arbetsplatsförlagd insats .....	15
4.6.3	Skärpt för- och efterhandskontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner.....	16
4.6.4	Öppenhet och insyn.....	16
5	En starkare arbetsrätt för ökad trygghet i anställningen .....	17
5.1	Minska de otrygga anställningarna .....	18
5.1.1	Objektiva skäl för alla visstidsanställningar .....	19
5.1.2	Maxgräns för tidsbegränsad anställning .....	20
5.1.3	Skydd mot missbruk av intermittenta anställningar.....	20
5.1.4	Företrädesrätt till återanställning .....	20

5.1.5	Tydligare personsamband vid vikariat .....	21
5.1.6	Skyddad sysselsättningsgrad.....	22
5.2	Ta bort tvåpersonersundantaget.....	23
5.3	Stärkt reglering vid in- och uthyrning av arbetstagare .....	23
5.3.1	Verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv .....	24
5.3.2	Permanent behov ska inte tillgodoses genom inhyrning .....	24
5.3.3	Inhyrning ska inte vara tillåten när tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning .....	25
5.3.4	Vetorätten behöver stärkas .....	26
5.3.5	Rätt att på begäran ta del av affärsavtal.....	27
5.3.6	Staten bör avveckla anlitaandet av bemanningsföretag .....	27
5.4	Stärkt anställningsskydd vid upphandlingar .....	28
6	En bättre arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv .....	29
6.1	Företagshälsovård åt alla arbetstagare.....	30
6.2	Lag mot mobbning i arbetslivet .....	32
7	Bättre arbetstider för ett mänskligare arbetsliv .....	33
7.1	Generell arbetstidsförkortning.....	33
7.2	Stärkt rätt till heltid .....	35
7.3	Ökat inflytande över arbetstidens förläggning .....	36
7.4	Minska övertidsarbetet .....	37
7.5	Bättre och enklare regler om dygnsvila.....	38
7.6	Jourtid.....	39
7.7	Rätt till utökad anställning för deltidsanställda vid mertidsarbete .....	40

## 2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det ska krävas flera uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om tidsbegränsad F-skatt och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll som tydliggör att fackliga rättigheter inte får underordnas ekonomiska intressen och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna omfattas av sanktionsansvaret, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör utredas om inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftsställe är ändamålsenligt utformade för att inkludera utländska företag som i stor omfattning verkar i Sverige, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en gräns för hur många eller hur stor andel anställda med subventionerad lön en och samma arbetsgivare får ta emot och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör förtydliga för Arbetsförmedlingen att myndigheten ska genomföra samråd med facklig organisation inför varje arbetsplatsförlagd anvisning, även vad gäller nystartsjobb, och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör förtydliga för Arbetsförmedlingen att den fackliga organisationens yttrande alltid noga bör övervägas i myndighetens beslut om arbetsplatsförlagd anvisning och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att tydliggöra sina rutiner vad gäller för- och efterhandskontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör göra det möjligt för myndigheter och journalister att granska vilka företag som tar emot statliga lönesubventioner, samtidigt som skyddet för den enskildes integritet säkras, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och att det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas ned och inträda efter sammanlagt sex

- månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
14. 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.
  15. 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.
  16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv som innebär att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
  17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov och tillkännager detta för regeringen.
  18. 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.
  19. 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.
  20. 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.
  21. 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 anlitan av bemanningsföretag avvecklas, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
  22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den arbetsrättsliga lagstiftningen, LAS och MBL, samt lagen om offentlig upphandling bör skrivas om, så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar och tillkännager detta för regeringen.
  23. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, ta fram förslag på hur en lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunlig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas och tillkännager detta för regeringen.
  24. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
  25. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över möjligheterna för en generell arbetstidsförkortning och tillkännager detta för regeringen.

26. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka rätten till heltid genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
27. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning och tillkännager detta för regeringen.
28. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år och tillkännager detta för regeringen.
29. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive extra mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn och tillkännager detta för regeringen.
30. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att 13 § arbetstidslagen bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
31. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ses över med syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, där den anställde förväntas vara på en av arbetsgivaren angiven plats som inte är i det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete och tillkännager detta för regeringen.

### 3 Inledning

Rikedomar och välbefinnande skapas genom människors arbete. Arbete ger möjlighet till delaktighet i samhällslivet, såväl individuellt som kollektivt. Hur arbetet organiseras är avgörande för samhällsutvecklingen i stort.

Full sysselsättning är det viktigaste målet med Vänsterpartiets ekonomiska politik. Alla människor som kan jobba ska ha rätt till ett arbete. Men inte till vilket pris som helst. Goda arbetsvillkor, inflytande och utvecklingsmöjligheter på jobbet är avgörande för att människor ska må bra och samhället utvecklas. En god arbetsmiljö är en förutsättning för ett långt och hållbart arbetsliv. De som arbetar ska kunna avsluta sina arbetsliv med den fysiska och psykiska hälsan i behåll.

Goda arbetsvillkor handlar om mycket mer än vilken lön vi har för vårt arbete. Arbetstagare måste också ha möjlighet att delta i beslut på arbetsplatsen, ta ansvar, ha inflytande över den egna arbetstiden och möjligheter att utvecklas i arbetet, annars är risken stor att drabbas av ohälsa. Friska arbetsplatser är avgörande för arbetstagarnas ställning, företagets utveckling och samhällets välbefinnande.

Samhällsdebatten har under flera decennier dominerats av en snäv, individualistisk och ekonomistisk syn på arbete. När arbetarrörelsen och vänstern har varit tillbakapressade, har en defensiv kamp mot arbetslöshet och nedpressade lönerna hamnat i förgrunden. Dessa frågor är fortsatt avgörande. Vi ser det samtidigt som viktigt att i högre grad lyfta frågor som rör arbetets villkor, organisering och innehåll. ”Det

goda arbetet” måste ständigt vara med i diskussioner och förslag om arbetslivet och dess utveckling – och det är uppenbart att en sådan strävan måste vara organiserad och gemensam. Det krävs en lagstiftning som underlättar och återspeglar denna strävan, men den kan aldrig reduceras till parlamentariska och juridiska frågeställningar utan måste vara levande i det fackliga arbetet och i andra delar av samhällslivet.

I denna motion presenteras Vänsterpartiets politik för ett hållbart arbetsliv.

## 4 Ordning och reda på arbetsmarknaden

Vänsterpartiet anser att alla som arbetar i Sverige ska ha rätt till de löner och arbetsvillkor som regleras i lagar och kollektivavtal – oavsett om man är bosatt i Sverige eller arbetar tillfälligt här. I dag är det inte så. En stor grupp arbetstagare, främst från EU och tredjeland, men även personer med subventionerade anställningar, har lägre löner och sämre villkor än andra arbetstagare på svensk arbetsmarknad. Oseriösa företag dumpar löner och anställningsvillkor genom att kringgå eller missbruka regelverket på den svenska arbetsmarknaden. Detta undergräver såväl lönearbetarnas rättigheter som seriösa företags möjligheter till konkurrens på lika villkor. I förlängningen går stat och kommun miste om skatteintäkter och den gemensamma välfärden hotas av medborgarnas minskade tilltro till skattesystemet.

Oordning på arbetsmarknaden får således stora konsekvenser för alla – löntagare, arbetsgivare och det omgivande samhället. Skattefusk, svartjobb och social dumpning måste därför bekämpas systematiskt och konsekvent. I denna motion lägger vi fram ett antal förslag för att få en bättre ordning och reda på arbetsmarknaden – förslag som syftar till att dels minska utrymmet för fusk och oegentligheter, dels stärka fackens möjligheter att ta till vara löntagarnas intressen.

### 4.1 Individuell redovisning av skatter och arbetsgivaravgifter

I dag redovisar företag skatter och arbetsgivaravgifter i en klumpsumma utan att det går att direkt härleda vilka anställda som avses och inte heller hur många anställda som inbetalningen avser. Genom att koppla inbetalningarna till enskilda individer försvåras fusk och ohederlig hantering. Den anställda kan på detta sätt också få möjlighet att kontrollera att hens skatter och avgifter betalas in på ett korrekt sätt.

I utredningen Månadsuppgifter – snabbt och enkelt (SOU 2011:40) presenterades ett förslag med innebörden att arbetsgivare ska redovisa utbetalningar och skatteavdrag per individ och månad. I januari 2013 riktade riksdagen ett tillkännagivande till regeringen om att återkomma med ett förslag med den innebörden. Den förra regeringen underlät trots detta att vidta några åtgärder med anledning av tillkännagivandet.

Vänsterpartiet har drivit kravet om individuell redovisning av skatter och avgifter i många år. I april 2016 presenterade regeringen tio åtgärder i arbetet mot skatteflykt, skatteundandragande och penningtvätt, däribland att vidta ytterligare åtgärder mot inhemskt skattefusk. En av de åtgärder som regeringen har sagt sig vilja införa är en skyldighet om att månadsvis redovisa utbetald ersättning för arbete på individnivå i en arbetsgivardeklaration, i stället för bara en gång om året i en kontrolluppgift. Regeringen har erhållit ett förslag om utformning från Skatteverket och har meddelat att

den planerar en proposition i detta ärende. Vänsterpartiet välkomnar detta och utgår från att förslaget förverkligas.

## 4.2 Tydligare villkor för F-skatt

Vänsterpartiet har under flera år lagt fram förslag till riksdagen om att skapa tydligare villkor för F-skatt. Skatteutskottet har dock avslagit våra förslag, senast med hänvisning till bl.a. Skatteverkets bedömning (2016/17:SkU26). Vi delar inte utskottets ställningstagande och väljer därför att återigen lägga fram våra förslag på detta område.

Reglerna för F-skatt förändrades vid 2009 års ingång. Bland annat utvidgades näringsbegreppet i syfte att fler skulle kunna beviljas F-skatt. Förändringarna innebär att det numera är tillräckligt att uppdragstagaren har en enda uppdragsgivare. Denna uppdragsgivare kan dessutom vara personens tidigare arbetsgivare.

År 2013 utvärderade Skatteverket förändringarna av näringsbegreppet. I utvärderingen är det tydligt att Skatteverket anser att det finns arbetsgivare som använder sig av personer med F-skatt i stället för att anställa i syfte att undvika att ta sitt arbetsgivaransvar.

Vänsterpartiet anser att det ska krävas mer än en uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt. På så sätt vill vi värna arbetstagarbegreppet och arbetsrätten. Kravet på fler än en uppdragsgivare skulle minska risken för att arbetsgivare tvingar anställda att starta företag enbart i syfte att sänka sina arbetskraftskostnader. Skatteutskottet har för flera år sedan begärt att det förändrade näringsbegreppet bör utvärderas och därvid anfört att ett regelverk som beaktar antalet uppdragsgivare är ett bra mått på huruvida en person med F-skatt är beroende av sina uppdragsgivare och om någons uppdrag innebär ”inordning i dennes verksamhet”, som lagen uttrycker det. Något lagförslag med den innebörden har dock ännu inte presenterats.

Vad som ovan anförts om flera uppdragsgivare för att godkännas för F-skatt bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Det är viktigt att framhålla F-skattens roll som skydd för den enskilde konsumenten. Den som anlitar en uppdragstagare med F-skatt behöver inte göra något skatteavdrag eller betala arbetsgivaravgifter på ersättningen. Om en oseriös uppdragstagare blir godkänd för F-skatt kan detta utnyttjas i syfte att försvåra upptäckten av svartarbete. I dag gäller ett godkännande av F-skatt tills vidare. Som ett försök att begränsa fusk bör ett tidsbegränsat godkännande av F-skatt införas. Tidsbegränsningen ska avse såväl obegränsat som begränsat skattskyldiga. Detta bör gälla de uppdragstagare som debiterar under en viss summa i skatt.

Vad som ovan anförts om tidsbegränsad F-skatt bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 4.3 Bättre utstationeringsregler

Alla som arbetar i Sverige ska garanteras rimliga löne- och arbetsvillkor oavsett om de är bosatta i Sverige eller arbetar tillfälligt här. Kollektivavtalet är det viktigaste instrumentet för att uppnå detta. Dess grundläggande funktion är att förhindra osund konkurrens. Arbetstagare ska inte tvingas tävla om arbetstillfällen genom att bjuda under varandra i fråga om lön och arbetsvillkor. Seriösa företag ska inte konkurreras ut av företag som pressar priser genom oacceptabla löner och villkor för arbetstagarna.

Förhandlingsrätten, konflikträtten och rätten att fritt teckna kollektivavtal utgör grundläggande mänskliga rättigheter och är en förutsättning för att det svenska kollektivavtalssystemet ska kunna fungera och stärkas.

EU-domstolens Laval-dom år 2007 innebar ett hårt slag mot ovan nämnda grundläggande rättigheter och därmed även mot det svenska kollektivavtalssystemet. De konfliktåtgärder som vidtagits av ett svenskt fackförbund gentemot ett utstationerande företag bedömdes som olovliga och i strid mot EU-rätten. Domen mynnade ut i att den dåvarande borgerliga regeringen inrättade lex Laval, en lag som kringskar arbetstagares rättigheter i ännu högre grad än vad resultatet av EU-domstolens utslag gav vid handen. Den svenska lagen kom att få omfattande kritik, bland annat av ILO (International Labour Organization), som bedömde att den svenska lagen stod i konflikt med de internationella konventioner om arbetstagares rättigheter man förbundet sig till.

Det är med stor tillfredsställelse som Vänsterpartiet kan konstatera att lex Laval slutligen rivits upp, i ett uppmärksammat beslut i riksdagen i april 2017. Beslutet innebär att arbetstagarorganisationer åter har fått en möjlighet att använda konfliktvapnet för sådana arbetsvillkor som omfattas av det som kallas den hårda kärnan, vilket kan sägas motsvara de mest grundläggande överenskommelserna i kollektivavtalen.

Vänsterpartiet anser att det, även om den nya lagstiftningen är ett stort steg i rätt riktning, är nödvändigt att fullständigt återställa den konflikträtt som i nuläget endast omfattar inhemska arbetstagare. Vänsterpartiet menar att vissa detaljutformningar i den svenska lagstiftningen kan utgöra framtida problem och därmed kan komma att behöva justeras, men det som framöver behöver prioriteras är det arbete med frågan som sker på EU-nivå. För närvarande pågår diskussioner om förändringar av utstationeringsdirektivet, med mål om att stärka arbetstagares rättigheter i relation till de ekonomiska drivkrafter som hittills betraktats som överordnade inom unionen. Därtill beslutade EU-parlamentet i januari 2017 att ett socialt protokoll ska infogas i fördraget, utöver en social pelare, som är av mindre tvingande karaktär.

#### **4.3.1 Förändringar på EU-nivå krävs**

Mot bakgrund av det grundläggande problemet, motsättningen mellan EU-rätten och Sveriges övriga internationella åtaganden gällande grundläggande fackliga rättigheter, menar vi att det krävs förändringar på EU-nivå. Här har regeringen ett särskilt ansvar.

Regeringen har bedrivit ett aktivt påverkansarbete på EU-nivå i syfte att få till stånd en revidering av utstationeringsdirektivet. Målet för regeringen har varit att utländska arbetstagare så långt det är möjligt ska likabehandlas med inhemsk arbetskraft, särskilt vad avser grundläggande arbets- och anställningsvillkor inom ramen för utstationeringsdirektivets område, med respekt för den fria rörligheten. Därtill har regeringen, tillsammans med likasinnade regeringar i andra EU-länder, bedrivit ett långsiktigt arbete för att på sikt införa någon typ av social pelare på EU-nivå, i syfte att skapa ett politiskt tryck för ”uppåtgående konvergens” i frågor som rör arbetstagarnas rättigheter.

Vänsterpartiet välkomnar regeringens arbete på detta område. Vi förutsätter att regeringen arbetar vidare på EU-nivå i syfte att stärka kollektivavtalens ställning, motverka social dumpning och åstadkomma ordning och reda på svensk arbetsmarknad. Vi har tre konkreta förslag på vad som behöver göras.



#### 4.3.1.1 *Förändra utstationeringsdirektivet*

När EU:s utstationeringsdirektiv antogs av EU-parlamentet och ministerrådet fanns en bred enighet om att direktivet skulle utgöra en lägsta nivå, ett golv, för de löne- och anställningsvillkor som kan krävas i ett värdland. EU-domstolen har, i motsats till detta, i sina domar tolkat direktivet som ett tak – domstolen har angivit en högsta nivå för vilka villkor som kan krävas av ett gästande företag. Denna tolkning innebär att utstationerad arbetskraft riskerar att utsättas för diskriminering och att det uppstår en press nedåt mot lägre löner och sämre anställningsvillkor.

Riksdagen uppmanade den dåvarande borgerliga regeringen att ta initiativ på EU-nivå när det gäller utstationeringsdirektivet i syfte att säkerställa att direktivets regler i framtiden tolkas som ett golv för löne- och anställningsvillkor som kan krävas, inte som ett tak. Direktivet måste även ta större hänsyn till EU:s medlemsländers olika sätt att organisera relationerna på arbetsmarknaden. Den borgerliga regeringen hörsammade dock inte riksdagens uppmaning. Den nuvarande regeringen har en annan inställning i frågan, och viktiga steg har tagits för att förändra nuvarande villkor för utstationerad arbetskraft.

I mars 2016 presenterade EU-kommissionen ett förslag till ändring av utstationeringsdirektivet. Kommissionens förslag innehåller bl.a. förslag till ändringar avseende medlemsstaternas kompetens att fastställa ersättningar, nivåer på ersättning till utstationerade arbetstagare, tydliggörande av krav på transparens och även införande av vissa tidsgränser i förhållande till utstationering.

Förslaget till reviderat utstationeringsdirektiv kritiserades från flera håll. Elva av unionens medlemsländer krävde att det helt skulle stoppas då man ansåg att det inte var förenligt med subsidiaritetsprincipen. De svenska fackliga centralorganisationerna, LO, TCO och Saco, kritiserade revisionen i en gemensam skrivelse, utifrån flera formuleringar som man bedömde utgöra särskilt stora risker för arbetstagares rättigheter. Revisionsförslaget har därefter varit föremål för diskussioner och förhandlingar, och ett kompromissförslag har presenterats. Även detta har kommenterats av de svenska centralorganisationerna, och den gemensamma skrivelsen innehåller flera förslag till formuleringsändringar.

Nu tycks processen i EU-systemet åter ha kört fast efter det franska presidentvalet. Frågan kommer dock att ha fortsatt vikt och behöver lösas på ett sådant sätt att arbetstagarnas rättigheter stärks och nationella kollektivavtalsmodeller inte saboteras av marknadsfundamentalistiska regelverk på EU-nivå. Vänsterpartiet förutsätter att regeringen, i den fortsatta processen, tar fasta på LO:s, TCO:s och Sacos ändringsförslag och intensifierar sitt påverkansarbete i syfte att förändra utstationeringsdirektivet.

#### 4.3.1.2 *Juridiskt bindande socialt protokoll*

Mänskliga rättigheter, däribland de grundläggande fackliga rättigheterna, måste få ett bättre skydd inom EU. Ekonomiska intressen ska aldrig kunna överordnas mänskliga rättigheter. Sverige bör därför kräva att EU i sitt fördrag ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll som tydliggör att grundläggande fackliga rättigheter, såsom den fria förhandlings- och konflikträtten samt rätten att fritt teckna kollektivavtal, gäller inom unionen och inte får underordnas ekonomiska intressen. I januari 2017 beslutade EU-parlamentet om EU-kommissionens förslag till social pelare, som ger medlemsländerna ökade verktyg för samarbete kring sociala frågor, arbetsmarknadsfrågor och välfärd. I

samband med detta beslutades också att ett socialt protokoll ska införas i fördraget. Ett socialt protokoll skulle ha status av ett juridiskt bindande ställningstagande, och medför i högre grad ett skydd av enskildas sociala rättigheter i relation till de starka ekonomiska intressen som EU är spelplan för.

Vänsterpartiet har länge drivit frågan om ett juridiskt bindande socialt protokoll, och välkomnar beslutet. Vi ser fram emot att konkretiseringen av detta blir en tydlig förstärkning av arbetstagares ställning i europeiskt arbetsliv, och att dessa därmed kan ges avsevärt större möjligheter att kräva förbättrade villkor. Vänsterpartiet förutsätter att regeringen verkar för att detta ska bli verklighet.

Regeringen bör verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll som tydliggör att fackliga rättigheter inte får underordnas ekonomiska intressen. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 4.4 Förbättrade regler för utländska företag som verkar i Sverige

Utländska företag kan i dag i många fall agera inom Sverige utan att myndigheterna vet om det. Det gör det förstås svårare att kontrollera om man följer lagar och bestämmelser, vilket kan öppna upp för svartarbete och social dumpning. För att motverka svartarbete och social dumpning på den svenska arbetsmarknaden krävs förbättrade regler för utländska företag som verkar i Sverige.

### 4.4.1 Utvidga systemet med anmälningsskyldighet

2013 skärptes utstationeringslagen med en reglering om att de utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige ska anmäla utstationeringen och utse en kontaktperson till Arbetsmiljöverket. Om arbetsgivaren inte anmäler utstationeringen och en kontaktperson i tid har Arbetsmiljöverket rätt att ta ut en sanktionsavgift från arbetsgivaren.

Vänsterpartiet välkomnade lagskärpningen men anser inte att den är tillräcklig. För att ett system med anmälningsskyldighet ska vara effektivt behöver sanktionsansvaret även omfatta dem som anlitar oregistrerade utländska företag. Erfarenheterna från Danmark, där ett sådant utvidgat regelverk införts, visar att ett effektivt system för anmälningsskyldighet kräver att även köparna omfattas av sanktionsansvaret (LO 2013: Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken).

Vänsterpartiet har flera gånger lagt fram förslag till riksdagen om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetskraft till Sverige bör utvidgas så att även köparna omfattas av sanktionsansvaret. Utskottet har avslagit detta förslag, senast med hänvisning till att det anser att det inte framkommit några skäl att ändra på nuvarande ordning (2016/17:AU9). Vänsterpartiet delar inte utskottets uppfattning och väljer därför att lägga fram vårt förslag på nytt.

Systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna omfattas av sanktionsansvaret. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

### 4.4.2 Utred inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftsställe

Ett annat problem när det gäller utländska företag som verkar i Sverige är reglerna om fast driftsställe. Reglerna avgör om ett utländskt företag ska betala inkomstskatt i Sverige eller inte. I dag är reglerna hårt knutna till en bedömning av huruvida ett företag

är etablerat på en exakt plats i Sverige eller inte. Företag som inte går att knyta till en exakt plats i Sverige kan därmed undgå skattskyldighet genom att ha sitt kontor utomlands, även om de bedriver omfattande verksamhet i Sverige. Det kan t.ex. röra sig om åkeriföretag, bemanningsföretag eller byggföretag. Detta öppnar för osund konkurrens och social dumpning.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen lagt fram förslag till riksdagen om att utreda huruvida inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftsställe är ändamålsenligt utformade för att täcka in utländska företag som i stor omfattning verkar i Sverige. Utskottet har avslagit dessa förslag, senast med hänvisning till OECD:s handlingsplan från 2015. En av punkterna i handlingsplanen handlar om att se över och harmonisera definitionen om fast driftsställe i OECD:s modellavtal. Utskottet förutsätter att regeringen tillsammans med OECD fortsätter detta arbete och finner det därför inte nödvändigt att se över reglerna om fast driftsställe i inkomstskattelagen (2016/17:SkU23). Vänsterpartiet delar inte utskottets ställningstagande och väljer därför att återigen lägga fram vårt förslag.

Det bör utredas om inkomstskattelagens bestämmelser om fast driftsställe är ändamålsenligt utformade för att inkludera utländska företag som i stor omfattning verkar i Sverige. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 4.5 Arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES och Schweiz

Arbetskraftsinvandringen har historiskt varit positiv för Sverige och bidragit till vårt lands utveckling. En väl fungerande arbetskraftsinvandring kan även framöver tillföra mycket för såväl den enskilde som kommer hit för att arbeta som för svensk ekonomi och arbetsmarknad. Arbetskraftsbrist inom olika branscher och yrken kan hanteras. Människor som kommer hit bidrar med nya kunskaper, och nya kontaktytor skapas.

Om arbetskraftsinvandringen även framgent ska bidra positivt för arbetstagaren, arbetsgivaren och hela samhället måste det finnas garantier för att de som invandrar inte utnyttjas och att de inte används för att dumpa löne- och arbetsvillkoren på den svenska arbetsmarknaden.

Vänsterpartiet har länge drivit på för att införa mer generösa regler för arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES-området. Dessvärre motsvarar de regler som infördes 2008 inte alls våra önskemål. Dagens regelverk sätter arbetstagaren i en svårt underordnad beroendesituation och öppnar upp för utnyttjande. Vi vill därför att arbetsgivaren ska kunna visa att rekryteringen bygger på en faktisk brist på arbetskraft. Arbetserbjudandet måste vara juridiskt bindande och arbetstagare som träder fram och berättar om missförhållanden hos arbetsgivaren ska få stanna i Sverige tillståndstiden ut.

Argumenten för de nya reglerna var att det skulle bli lättare att rekrytera människor med specialistkunskaper utanför Sverige och EU/EES-området. I själva verket är det, med undantag för datorspecialister, framför allt till arbeten utan krav på särskild yrkesutbildning i låglönebranscher som människor har rekryterats från andra kontinenter. Tusentals ansökningar om arbetstillstånd har kommit in och beviljats för restaurangbiträden, diskare och städare. Samtidigt som det redan finns ett stort antal sökande till sådana jobb i Sverige. Det är alltså knappast beroende på kompetensbrist i landet som arbetsgivare rekryterar restaurangbiträden, diskare och städare från Asien och Nordafrika. Det mesta tyder i stället på att det är möjligheten att skaffa arbetskraft

till löner långt under de nivåer som gäller i svenska kollektivavtal som lockar arbetsgivarna att rekrytera utomlands.

Det är viktigt att komma ihåg i vilket sammanhang de nya reglerna infördes. Regeringen Reinfeldts politik syftade generellt till att minska arbetstagarnas makt på arbetsmarknaden. Försämringarna i arbetslöshetsförsäkringen, urholkningen av arbetsrätten, rean på ungdomars arbete, skattesubventionen för hushållstjänster, den havererade arbetsmarknadspolitik, nedskärningar av vuxenutbildningen och privatiseringar av välfärdsverksamhet göder framväxten av en låglönemarknad i Sverige. Denna låglönemarknad framställs av både de borgerliga partierna och näringslivets företrädare som lösningen på arbetslösheten bland framför allt ungdomar, lågutbildade och utlandsfödda.

De nuvarande reglerna för arbetskraftsinvandring ligger i linje med denna låglönepolitik, och dess utformning har öppnat för omfattande exploatering av arbetstagare från andra länder. Det finns gott om dokumentation av hur utländska arbetare lurats hit under falska premisser och utnyttjats på det mest skamliga sätt. Såväl enskilda fackförbund som medierna har de senaste åren rapporterat om stora missförhållanden inom en rad branscher. Problembilden bekräftas även av Migrationsverket som anser att missbruket av nuvarande regelverk är omfattande.

Det är tydligt att det är alldeles för enkelt för oseriösa arbetsgivare att utnyttja utländska arbetstagare med nuvarande regelverk. Det drabbar inte bara de enskilda arbetstagare som utnyttjas utan påverkar löner och arbetsvillkor för alla arbetstagare i negativ riktning.

En rad åtgärder har vidtagits för att förhindra att arbetskraftsinvandrare utnyttjas. Den 1 augusti 2014 trädde regeländringar i kraft med syfte att upptäcka och stoppa missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring. Migrationsverkets möjligheter till kontroller har förstärkts. Migrationsverket har nu rättsligt stöd att göra efterkontroller i arbetstillståndsärenden för att kontrollera bl.a. att arbetstagaren påbörjat sitt arbete och att de erbjudna anställningsvillkoren och i synnerhet lönen följs.

Vänsterpartiet välkomnar de åtgärder som vidtagits men anser att de är otillräckliga. Den extrema beroendeställning arbetskraftsinvandrare hamnar i när de kommit till Sverige kvarstår. Det står fortfarande arbetsgivare fritt att erbjuda sämre arbetsvillkor än de som utlovas vid ansökan, och arbetstagaren riskerar alltjämt att skickas hem med tom plånbok om anställningen upphör. Effektiva sanktionsmöjligheter avseende arbetsgivare saknas. Det krävs därför ytterligare åtgärder.

Den nuvarande regeringen tillsatte under 2015 en utredning för att se över möjligheterna till åtgärder för att stärka arbetskraftsinvandrades ställning på arbetsmarknaden. Vänsterpartiet har välkomnat detta, eftersom situationen för arbetskraftsinvandrare fortsatt är mycket svår, vilket återkommande förtydligas med beklämmande exempel i medier. Resultatet av regeringens arbete är nu under behandling i propositionen Möjlighet att avstå från återkallelse av uppehållstillstånd när arbetsgivaren självmant har avhjälpt brister (prop. 2016/17:212).

Att regeringen nu agerat är välkommet, men Vänsterpartiet menar att förslagen på åtgärder är otillräckliga. Det föreliggande lagförslaget riskerar även fortsatt att leda till svåra komplikationer för enskilda arbetstagare, eftersom de felaktigheter som upptäcks av Migrationsverket inte föreslås leda till att den föreslagna möjligheten att avstå från återkallelse av uppehållstillstånd per automatik provas.

Vänsterpartiets ställningstagande behandlas i en följdmotion (motion 2017/18:114) på den aktuella propositionen. Därför väljer vi att inte lägga ett förnyat förslag inom

ramarna för denna motion. Vi vill dock understryka vikten av att lagstiftningen förändras i positiv riktning avseende arbetskraftsinvandrares rättigheter. I grunden är detta en fråga om mänsklig anständighet.

## 4.6 Bättre regelverk kring subventionerade anställningar

Inom ramen för arbetsmarknadspolitiken finns flera olika former av subventionerade anställningar. Syftet med dessa är att stimulera arbetsgivare att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden – långtidsarbetslösa, nyanlända eller personer med funktionsnedsättning. Subventionerade anställningar kompenserar arbetsgivaren ekonomiskt om de anställer en arbetsökande som uppfyller de kriterier som ställs för de olika stöden.

Under 2016 hade omkring 200 000 personer en subventionerad anställning. Nystartsjobb är den stödform som omfattar flest. År 2016 hade cirka 87 000 personer ett nystartsjobb. Flera former av subventionerade anställningar har ökat i omfattning jämfört med år 2015 (Arbetsförmedlingens årsredovisning 2016). Under 2000-talet har antalet personer med subventionerade anställningar ökat kraftigt. Den största ökningen skedde under den borgerliga regeringens tid vid makten. En utredning från Handelsanställdas förbund visar att antalet s.k. arbetsplatsförlagda insatser från Arbetsförmedlingen ökade väsentligt mellan 2009 och 2015. Handeln är den bransch som har störst antal individer i dessa insatser, drygt 24 000 första kvartalet 2015. Det motsvarar omkring 10 procent av alla som jobbar i handeln (Handels 2015: I arbete eller åtgärd? En studie av arbetsplatsförlagda insatser i handeln).

Vänsterpartiet anser att subventionerade anställningar är en bra och nödvändig åtgärd för att hjälpa nyanlända, långtidsarbetslösa eller personer med funktionsnedsättning att få en fastare anknytning till arbetsmarknaden. Det är positivt med arbetsgivare som i hög utsträckning välkomnar personer som av olika skäl står långt från arbetsmarknaden. Användandet av subventionerade anställningar har även stöd i forskningen. Studier visar att personer som haft en subventionerad anställning snabbare får ett jobb utan stöd jämfört med dem som varit öppet arbetslösa (IFAU Rapport 2011:7).

Vänsterpartiet kan dock konstatera att nuvarande system med subventionerade anställningar under lång tid har varit behäftade med risker och problem. Vid sidan av den uppenbara risken för undanträngningseffekter finns stora problem med oegentligheter, överutnyttjande och andra felaktigheter, vilket bekräftas av ett flertal granskningar. Under de senaste åren har vi sett åtskilliga exempel på hur oseriösa arbetsgivare inom vissa branscher sätter i system att ta in arbetslösa från olika arbetsmarknadspolitiska program i stället för att anställa ordinarie arbetskraft. När stödperioden för en subventionerad anställning upphör avslutas anställningen, därefter anställs en ny person med en subventionerad anställning. Många arbetsgivare skriver dessutom öppet i sina jobbanonser att de söker personer som har rätt till subventionerade anställningar, såsom långtidsarbetslösa, nyanlända och funktionsnedsatta. Granskningar genomförda av såväl medier som enskilda fackförbund visar på omfattande missbruk, fusk, ekonomisk brottslighet, osund konkurrens och utnyttjande av utsatta människor.

Det är uppenbart att många arbetsgivare använder subventionerade anställningar som ett sätt att dumpa arbetsvillkoren eller för att göra det möjligt att lägga lägre anbud vid upphandlingar. Sammantaget leder det till att konkurrensen snedvrids, arbetsvillkor

dumpas och reguljära anställningar uteblir. Problemen är särskilt påtagliga inom branscher som hotell och restaurang, taxi, städ och detaljhandel. Det är hög tid att ta tag i de missförhållanden som råder kring subventionerade anställningar och skapa ett regelverk som motverkar oegentligheter, överutnyttjande och andra felaktigheter.

Den borgerliga regeringen gjorde ytterst lite för att komma till rätta med de problem som nämnts ovan. I mars 2013 tillsattes dock en utredning med uppgift att bl.a. kartlägga och analysera i vilken omfattning det förekommer oegentligheter, överutnyttjande och andra felaktigheter inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Utredaren skulle även vid behov föreslå åtgärder som kan förhindra oegentligheter och överutnyttjande och som kan förbättra myndigheternas beslutsunderlag (dir. 2013:31). I mars 2014 presenterade utredningen sitt betänkande Det ska vara lätt att göra rätt (SOU 2014:16).

Utredningen innehöll två övergripande förslag. Det ena förslaget var att regeringen i förordningar bör tydliggöra och samordna vilka gemensamma grundläggande villkor som bör gälla för ekonomiskt stöd eller ersättning till arbetsgivare och anordnare som tar på sig uppdrag inom ramen för den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Det andra förslaget var en rekommendation till Arbetsförmedlingen att överväga en kontrollpolicy och kontrollstruktur för alla arbetsmarknadspolitiska program. Därutöver innehöll utredningen ett antal enskilda förslag och överväganden kopplade till de två övergripande förslagen (SOU 2014:16).

Utredningen visar tydligt att det inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten finns en rad olika risker för att utbetalningar till arbetsgivare, anordnare och kompletterande aktörer kan ske på felaktiga grunder eller på sätt som är att betrakta som ett överutnyttjande av de arbetsmarknadspolitiska stöden. De risker som identifieras i utredningen visar sammantaget på ett omfattande behov av att vässa arbetet med att motverka att våra gemensamma medel betalas ut i strid med de arbetsmarknadspolitiska intentionerna. Det är därför angeläget att utredningens analys och förslag till åtgärder tas till vara.

Regeringen har redan vidtagit vissa åtgärder mot bakgrund av utredningens förslag och överväganden. Under 2015 infördes ett tak på 22 000 kronor för den bidragsgrundande lönekostnaden för nystartsjobb. Det är ett viktigt första steg men mer behöver göras. Vänsterpartiet förutsätter därför att regeringen även går vidare med andra förslag och överväganden som presenteras i betänkandet.

Regeringen har även vidtagit andra åtgärder för att skapa ordning och reda bland de subventionerade anställningarna. I finansplanen för budgetpropositionen för 2017 aviserade regeringen att den skulle ställa krav på anställningsvillkor som följer, eller är likvärdiga med, kollektivavtal även för nystartsjobb. Detta är ett krav som Vänsterpartiet även har tagit upp i förhandlingarna med regeringen. Vi välkomnar att kraven för nystartsjobb nu blir mer lika de övriga anställningsstöden. Vi har sedan tidigare även en överenskommelse med regeringen om att den, i dialog med Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadens parter, ska genomlys förekosten av ett eventuellt överutnyttjande av subventionerade anställningar och hur missbruk i så fall kan förhindras.

Regeringen har även inrättat en delegation med uppdrag att motverka överutnyttjande och felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen och andra näraliggande skattefinansierade eller skattesubventionerade system (dir. 2016:60). Detta aviserades redan i regeringsförklaringen 2015. Delegationen ska kontinuerligt

avrappportera olika delar av uppdraget och lämna en slutlig redovisning i december 2019.

Det är i dag oklart om delegationen arbetar med och tillmäter missbruket av subventionerade anställningar tillräcklig vikt. Vänsterpartiet anser dock att det krävs åtgärder i syfte att stävja oegentligheter, överutnyttjande och andra felaktigheter på det ekonomiskt och personellt omfattande fält som subventionerade anställningar utgör. I det följande presenterar vi ytterligare förslag på sådana åtgärder.

#### **4.6.1 Maxgräns för antalet subventionerade anställningar per arbetsgivare**

I SOU 2014:16 konstateras att det finns verksamheter där samtliga anställda har någon form av arbetsgivarstöd genom Arbetsförmedlingen. Huvuddelen av de anställda är då anställda i form av nystartsjobb, en subventionerad anställning som riktas till personer som varit arbetslösa en längre tid. Anställningarna avslutas när stödperioden upphör, därefter anställs andra arbetslösa personer i nystartsjobb (SOU 2014:16, s. 213). Det är uppenbart att det här är fråga om ett överutnyttjande av subventionerade anställningar i syfte att hålla nere lönekostnaderna för företaget. Vid sidan av detta kan man konstatera att meningsfull handledning och uppföljning också blir svår eller omöjlig att genomföra. Sammantaget motverkas själva syftet med den subventionerade anställningen – att fungera som en väg in på arbetsmarknaden.

Ett grundläggande problem i sammanhanget är att Arbetsförmedlingen inte gör någon arbetsmarknadspolitisk bedömning vid beslut om nystartsjobb, detta då förordningen om nystartsjobb inte omfattas av förordningen om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. Utredningen föreslår därför bl.a. att regeringen bör överväga att ge Arbetsförmedlingen ett tydligt mandat att i enlighet med sin instruktion göra en arbetsmarknadspolitisk bedömning av nystartsjobb (SOU 2014:16, s. 214).

Vänsterpartiet anser att utredningens förslag är bra och förutsätter att regeringen går vidare med det. Precis som utredningen påpekar har nystartsjobben en konstruktion som innebär en uppenbar risk för oegentligheter och överutnyttjande. Ett skäl till detta är utformningen av insatsen som rättighetsstyrd, vilket innebär att det inte är fråga om någon arbetsmarknadspolitisk prövning inför beslut om utbetalande av stödet. Arbetsförmedlingen saknar i dag därför möjligheter att ifrågasätta lämpligheten i anvisningen. I praktiken kan därmed en arbetsgivare driva en verksamhet där merparten av de anställda har nystartsjobb. Det är en orimlig situation som måste förändras. Regelverket måste vara sådant att det motverkar möjligheten för arbetsgivare att på olika sätt utnyttja subventionerade anställningar endast för att ersätta icke-subventionerade, och att dumpa löner och arbetsvillkor.

Det bör införas en maxgräns för hur många eller hur stor andel anställda med subventionerad lön som en och samma arbetsgivare får ta emot. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

#### **4.6.2 Arbetsförmedlingens skyldighet att genomföra samråd med facklig organisation inför anvisning till arbetsplatsförlagd insats**

Enligt 9 § förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten har Arbetsförmedlingen skyldighet att genomföra samråd med facklig organisation inför varje enskild anvisning till arbetsplatsförlagd insats. Genom samrådet kan fackliga representanter med god kännedom om den lokala arbetsmarknaden ge värdefull

information för Arbetsförmedlingen inför beslut. Tyvärr tenderar handläggare inom myndigheten alltför ofta att låta bli att genomföra samråd. Detta bekräftas av en stickprovskontroll av lönebidrag som Arbetsförmedlingen genomförde 2013, vilken redovisas i SOU 2014:16. Av närmare 800 granskade beslut om lönebidrag hade samråd med facklig organisation endast skett i 50 procent av fallen (SOU 2014:16, s. 121).

Vänsterpartiet anser att samrådsbestämmelsen måste respekteras. Fackets yttrande inför beslut om arbetsplatsförlagda insatser är ett betydelsefullt underlag för Arbetsförmedlingens bedömning. Det säkerställer god kontroll och kvalitet i insatsen. Vi anser vidare att samrådsbestämmelsen även bör omfatta nystartsjobben.

Regeringen bör förtydliga för Arbetsförmedlingen att myndigheten ska genomföra samråd med facklig organisation inför varje arbetsplatsförlagd anvisning, även vad gäller nystartsjobben. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Utöver det grundläggande kravet på att samrådsbestämmelsen måste respekteras och även omfatta nystartsjobben anser vi att samrådet med facket ska ha stor betydelse för Arbetsförmedlingens beslut om arbetsplatsförlagd anvisning. De fackliga organisationerna har god kännedom om arbetsmarknaden och kan därmed bedöma lämpligheten i anvisningen. Fackets synpunkter bör alltid noga övervägas. För att säkerställa att detta sker behövs dels kompetensutveckling inom Arbetsförmedlingen i syfte att tydliggöra vikten av att genomföra samråd med facket, dels ett förtydligande av Arbetsförmedlingens uppdrag från regeringens sida.

Regeringen bör förtydliga för Arbetsförmedlingen att den fackliga organisationens yttrande alltid noga bör övervägas i myndighetens beslut om arbetsplatsförlagd anvisning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

#### **4.6.3 Skärpt för- och efterhandskontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner**

Enligt Arbetsförmedlingens instruktion (2007:1030) ska myndigheten säkerställa att felaktiga utbetalningar inte görs. Av SOU 2014:16 framgår att det finns betydande risker för felaktiga utbetalningar inom ramen för Arbetsförmedlingens verksamhet, bl.a. vad gäller ekonomiskt stöd till arbetsgivare. Enligt utredningen är den arbetsgivarkontroll som Arbetsförmedlingen gör inför beslut om ersättning till arbetsgivare och anordnare begränsad. Det saknas exempelvis en rutin med bedömning av arbetsgivarens och anordnarens förutsättningar och risk för överutnyttjande och konkurrenssnedvridning (SOU 2014:16, s. 223).

Vänsterpartiet anser att Arbetsförmedlingens kontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner bör skärpas i syfte att motverka felaktiga utbetalningar, oegentligheter och överutnyttjande. Arbetsförmedlingens rutiner kring för- och efterhandskontroll av arbetsgivare bör därför förtydligas. Arbetsgivare som beviljas någon form av stöd ska leva upp till de villkor som ställs.

Regeringen bör ge Arbetsförmedlingen i uppdrag att tydliggöra sina rutiner vad gäller för- och efterhandskontroll av arbetsgivare som tar emot subventioner. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

#### **4.6.4 Öppenhet och insyn**

De senaste fem åren har drygt 75 miljarder kronor betalats ut i anställningsstöd till privata företag. Vilka företag som tagit del av bidragen och hur mycket pengar respektive företag har fått är dock belagt med sekretess. Arbetsförmedlingen hänvisar



till sekretess- och offentlighetslagstiftningen. Enligt myndigheten står det inte klart att den enskilda inte kan lida skada om uppgifterna blir offentliga. Arbetsförmedlingen hänvisar bl.a. till företagarnas affärsintressen (DN 2015-02-09).

Nuvarande ordning gör det svårt för myndigheter och journalister att granska vilka företag som tar emot statliga lönesubventioner och huruvida det förekommer överutnyttjande, felaktiga utbetalningar och andra oegentligheter. Vänsterpartiet anser att detta bör förändras. Enligt vår mening bör allmänhetens insyn i hur skattemedel används väga tyngre än den enskildes företagens affärsintressen. Vi har svårt att se hur ett företag skulle lida skada av att staten öppet redovisar vilka som har fått statliga lönesubventioner. Det finns ett stort samhällsintresse och behov av transparens, öppenhet och insyn när det gäller hur de statliga lönesubventionerna används.

Regeringen bör göra det möjligt för myndigheter och journalister att granska vilka företag som tar emot statliga lönesubventioner samtidigt som skyddet för den enskildes integritet säkras. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 5 En starkare arbetsrätt för ökad trygghet i anställningen

Vänsterpartiet ser med stor oro på hur arbetsvillkoren blivit tuffare och arbetslivet otryggare under en lång period. Nedskärningar och slimmade organisationer har gjort att stress och annan psykisk ohälsa blivit den vanligaste orsaken till sjukskrivningar, i synnerhet inom kvinnodominerande branscher. Anställningstryggheten har också urholkats under en lång period, vilket ytterligare bidrar till stress och osäkerhet.

Sverige har i dag en arbetsmarknad som präglas av ett för arbetsgivaren mycket tillåtande regelverk för tidsbegränsade anställningar, inhyrning från bemanningsföretag och låglönekonkurrens från andra EU-länder. Privatiseringar och upphandlingar av allt fler offentliga verksamheter hotar också anställningstryggheten i jobb som tidigare betraktades som relativt trygga.

Tendensen är att arbetskraften blir alltmer uppdelad i en väletablerad kärna med relativt trygga arbetsvillkor och en periferi bestående av en växande grupp som saknar anställningstrygghet och har små möjligheter att hävda sina rättigheter i arbetslivet. I denna grupp ingår dels tidsbegränsat anställda, dels migrantarbetare, papperslösa och andra utsatta personer som arbetar för löner och villkor långt sämre än de som regleras i lagar och kollektivavtal. Den gemensamma nämnaren i denna heterogena grupp, som brukar beskrivas i termer av ett prekariat, är otryggheten och osäkerheten. Villkoren ser således väldigt olika ut för olika arbetstagare. Samtidigt befinner sig alla på samma arbetsmarknad.

Den ökande uppsplittringen av löntagarna i fastanställda, visstidsanställda, inhyrda, utstationerade, uppdragstagare osv. försvårar den fackliga organiseringen. Arbetstagare med osäkra och otrygga anställningar vågar inte ställa krav i samma utsträckning som tillsvidareanställda. Arbetsplatser där människor är rädda att bli av med jobbet blir tysta arbetsplatser. Sämre anställningstrygghet och arbetsvillkor för vissa grupper påverkar därmed i förlängningen allas utsikter till goda arbetsvillkor. En förbättrad anställningstrygghet är därför bra för hela arbetsmarknaden.

## 5.1 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 för att täcka permanenta arbetskraftsbehov, därför att det är bekvämt att ha en flexibel personalstyrka.

De tidsbegränsade anställningarna har ökat trendmässigt de senaste trettio åren, men fördelar sig väldigt ojämnt över arbetsmarknaden. Den stora förändringen är att de osäkra anställningarna blivit allt osäkrare över tid. Allmän visstidsanställning är den vanligaste och samtidigt mest osäkra tidsbegränsade anställningsformen som regleras i LAS. Enligt statistik från SCB är det nästan dubbelt så vanligt med tidsbegränsade anställningar i arbetaryrken som i tjänstemannayrken. Fler kvinnor än män har tidsbegränsade anställningar och allra vanligast är dessa anställningar bland unga. I åldersgruppen 16–24 år har fler än hälften av dem som jobbar en tidsbegränsad anställning. I åldersgruppen 25–29 år har var fjärde ett tidsbegränsat jobb.

Tidsbegränsade anställningar kryper dock allt högre upp i åldrarna. Medelåldern för tidsbegränsat anställda på arbetsmarknaden i sin helhet var 31,2 år 2014. Medelåldern för en tidsbegränsad anställning för arbetare inom kommun och landsting var 37 år (Kommunal 2016: Status: Prekär. En rapport om tidsbegränsat anställda).

Tidsbegränsade anställningar kan således inte enbart beskrivas som ett ungdomsfenomen på den svenska arbetsmarknaden. Här finns ett tydligt klass- och könsmonster.

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. Här är den vanligaste formen av tidsbegränsad anställning timvikariat eller behovsanställning utan garanterad arbetstid. Den yrkesgrupp som har högst andel tidsbegränsade anställningar är vårdbiträden. 2015 var 61 procent av vårdbiträdena tidsbegränsat anställda. Men det finns även tjänstemannayrken där tillfälliga anställningar är ett stort problem, exempelvis gäller det journalister och universitetslärare.

Att vara anställd på tillfälliga kontrakt innebär stora nackdelar. Tidsbegränsat anställda vittnar om en prekär tillvaro. Livet går inte att planera, ekonomin är osäker och på arbetsplatsen befinner man sig i ständigt 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 fast anställning 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.

När antalet visstidsanställningar blir för många påverkar det även de fast anställdas arbetsvillkor negativt. En undersökning som Handelsanställdas förbund har gjort bland butiks- och lageranställda visar att fast anställd personal på arbetsplatser där det finns många visstidsanställda mår sämre och känner sig mer stressade än andra. Bemanningen är ofta lägre på dessa arbetsplatser, och de fast anställda får dra ett tyngre lass och ständigt lära upp nya kollegor.

Det finns alltså mycket att vinna för alla arbetstagare på att de tillfälliga anställningarna begränsas. Regeringens proposition 2015/16:62 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar innehöll förslag som kan ses som ett 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. Vänsterpartiet föreslår därför ett antal regeländringar i syfte att minska de otrygga anställningarna och stärka den enskildes rätt till anställningstrygghet.

### 5.1.1 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. Det återstår dock för regeringen att visa handlingskraft i frågan.

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 dessutom 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.

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.

### 5.1.2 Maxgräns för tidsbegränsad anställning

Det ska inte vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ovanpå varandra under alltför lång tid. De lagändringar som trädde i kraft den 1 maj 2016, mot bakgrund av proposition 2015/16:62, innebär en förbättring jämfört med tidigare lagstiftning. Vänsterpartiet anser dock, i likhet med flera fackförbund, att lagändringarna är både otillräckliga och svårtolkade. Det är dessutom oklart om lagändringarna verkligen uppfyller visstidsdirektivets krav. Det kommer även fortsättningsvis att vara möjligt att stapla visstidsanställningar under lång tid.

Det är inte acceptabelt att anställningstryggheten går att kringgå på det här sättet. Vänsterpartiet anser att det behövs en skärpning av reglerna mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar. Reglerna ska vara enkla att förstå och tillämpa. Principen bör vara att låta alla anställningsformer ingå i bedömningen av maximal tid som visstidsanställd. Det bör därför införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

### 5.1.3 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 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.

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, 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. Därför välkomnas det utredningsuppdrag (dir. 2017:56) som regeringen tillsatt, och som ska redovisas i början av 2019.

### 5.1.4 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.

Vänsterpartiet har länge föreslagit att regelverket kring företrädesrätt till återanställning bör ändras i syfte att stärka anställningstryggheten.

Arbetsmarknadsutskottet har dock valt att avstyrka våra förslag med hänvisning till att problematiken är av begränsad omfattning, och att den, där den förekommer, bättre begränsas genom kollektivavtal (bet. 2016/17:AU7). Vänsterpartiet delar inte utskottets bedömning och menar att behovet av en förändring av regelverket kvarstår.

Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas 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.

### **5.1.5 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 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 med en anställds frånvaro och en vikarie.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen föreslagit ett tydligare personsamband vid vikariat. Utskottet har dock valt att avstyrka våra förslag, senast med hänvisning till att praxis är tydlig om vad som är att betrakta som ett vikariat och hur anställningsformen får användas (bet. 2016/17:AU7). Vänsterpartiet menar att skillnaden mellan teori och

praktik dock är alltför stor för att vara acceptabel, och anser därför att behovet av ett tydligare personsamband vid vikariat kvarstår.

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

### 5.1.6 Skyddad 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. 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 uppmärksammat dom (AD 2016 nr 69), att en arbetsgivare inte agerat felaktigt när ett flertal anställda i en butik fått sina sysselsättningsgrader sänkta. 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. Regeringen har sedan dess tillsatt ett utredningsuppdrag (dir. 2017:56) för att utforska hur anställningsskyddet kan stärkas avseende hyvling. Vänsterpartiet välkomnar detta.

Att det är möjligt att kringgå anställningsskyddet på det ovan beskrivna sättet strider mot intentionerna i LAS, och Vänsterpartiet anser att detta snarast behöver åtgärdas. Vår uppfattning är därför att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att regelverket gällande arbetsbrist blir tillämplig om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad. Utredningens uppdrag är mer öppet formulerat så att även andra vägar än författningsändring kan komma i fråga. Vänsterpartiet kommer att noga bevaka arbetet, så att en effektiv lösning på hyvlingsproblemet så snart som möjligt kan komma på plats.

## 5.2 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 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.

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.

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. Arbetsmarknadsutskottet har dock avstyrkt vårt förslag med hänvisning till bl.a. arbetsgivares behov av flexibilitet samt att det är möjligt för parterna att avtala om andra lösningar (bet 2016/17:AU7). Vänsterpartiet menar 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.

## 5.3 Stärkt reglering vid in- och uthyrning av arbetstagare

En tydlig och effektiv reglering behövs både för att skapa rimlig anställningstrygghet för anställda i företag som anlitar eller avser att anlita inhyrda från bemanningsföretag

och för att anställda i uthyrningsföretag ska omfattas av rimliga villkor. Uthyrda arbetstagare är i en utsatt position och det finns därför behov av ett särskilt skydd för dessa. Det gäller inte minst för de arbetstagare som är både uthyrda och utstationerade från annat land.

Sverige har i dag en av de mest arbetsgivarvänliga regleringarna inom OECD när det gäller möjligheten att anlita bemanningsföretag för inhyrning av arbetskraft. För den flexibiliteten betalar arbetstagarna med stress och otrygghet, samtidigt som arbetsgivarnas makt stärks. När arbetsplatser är tillfälliga och relationer mellan olika grupper av arbetstagare försvagas så förskjuts maktförhållandena till arbetsgivarnas fördel.

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 insteg 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 fast anställd 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. Mot bakgrund av att de negativa effekterna av bemanningsföretag på svensk arbetsmarknad kvarstår väljer vi att lägga fram våra förslag på nytt.

### **5.3.1 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 både är 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 som innebär 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.

### **5.3.2 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 inblandat. Det försvårar möjligheterna att driva en effektiv facklig verksamhet. Det gör det svårare för de fackliga organisationerna att skydda arbetstagarens anställnings- och arbetsvillkor och att undvika att diskriminering och godtycke sker. 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 behöver moderniseras och anpassas till den utveckling som skett sedan 1993. Det bör göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

### **5.3.3 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, fast anställd personal för att ersätta dem med inhyrd arbetskraft. Hotet att ersätta de anställda med inhyrda har använts i utpressningssyfte för att förhandla ned lokala kollektivavtal och för att kunna säga upp anställda utan hänsyn till regler om anställningstid och kvalifikationer. Avsaknaden av ett uttryckligt förbud mot att kringgå återanställningsrätten genom att anlita uthyrningsföretag strider mot lagens syfte.

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. Marabou-fallet. Då skulle vi veta om det krävdes en lagändring, menade den dåvarande ministern.

Marabou-fallet 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.

Marabou-fallet 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. Vi förväntar oss därför att den nuvarande regeringen agerar 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.

#### **5.3.4 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 anlåtande av uthyrningsföretag som bedriver social dumpning. Inte minst för att förhindra att utländska arbetare utnyttjas och diskrimineras genom sämre löner och anställningsvillkor bör avsaknad av kollektivavtal 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.

### **5.3.5 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 därför 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.

### **5.3.6 Staten bör avveckla anlåtandet av bemanningsföretag**

Enligt en rapport från Fackförbundet ST anlitar våra statliga myndigheter bemanningsföretag i allt större utsträckning. Utöver det faktum att staten använder sig av bemanningsföretag i större omfattning än tidigare 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. Fackförbundet ST kräver därför bl.a. att myndighetsutövande verksamhet alltid ska utföras av offentligt anställd personal.

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. Enligt en granskning som Svenska Dagbladet har gjort hyrde statliga myndigheter in personal för drygt 1 miljard kronor perioden 2009–2012.

Statens kostnad för inhyrning har sannolikt ökat de senaste åren. 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 eftersträvänsvärt 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 därför verka för att staten, i sin arbetsgivarpolicy, uttryckligen ser till att statliga myndigheters anlitan av bemanningsföretag avvecklas. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 5.4 Stärkt anställningsskydd vid upphandlingar

Offentligt finansierade verksamheter har sedan länge upphandlats av privata företag i växande omfattning. I synnerhet inom kollektivtrafiken har dessa upphandlingar på senare år blivit mer omfattande. De problem dessa upphandlingar innebär för de anställda har blivit alltmer uppenbara, vilket uppmärksammats av flera fackförbund.

När en ny entreprenör vinner en upphandling av kollektivtrafiken i ett län sägs som regel alla anställda hos den tidigare entreprenören upp p.g.a. arbetsbrist. Den nya entreprenören har ingen skyldighet att ta över personalen. Vid upprepade tillfällen har anställda tvingats att söka om sina jobb utan några garantier om någon ny anställning.

Vanligtvis erbjuds många av de anställda jobb hos den nye entreprenören, men denne kan välja ut vilka, utan hänsyn till turordningsreglerna. Anställda i offentliga verksamheter som upphandlas förlorar därmed i praktiken den anställningstrygghet de har rätt till enligt LAS.

Turordningsreglerna och rätten till återanställning är till för att skydda arbetstagarna från godtyckliga uppsägningar. Skyddet är särskilt viktigt för äldre anställda, men också för fackliga företrädare, skyddsombud och anställda som utnyttjar sin lagliga rätt att vara frånvarande p.g.a. exempelvis politiska uppdrag.

Risken är uppenbar att anställda i upphandlade verksamheter blir rädda för att ta på sig fackliga eller politiska uppdrag eller på annat sätt riskera att betraktas som obekväma av arbetsgivaren, eftersom det kan leda till att de blir av med jobbet vid nästa upphandling.

Fackförbunden Kommunal och Seko har försökt lösa frågan via kollektivavtal, men det är uppenbart att det inte är tillräckligt. Problemet kvarstår och för att komma till rätta med detta krävs ändrad lagstiftning.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen lagt fram förslag om att lagstiftningen bör ändras i syfte att stärka anställningsskyddet vid upphandlingar och därigenom motverka de problem som redogjorts för här. Arbetsmarknadsutskottet har dock avstyrkt våra yrkanden med hänvisning till dels vissa befintliga skyddsregler i LAS och MBL, dels parternas möjligheter att reglera frågan om arbetstagarnas rättigheter vid övergång av verksamhet i kollektivavtal. Dessutom hänvisar utskottet till EU-rättsliga regler som är specifika för kollektivtrafikområdet (bet. 2016/17:AU7). Vänsterpartiet kan konstatera att de befintliga skyddsreglerna inte är tillräckliga och att parterna inte haft förmåga att lösa problemet avtalsvägen. Vi kan även konstatera att de nya möjligheterna att ställa arbetsrättsliga krav i upphandlingar, som beslutades av riksdagen i maj 2017, endast omfattar den s.k. hårda kärnan, och därmed inte innefattar möjlighet att ställa krav på personalövertagande. Vi väljer därför att lägga fram vårt förslag på nytt.

Den arbetsrättsliga lagstiftningen, LAS och MBL, samt lagen om offentlig upphandling bör skrivas om, så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 6 En bättre arbetsmiljö för ett mänskligare arbetsliv

I dag är en god arbetsmiljö inte verklighet för alla på arbetsmarknaden. Arbetsmiljön försämrades snabbt under 1990-talet, sedan i ett långsammare tempo och med en viss återhämtning mot slutet av 2000-talet. Men efter 2011 försämrades arbetsmiljön igen, främst för kvinnor i arbetaryrken. Skillnaderna mellan högre tjänstemän och arbetare inklusive kvinnor i lägre tjänstemannayrken fortsätter att öka (LO: Arbetsmiljö 2014 – klass & kön). Samtidigt skiljer sig arbetsvillkoren mellan olika grupper av tjänstemän. Kvinnor i tjänstemannayrken har i dubbelt så hög utsträckning som män i tjänstemannayrken arbeten med hög anspänning (höga krav och låg kontroll). Kvinnor i tjänstemannayrken drabbas även i högre utsträckning än män i samma grupp av arbetsrelaterade besvär (TCO: Tjänstemännens arbetsförhållanden, 2016).

Maktförskjutningen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas förmån, ökade lönsamhetskrav i näringslivet och resursbrist i offentlig verksamhet har inneburit att nya hierarkiska organisationer växt fram. Allt fler arbetsplatser kännetecknas i dag av slimmade organisationer med hårt styrt och utarmat arbete (arbete som har fått lägre krav på faktisk kompetens, som innehåller låg grad av lärande och hög grad av repetitiva moment), högt arbetstempo, höga prestationskrav och små möjligheter för arbetstagarna att påverka sin arbetssituation.

Besparingar och rationaliseringar medför ofta att stressen och hetsen ökar på arbetsplatserna. Forskningen visar på samband mellan arbetsrelaterad ohälsa och slimmade organisationer med höga prestationskrav och bristen på demokrati i arbetslivet. Bristen på inflytande har blivit en riskfaktor för ökad ohälsa i arbetslivet. Inom de flesta branscher och för alltför många arbetstagare gäller att kraven i arbetslivet har ökat samtidigt som det egna inflytandet har minskat. Hög arbetsbelastning, stress

och låg bemanning leder till skador, ohälsa och arbetsolyckor, i en del fall med dödlig utgång.

Arbetsmiljöverkets rapport över anmälda arbetsskador under 2016 visar på en fortsatt ökning av arbetssjukdomar orsakade av sociala och organisatoriska problem. Ökningen är större bland kvinnor än bland män. Av de nya arbetssjukdomar som anmäldes avseende kvinnliga arbetstagare orsakades så mycket som 46 procent av psykosociala faktorer. I Arbetsmiljöverkets rapport Arbetsorsakade besvär (2016) framgår att mer än var femte sysselsatt någon gång under det senaste året upplevt att de har fysiska eller psykiska besvär som orsakats av deras arbete. Bland kvinnor är det drygt var fjärde som upplevt sådana besvär. Jämfört med motsvarande studie år 2014 innebär detta en betydande ökning – framför allt när det gäller besvär orsakade av stress och andra psykiska påfrestningar. Sådana försämringar av arbetsmiljön leder i förlängningen till ökade sjukskrivningar, vilket bekräftas av Försäkringskassans statistik som visar på fortsatt höga sjukskrivningstal. Mest ökar sjukskrivningarna orsakade av psykisk ohälsa, vilka nu utgör den största diagnosgruppen för nybeviljad sjukersättning för både kvinnor och män.

Många människor trivs förstås på sina arbeten och det har gjorts stora framsteg, särskilt gällande den fysiska arbetsmiljön. Men ofta tas framsteg i arbetsmiljöfrågor för givna när den genomsnittliga levnadsstandarden förbättras. Så borde det också vara, men i praktiken är framgångar, t.ex. den långsiktiga nedgången i antalet dödsolyckor, något som måste kämpas fram och upprätthållas. Det är hög tid att ta tag i såväl gamla kvardröjande som nya och växande problem och vända utvecklingen.

Utvecklingen under den borgerliga regeringen 2006–2014 innebar en kraftig försvagning av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Anslagen till Arbetsmiljöverket skars ner, medlen för den kvalificerade skyddsombudsutbildningen togs bort och Arbetslivsinstitutet lades ned.

Den nuvarande regeringen har vidtagit ett antal åtgärder för att stärka och utveckla arbetsmiljöarbetet. Under 2015 tog regeringen, i samråd med arbetsmarknadens parter, fram en arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet (skr. 2015/16:80). Strategin pekar ut en riktning för arbetsmiljöarbetet men innehåller också konkreta åtgärder såsom nya uppdrag till Arbetsmiljöverket, två utredningar och inrättande av ett dialogforum med arbetsmarknadens parter. Vid sidan av detta har regeringen, i samarbete med Vänsterpartiet, förstärkt Arbetsmiljöverkets anslag och ökat det statliga bidraget för regionala skyddsombud. Därutöver inrättas en ny myndighet för arbetsmiljökunskap, en viktig och efterlängtd funktion som helt saknats i Sverige sedan den borgerliga regeringen 2007 lade ner Arbetslivsinstitutet.

Vänsterpartiet välkomnar regeringens ambitioner på arbetsmiljöområdet. Det är en välbehövlig kursändring efter den borgerliga regeringens högst medvetna försvagning av det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Vi kan dock konstatera att det finns ett behov av att göra mer inom arbetsmiljöområdet, inte minst för att vända utvecklingen av sjuktal och olyckor relaterade till brister i arbetsmiljön. I denna motion lyfter vi fram ett antal förslag för en bättre arbetsmiljö.

## 6.1 Företagshälsovård åt alla arbetstagare

Företagshälsovården är en viktig aktör i välfärdssamhället, till nytta för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Företagshälsovården ska bidra till att förebygga ohälsa, främja hälsa samt skapa goda och säkra arbetsplatser där de anställda inte riskerar att

skadas eller bli sjuka. Företagshälsovården kan bidra med kunskap och kompetens i alla de frågor som uppstår i relationen mellan arbete och människors behov, hälsa och livskvalitet. Företagshälsovården har således en viktig uppgift, inte minst när det gäller att minska antalet sjukskrivningar. På så sätt är en satsning på kvalitetssäkrad företagshälsovård som alla arbetstagare har tillgång till en investering som kan ge positiv utdelning också statsfinansiellt.

Enligt 3 kap. 2c § arbetsmiljölagen (1977:1160) ska arbetsgivaren svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård menas en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.

Enligt 12 § Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas ska den vara av tillräcklig omfattning och ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för detta arbete.

Trots en relativt tydlig lagstiftning har i dag allt färre arbetstagare, drygt 60 procent, tillgång till företagshälsovård på sin arbetsplats, en minskning sedan 2013. Detta ska jämföras med slutet av 1980-talet, då närmare 90 procent av arbetstagarna omfattades av företagshälsovård. Av de som har tillgång till företagshälsovård är det bara en tredjedel som uppfattar att företagshälsovården spelar en roll i arbetet med att förbättra arbetsmiljön på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket: Arbetsmiljön 2015, rapport 2016:2).

Tillgången till företagshälsovård följer de vanliga klass- och könsgrensarna. LO-förbundens medlemmar, särskilt kvinnor på mindre arbetsplatser och i branscher med många deltid, tidsbegränsade anställningar, inhyrningar och arbete på obekvämt arbetstid, är de som har sämst tillgång till företagshälsovård. Den lägsta tillgången till företagshälsovård finns bland kvinnor i arbetaryrken i den privata servicesektorn. Av dessa arbetstagare hade enbart 33 procent tillgång till företagshälsovård via sin arbetsplats (LO: Företagshälsovård – en handledning från LO och LO-förbunden, 2013).

Ett problem, vid sidan av att många arbetsgivare tenderar att bortse från såväl lagstiftning som föreskrifter, är att arbetsgivare ofta saknar kunskap om företagshälsovårdens roll i det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet. Alltför många arbetsgivare väljer därför det som blir billigast och tecknar s.k. nollavtal med företagshälsovården, vilket innebär att arbetsgivaren beställer insatser vid behov.

Nollavtalen innebär dels att arbetstagarna i många fall inte känner till att de har tillgång till företagshälsovård, dels att företagshälsovården inte ges förutsättningar att fungera på ett bra sätt. Företagshälsovården lär inte känna arbetsplatsen, kan inte förse de lokala parterna med återkoppling, kan inte medverka i förändringsarbete och kan inte heller reagera på tidiga signaler om arbetsrelaterad ohälsa. Nödvändiga och behövliga arbetsanpassningar blir därmed inte av eftersom företagshälsovården i vissa fall inte har mandat att ta kontakt med arbetsplatsen. Sammantaget urholkas värdet av företagshälsovården.

Vänsterpartiet anser att alla arbetstagare ska ha tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård med branschkunskap som arbetar med strategiskt förebyggande

arbetsmiljöarbete. Det är dels en rättvisefråga, dels en förutsättning för att fler människor ska orka arbeta fram till 65 år eller längre.

En kvalitetssäkrad företagshälsovård arbetar utifrån en helhetssyn på arbetsmiljön med god kunskap om förhållandena i den aktuella branschen och med hög kompetens inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, ledarskapsfrågor, beteendevetenskap, ergonomi, hälsovetenskap, medicin, teknik och rehabilitering. I sin verksamhet på arbetsplatsen ska företagshälsovården – i enlighet med vad som föreskrivs i 3 kap 2 c § AML – vara en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering.

Arbetsmarknadens parter bör ha en central roll i arbetet med att säkerställa att alla arbetstagare får tillgång till en kvalitetssäkrad företagshälsovård.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att, i samverkan med arbetsmarknadens parter, ta fram förslag på hur en lagstiftad, obligatorisk, effektiv, kvalitetssäkrad och branschkunlig företagshälsovård som omfattar alla arbetstagare kan skapas. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 6.2 Lag mot mobbning i arbetslivet

Enligt Arbetsmiljöverket upplever ungefär var tionde arbetstagare att de är mobbade av sin chef eller av andra arbetstagare. Fler kvinnor än män upplever sig mobbade på sin arbetsplats (Arbetsorsakade besvär 2016). Mobbning på jobbet är ett stort och alltför lite uppmärksammat arbetsmiljöproblem med allvarliga konsekvenser för de drabbade. Det leder i första hand till stort psykiskt lidande, men ökar också risken att bli fysiskt sjuk. Forskare vid det danska centret för arbetsmiljö har visat att kränkningar på jobbet har samma effekt som posttraumatisk stress. Förutom det personliga lidandet som mobbningen i arbetslivet innebär kostar det samhället mångmiljardbelopp varje år i uteblivna inkomster, sjukersättningar och vårdkostnader.

Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att det är en sund och säker arbetsmiljö på arbetsplatsen. Det handlar framför allt om att förebygga ohälsa. Arbetsgivarens arbetsmiljöarbete ska ske i samverkan med de anställda och i enlighet med föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, men arbetsgivaren är alltid ensamt ansvarig för att arbetsmiljön inte gör någon sjuk eller att någon råkar ut för en olycka.

Om det finns organisatoriska och sociala problem på en arbetsplats finns det också stor risk att det uppstår mobbning. Det innebär i sin tur en stor risk för att den person som mobbas drabbas av ohälsa och sjukskrivning, med stora kostnader för den enskilde och för samhället som följd.

I dag saknas en tydlig lagstiftning som skyddar den som utsätts för trakasserier på jobbet. En lucka i lagstiftningen gör att anställda kan frysas ut och systematiskt mobbas av en chef eller av andra arbetstagare utan att någon ställs till svars. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare arbeta förebyggande mot trakasserier och mobbning, men den arbetsgivare som inte prioriterat det förebyggande arbetet eller inte åtgärdat påtalad mobbing behöver i dag inte stå till svars ens om det går så långt att den drabbade blir sjukskriven.

Den 31 mars 2016 trädde Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) i kraft. Föreskrifterna ersatte därmed tidigare föreskrifter på området, däribland Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet. De nya föreskrifterna innebär en förbättring såtillvida att de har ett organisatoriskt angreppssätt och ett vidare kränkningsbegrepp. Av föreskrifterna framgår att arbetsgivare ska vidta åtgärder för att



motverka kränkande särbehandling och se till att det finns rutiner för hur sådana kränkningar ska hanteras på arbetsplatsen.

Vänsterpartiet välkomnar de nya föreskrifterna men anser, i likhet med flera fackliga organisationer, att de är otillräckliga för att skydda den som utsätts för kränkande särbehandling på jobbet. Problemet är att arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan staten och arbetsgivaren. Arbetsmiljölagen ger ingen lösning eller upprättelse i form av erkännande eller ekonomiskt skadestånd till den som blivit trakasserad. För att kunna få sin rätt prövad i domstol behövs det en arbetsrättslig lag.

I mars 2014 fattade riksdagen beslut om att regeringen bör återkomma med förslag om hur mobbning och trakasserier i arbetslivet ska minska. Varken den förra eller den nuvarande regeringen har ännu lagt fram några sådana förslag, trots riksdagens tillkännagivande. Det är hög tid att regeringen tar problemet med mobbning i arbetslivet på allvar.

Vänsterpartiet anser att arbetsrätten behöver stärkas så att de drabbade kan få sin sak prövad samt få upprättelse och ekonomiskt skadestånd. Därför behövs en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Fackförbundet Vision har formulerat ett förslag på hur en sådan lagstiftning skulle kunna utformas. Vi anser att förslaget är en bra utgångspunkt för ett kommande lagstiftningsarbete.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 7 Bättre arbetstider för ett mänskligare arbetsliv

Full sysselsättning är målet med Vänsterpartiets ekonomiska politik. Men det räcker inte att alla som vill och kan arbeta har möjlighet till det. Goda arbetsvillkor är ett minst lika viktigt mål för vår politik.

Dagens arbetsliv präglas för många människor av ökad intensitet, stress och högt tempo. De senaste decennierna har arbetsplatserna slimmats och effektiviserats i stor utsträckning. De som har jobb har ofta svårt att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap, familj och fritid – tiden räcker inte till. Många arbetstagare tvingas dessutom arbeta övertid. Samtidigt går hundratusentals människor arbetslösa eller arbetar ofrivillig deltid. Så ska det inte behöva vara.

Det måste vara möjligt för både kvinnor och män, i arbetaryrken och i tjänstemannaryrken, att kombinera heltidsarbete med föräldraskap, familj och fritid utan att slita ut sig. Vi behöver ett mänskligt och rättvist samhälle där människor har reella möjligheter att utvecklas och leva berikande liv. Vi behöver ett mänskligare arbetsliv med plats för fler, där människor inte slits ut i förtid utan orkar jobba till pensionsåldern. Ett ökat inflytande för arbetstagarna vad gäller arbetstidens förläggning och omfattning är därför av central betydelse för att åstadkomma goda arbetsvillkor, en bra arbetsmiljö och ett mer hållbart arbetsliv. I denna motion lyfter vi fram ett antal förslag för bättre arbetstider som kan bidra till ett mänskligare arbetsliv.

## 7.1 Generell arbetstidsförkortning

Arbetarrörelsens kamp för kortare arbetsdag började redan i slutet av 1800-talet. Kravet var 8 timmars arbete, 8 timmars frihet och 8 timmars vila. Under 1900-talet förkortades den lagstadgade veckoarbetstiden stegvis till 40 timmar. Lagstiftningen föregicks av kollektivavtalsreglerad arbetstidsförkortning inom vissa delar av arbetsmarknaden. Sedan 1973 har normalarbetsveckan om 40 timmar varit oförändrad för större delen av arbetsmarknaden, trots en enorm ökning av vinster och produktivitet i näringslivet.

I dag är det få som aktivt driver frågan om en generell arbetstidsförkortning. Frågan finns inte på dagordningen på samma sätt som tidigare och har inte utretts på mer än ett decennium. Förklaringarna är flera. Globaliseringen har ökat konkurrenstrycket på den svenska ekonomin i allmänhet och på tillverkningsindustrin i synnerhet. För att klara sig i den internationella konkurrensen går det inte att sänka arbetstiden, är budskapet. Samtidigt är internationell konkurrens i sig inget nytt, och såväl arbetstid som produktivitet är i ständig förändring under påverkan från olika tendenser på nationell och global nivå. Mycket talar för att vi nu står inför en ny våg av automatisering som höjer produktiviteten och innebär att vissa arbeten försvinner.

Därutöver är kapitalägarnas och kapitalförvaltarnas maktposition i dag starkare än på mycket länge. Fackföreningsrörelsen har försvagats och den politiska diskursen präglas av krav på ökad flexibilitet från arbetsgivarens perspektiv, fler arbetade timmar, stärkt konkurrenskraft genom pressade löner och arbetsvillkor, och ekonomisk tillväxt utan hänsyn till fördelningsaspekter och bredare sociala kostnader. Debatten handlar främst om hur vi ska få fler att arbeta mer och längre, men saknar ofta ett klass- och könsperspektiv: det är stora skillnader mellan olika gruppers reella möjligheter att jobba högt upp i åren, eller att arbeta så många timmar som man egentligen skulle önska på den reguljära arbetsmarknaden. Borgerlighetens recept för att komma till rätta med den ökade stressen i arbetslivet har inriktats på livsstilslösningar för dem med mer resurser, genom införandet av skattereduktioner för ”hushållsnära tjänster”. De fackliga organisationerna, som tidigare varit drivande i arbetstidsförkortningsfrågan, har länge pressats till försvarskamp och i den grad det har varit möjligt med offensiva krav i stället prioriterat löneökningar, extra semesterdagar, rätt till heltid och fasta anställningar i avtalsrörelserna.

Vänsterpartiet vill ha ett mänskligt och rättvist samhälle där människor har reella möjligheter att utvecklas och leva berikande liv. Vi vill ha en hållbar arbetsmarknad där människor orkar jobba till pensionsåldern utan att slitas ut i förtid. Vi vill ha bättre förutsättningar för par att leva jämställt. Kortare arbetstid – en generell arbetstidsförkortning – vore ett avgörande steg i en sådan progressiv och frihetsvidgande utveckling.

Förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning är goda. Produktiviteten har fördubblats i Sverige sedan 1970-talet. Samtidigt har löneandelen av det samlade produktionsresultatet sjunkit. Det ekonomiska utrymmet för en arbetstidsförkortning med bibehållen lönenivå är alltså betydande i ekonomin som helhet. För att det utrymmet ska komma alla på arbetsmarknaden till del behövs det en lagstadgad arbetstidsförkortning som utjämnar klyftorna mellan de grupper på arbetsmarknaden som har avtalsreglerad arbetstidsförkortning och de grupper som inte har det. Vänsterpartiet anser att förkortningen ska ske på ett sådant sätt att arbetstagarnas inkomster inte minskar.

Samtidigt som förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning är goda är behovet av en arbetstidsförkortning stort. Arbetslivet präglas i dag av ökad intensitet,

stress och högt tempo. Detta leder i sin tur till ohälsa, stressrelaterade sjukdomar och sjukskrivningar. Den ojämförda fördelningen av det obetalda hemarbetet mellan kvinnor och män kvarstår, liksom det faktum att fler kvinnor än män arbetar deltid, vilket minskar kvinnors ekonomiska självständighet. Utöver detta kräver jordens ekologiska bärkraft ett annorlunda konsumtionsmönster med lägre förbrukning av icke förnybara resurser. En generell arbetstidsförkortning skulle bidra till att minska ohälsan, öka jämställdheten, minska klyftorna på arbetsmarknaden och bidra till en hållbar utveckling.

Frågan om en ytterligare arbetstidsförkortning har diskuterats med varierande intensitet sedan normalarbetsveckan om 40 timmar infördes 1973. Det har tillsatts en mängd statliga utredningar men ingenting har hänt. Snart 45 år efter reformen har vi fortfarande 40 timmars arbetsvecka som ordinarie arbetstid i arbetstidslagen, trots enorma produktivitets- och effektivitetsökningar.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen motionerat om att införa en generell arbetstidsförkortning. Arbetsmarknadsutskottet har avslagit dessa motioner med motiveringen att det i första hand är arbetsmarknadens parter som bör komma överens om eventuella arbetstidsförkortningar samt att Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) är ett tillräckligt skarpt verktyg för att motverka ett ohälsosamt arbetstidsuttag (2016/17:AU10). Vi menar att dessa argument inte håller. Vänsterpartiet vill därför på nytt lyfta frågan om en generell arbetstidsförkortning. Det har alltid funnits ett växelspel mellan arbetslivets organisering, utformning av och krav i kollektivavtal, den allmänna debatten i samhället och de lagar som styr arbetstiderna. I grunden handlar detta om avgörande vägval för vårt samhälle. Det handlar om hur vi organiserar ekonomin och vilka värden som ska vägleda oss in i framtiden. De flesta skulle skriva under på att vi arbetar för att kunna leva gott – inte lever för att arbeta till varje pris. Ändå återspeglas detta sällan eller aldrig i samhällsdebatten. En samhällsdebatt om arbetstiden är viktig, och det är viktigt att den har ett gott och mångsidigt faktaunderlag.

Som ett första steg mot en generell arbetstidsförkortning föreslår Vänsterpartiet en nationell satsning som innebär att staten avsätter medel för 6 timmars arbetsdag på ett arbetsställe i varje kommun och landsting i Sverige. Satsningen är frivillig för kommuner och landsting. Respektive länsstyrelse tar emot ansökningar och administrerar satsningen. Satsningen kan ske inom t.ex. barnomsorgen, sjukvården, äldreomsorgen och socialtjänsten. Arbetstidsförkortningen ska omfatta alla yrkeskategorier på arbetsstället, med en maxgräns på 75 personer. Undantag kan göras för personer som har arbetsledande befattningar. Satsningen med arbetstidsförkortning kan också ske på en större enhet (exempelvis på ett sjukhus). Satsningen ska pågå i tre år för att sedan utvärderas.

Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över möjligheterna för en generell arbetstidsförkortning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 7.2 Stärkt rätt till heltid

Det ska vara möjligt för alla som arbetar att försörja sig på sitt arbete. För den som är hänvisad till att jobba deltid är det ofta en omöjlighet att klara sin egen och eventuella barns försörjning. Att jobba deltid innebär i praktiken ofta att man blir beroende av någon annan för att klara sig.

Mer än en miljon personer, nästan var fjärde sysselsatt, arbetar deltid. Nästan 70 procent av dem som arbetar deltid är kvinnor (SCB AKU, Andra kvartalet 2016). Antalet heltidsarbetande kvinnor har visserligen ökat över tid, men mönstret är fortfarande tydligt: kvinnor arbetar deltid i betydligt större utsträckning än män. Orsakerna till deltidarbete varierar, men var tredje deltidarbetande vill och kan jobba mer än de timmar de erbjuds av sin arbetsgivare. Det är framför allt i kvinnodominerade yrken inom vård, omsorg och privat tjänstesektor som deltider är det enda som erbjuds, ofta i form av otrygga anställningar som timvikariat eller behovsanställningar. Detta är en av de mest grundläggande orsakerna till de stora inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

Deltidsarbete innebär inte bara en lägre inkomst. Personer som arbetar deltid har också sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet, sämre löneutveckling och lägre ersättning från socialförsäkringarna, arbetslöshetsförsäkringen och pensionssystemet.

I branscher där det mest är män som arbetar har det under lång tid varit möjligt att organisera arbetet utan att män i någon större utsträckning arbetar deltid mot sin vilja. Det måste också vara möjligt inom kvinnodominerade branscher. Det är ohållbart att den som väljer ett visst yrke ska vara hänvisad till deltidjobb bara för att det är smidigare för arbetsgivaren. Möjligheten att arbeta deltid för den som så önskar ska naturligtvis finnas kvar. Men normen att en anställning ska vara på heltid måste stärkas. Det är en central jämställdhetsfråga att också undersköterskor, servitriser och butiksbiträden ska kunna leva på sin lön.

Frågan om hur rätten till heltidsanställning ska kunna stärkas har varit föremål för en statlig utredning, den s.k. Heltidsutredningen. I november 2005 överlämnades betänkandet Stärkt rätt till heltidsanställning (SOU 2005:105) med förslag om en lag om heltidsanställning. Utredningen ledde dock aldrig till någon lagstiftningsåtgärd och problemet kvarstår.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen motionerat om att rätten till heltid ska stärkas genom att lagen om anställningsskydd ändras så att heltid blir norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta. Arbetsmarknadsutskottet har avslagit dessa motioner med motiveringen att frågan i första hand bör lösas av arbetsmarknadens parter genom förhandlingar och kollektivavtal. Utskottet har även hänvisat till att en stor del av det offentliga insatser i frågan sker genom kommuner och landsting som avtalande arbetsgivarpart (2016/17:AU7). Våren 2016 tecknade SKL ett treårigt avtal med Kommunal. Avtalet innehåller flera delar som syftar till ökat heltidsarbete, bl.a. att tillsvidareanställningar på heltid ska eftersträvas vid nyanställning.

Vänsterpartiet menar att detta är vällovt och ett bra steg på vägen. För att alla på arbetsmarknaden ska omfattas av rätt till heltid krävs dock lagstiftning. Deltid ska vara en möjlighet – inte ett tvång.

Rätten till heltid bör därför stärkas genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

### 7.3 Ökat inflytande över arbetstidens förläggning

Hur länge och när vi arbetar är av stor betydelse. Forskning visar att ett ökat inflytande över arbetstiden, såväl dess förläggning som längd, kan bidra till minskad stress och

därmed minskad uppkomst av stressrelaterade sjukdomar. Enskilda arbetstagares ökade inflytande över den egna arbetstiden måste gå att kombinera med effektivitet och flexibilitet i verksamheten. Det är nödvändigt för att kunna skapa ett utvecklande arbetsliv, ökad hälsa och ett mer jämställt samhälle.

Utvecklingen på senare tid har dock gått i motsatt riktning. Jobba tre timmar, fördriv några håltimmar och jobba sedan fyra och en halv timmar till. Ungefär så ser en arbetsdag ut för alltför många arbetstagare. Uppdelade arbetspass och jobb dygnet runt på scheman som helt styrs av krav på att alltid finnas till hands när patienterna, kunderna eller passagerarna ska servas och en allt hårdare kostnadspress har blivit vanligare. Inte minst arbetsgivare i servicebranscher som vård, omsorg och kollektivtrafiken har börjat stycka upp arbetsdagarna i flera korta delar, s.k. delade arbetspass eller split shift. En arbetsdag på sju och en halv timmar kan i praktiken bli mer än elva timmar. Det är en helt oacceptabel arbetsituation som slår sönder vardagen för människor.

Det finns gott om forskningsresultat som visar att kroppen tar stryk, sömnen rubbas, umgänget försvåras och att det är svårare att aktivt delta i det föreningsliv som är nödvändigt för vår demokrati, om vi har arbetstider som kräver för mycket av oss. Åtminstone om vi har det under en längre tid.

Regeringen bör därför tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 7.4 Minska övertidsarbetet

Även om skillnaderna har minskat under senare år, är lönearbetet fortfarande ojämnt fördelat mellan könen. Män lönearbetar nästan sex timmar mer per vecka än kvinnor. Under det andra kvartalet 2016 uppgick det totala antalet arbetade timmar i genomsnitt till 159,8 miljoner per vecka. Av det totala antalet arbetade timmar per vecka utgjordes 4,8 miljoner av övertidstimmar. Män stod för en majoritet av antalet arbetade timmar, såväl överenskommen arbetstid som övertid (SCB AKU Andra kvartalet 2016). Den skeva könsfördelningen försvårar en strukturell utjämning av fördelningen av lönearbete och hushållssysslor mellan män och kvinnor. Att utjämna skillnaderna i kvinnors och mäns betalda och obetalda arbete är centralt för att nå målet om ekonomisk jämställdhet.

Det finns emellertid en kvinnodominerad bransch där övertiden har blivit ett stort problem, nämligen vård och omsorg. Vårdförbundet vittnar om att övertiden ökat successivt under flera år, framför allt under sommaren. Övertiden för sjuksköterskor under sommarmånaden juli har stigit med omkring 85 procent under perioden 2009–2014 (Vårdförbundets sommarrapport 2014). Det är förstås både ett enormt arbetsmiljöproblem och ett hot mot patientsäkerheten. Det visar också på behovet av fler anställda inom sjukvården.

Det är väl känt att stor arbetsbelastning under alltför många arbetstimmar i förlängningen påverkar hälsan negativt. Enligt Försäkringskassans statistik över sjukfall är stressrelaterad ohälsa den sjukfallsorsak som ökat mest under flera år. Ohälsa till följd av stress ökar i hela befolkningen, men i synnerhet hos kvinnor. Under 2010 märks en brytpunkt i denna grupp, efter vilken stressrelaterade psykiatriska diagnoser är vanligare än besvär i rörelseorganen. Det är inte acceptabelt att människor sliter ut sig i förtid för att de arbetar mer än vad som är rimligt. Det är en mycket viktig anledning till att försöka minska övertidsuttaget.

Ett annat viktigt skäl till att minska övertidsarbetet är den höga arbetslösheten. Enligt en undersökning från Unionen, som bygger på statistik från SCB, motsvarar den totala övertiden omkring 117 000 jobb – mer än en fjärdedel av alla arbetslösa (Unionen 2015). Det är inte rimligt att en del människor ska arbeta övertid i stor utsträckning medan andra tvingas att gå arbetslösa. Övertid ska enbart användas vid tillfälliga arbetsanhopningar, inte som ett sätt att hantera en alltför låg bemanning. Där ett mer eller mindre permanent utnyttjande av övertid sker bör en del av övertidsarbetet kunna omvandlas till nya anställningar.

Arbetstiden regleras i arbetstidslagen (1982:673). Hela lagen eller delar av lagen får avtalas bort genom kollektivavtal, som dock inte får medföra att mindre förmånliga villkor tillämpas än vad som följer av EU:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG). Så har också skett för större delen av arbetsmarknaden. Sverige har ratificerat ILO:s konvention 154 och har därmed förbundit sig att främja kollektiva förhandlingar, men dagens övertidsregler bidrar inte till detta. Eftersom de innebär ett gynnande av arbetsgivare som väljer att inte teckna kollektivavtal riskerar de tvärtom att försvåra möjligheterna att teckna avtal och underminera kollektivavtalsmodellen.

För arbetsgivare som saknar kollektivavtal ligger taket för allmän övertid på maximalt 200 timmar per kalenderår. Utöver den allmänna övertiden är det tillåtet att ta ut extra övertid respektive extra mertid med högst 150 timmar per arbetstagare och kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har varit möjlig att lösa på annat rimligt sätt. Förutom den nämnda allmänna och extra övertiden kan kollektivavtalslösa arbetsgivare också ta ut nödfallsövertid under en längre tid än två dygn utan dispens från Arbetsmiljöverket.

Det är väl känt att övertidsarbete medför hälsorisker. Med de nuvarande reglerna, där det vare sig krävs dispens för extra övertid eller nödfallsövertid, riskerar vi att övertidsuttaget ökar och arbetsgivares vilja att teckna kollektivavtal minskar.

Vi ser behov av att minska övertidsuttaget. Taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

Arbetsmiljöverkets tillsyn behöver också skärpas och hälsoaspekterna ska alltid beaktas när en arbetsgivare vill ta ut övertid utöver den allmänna. Det bör därför införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 7.5 Bättre och enklare regler om dygnsvila

Människan är inte anpassad för att vara vaken och arbeta på nätterna. Arbetstidslagen innehåller ett förbud mot nattarbete. Om de avtalslutande parterna inte kommer överens om en annan förläggning av arbetstiderna är det lagen som gäller. Det ger arbetstagarna ett visst inflytande över arbetstidens förläggning. Vill arbetsgivaren förlägga arbetstiden på natten eller variera veckoarbetstiden måste denne förhandla och träffa överenskommelse om detta med den fackliga organisationen. Så sker också i stor utsträckning. Arbetsgivarna köper ökad flexibilitet och bättre avkastning på sina investeringar genom att erbjuda kortare arbetstid och/eller ekonomisk ersättning. Natt- och skiftarbete sliter dock hårt på människor. Det är därför viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider.

Enligt arbetstidslagen 13 § ska alla arbetstagare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till ska tiden mellan midnatt och kl. 5 ingå. I 13 a § samma lag anges att med natt avses perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Forskningen har visat att människokroppen på nätter är känsligare för störningar och att långa perioder av nattarbete kan vara hälsovådligt för arbetstagare och äventyra säkerheten på arbetsplatsen.

Mot bakgrund av det slitage på människor som det innebär att arbeta natt och att det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner på natt i samma lag anser vi att lagen bör förbättras och förenklas. Arbetstidslagens 13 § bör därför ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 7.6 Jourtid

Med arbetstid menas enligt arbetstidslagen (1982:673) att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället och utför arbete eller är beredd att börja arbeta om det behövs. Arbetstid kan vara ordinarie arbetstid, jourtid, övertid eller mertid. Utmärkande för den ordinarie arbetstiden och jourtiden är att den är planerad, t.ex. genom att ett arbetstidsschema görs upp. Övertiden och mertiden får däremot användas bara när arbetstiden behöver ökas tillfälligt. Jourtiden skiljer sig från den ordinarie arbetstiden genom att arbetstagaren inte utför något arbete utan bara finns tillgänglig på arbetsstället.

Enligt 6 § arbetstidslagen gäller följande beträffande jourtid: ”Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.”

Med jourtid menas enligt lagen att arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen, beredd att börja arbeta om det behövs. Det är alltså en slags väntetid som får tas ut utöver den ordinarie arbetstiden. Jourtiden får inte utnyttjas för en mera generell ökning av arbetsinsatsen. Jourtid får bara förekomma i sådana verksamheter där det måste finnas personal tillgänglig om det inträffar något oförutsett, utan att det därmed är fråga om övertidsarbete. Som exempel kan nämnas sjukvården, socialvården och kriminalvården.

Enligt arbetstidslagens definition av jourtid äger således arbetsgivaren din tid, men du utför inte ett arbete. Därmed behöver jourtiden inte heller lönesättas som arbete, i stället utgår ersättning som kan variera beroende på gällande kollektivavtal, s.k. jourersättning.

Ett exempel på jourtid är s.k. sovande jour, vilket innebär att arbetstagaren ska befinna sig på sin arbetsplats sovande för att om behov uppstår vara tillgänglig för verksamheten. Detta är vanligt förekommande bland arbetstagare som arbetar inom LSS-området, exempelvis på service- och gruppboenden eller som personliga assistenter.

Den tid som arbetstagaren har jour ingår således inte i arbetstiden utan är förlagd utanför tjänstgöringstid och tjänstgöringsgrad. Arbetstidslagen beräknar dock jour som arbetstid, vilket innebär att möjligheten för dessa arbetsgrupper att kunna arbeta heltid

sänks beroende på hur många timmar jour som den anställde har på sitt schema. Om den anställde har ett heltidsmått om 40 timmar per vecka, och har 8 timmar jourtid per vecka, så innebär det att den anställde enligt nuvarande regelverk aldrig kan uppnå en högre tjänstgöringsgrad än 80 procent. Den anställdes jourtid ”äter” därmed upp den ordinarie arbetstiden och förbrukar således den anställdes möjlighet att arbeta mer tid. Eftersom det är vanligt med fler än ett sovande jourpass i veckan utslaget under en längre schemaperiod kan den maximalt möjliga tjänstgöringsgraden bli ännu lägre. Det blir således svårt för de berörda arbetstagarna att kunna arbeta heltid.

När det gäller personlig assistans kompliceras förhållandena ytterligare då det är Försäkringskassan som beslutar om hur stor del jourtid som ingår i arbetet. Försäkringskassans ersättningsmodell baseras även på normen att sovande jour inte är betald arbetstid och ger därmed inte full ersättning för dessa timmar. Eftersom ersättningsystemet är uppbyggt kring dessa villkor kan detta svårligen lösas i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Det krävs därför en ändring av arbetstidslagen.

Konsekvenserna av nuvarande lagstiftning innebär dels att arbetstagarna inte får lön för jourtiden utan endast jourersättning (vilken kan variera beroende på kollektivavtal), dels att arbetstagarna har svårt att arbeta heltid eftersom jourtid förläggs utanför ordinarie tjänstgöringstid. Sammantaget påverkas arbetstagarnas inkomst och framtida pension negativt. De som drabbas är främst kvinnodominerade yrkesgrupper inom välfärdssektorn där sovande jour är vanligt förekommande, yrkesgrupper som redan i utgångsläget har låga löner.

Kommunal, som organiserar stora delar av de yrkesgrupper som drabbas av nuvarande regelverk, har tidigare drivit krav på att all tid på jobbet ska räknas som arbetstid och att lön ska utgå för jourtid. Arbetsgivarna har dock inte tillmötesgått detta krav. Istället har Kommunal fått igenom bättre jourersättning. Grundproblemet kvarstår således.

Vänsterpartiet anser att det krävs en förändring av arbetstidslagen för att komma till rätta med de problem som lyfts fram här. Genom en förändring av arbetstidslagen skulle de kvinnodominerade yrkesgrupper som drabbas av nuvarande regelverk dels ges möjlighet att arbeta heltid, dels få lön för all den tid då de står till arbetsgivarens förfogande, även jourtid.

Arbetstidslagen (1982:673) bör ses över med syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, där den anställde förväntas vara på en av arbetsgivaren angiven plats som inte är i det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och ge regeringen till känna.

## 7.7 Rätt till utökad anställning för deltidsanställda vid mertidsarbete

Allt fler arbetsgivare har satt i system att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidsanställningar. Arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses efter en sådan förändring av att arbetstagarna får arbeta s.k. mertid. Med mertid avses sådan arbetstid som vid deltidsanställningar överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet.

En förutsättning för ett erbjudande om sådant mertidsarbete är inte sällan att arbetstagaren är lojal, foglig och okritisk. Genom denna ordning är det arbetstagarna som får bära hela risken. Arbetsgivaren behöver inte längre planera sin verksamhet i



förväg, utan kan bedöma behovet av arbetskraft dag för dag trots att verksamheten kan planeras på annat sätt. Arbetsgivarnas omfattande flexibilitet uppkommer därmed på bekostnad av arbetstagarna som fråntas sin grundtrygghet. Arbetstagarnas rättigheter behöver förstärkas betydligt på detta område.

I norsk arbetstidslagstiftning finns sedan 2013 en reglering för att förbättra villkoren för deltidsanställda. Regleringen ger deltidsanställda som arbetat mertid rätt att utöka sin anställning. En gång per år beräknas den faktiska arbetstiden. Om den är högre än den avtalade deltiden utökas deltidstjänsten. Anställningen övergår därmed till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid (jfr Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, kapitel 14, § 14-4 a och 14-4 b).

Den norska arbetstidslagstiftningen, som ger rätt till utökad anställning vid mertidsarbete, är ett konkret sätt att komma till rätta med problematiken kring deltidarbete på arbetsgivarens villkor.

Fackförbundet Seko har, som första svenska fack, tagit intryck av den norska lagstiftningen i syfte att förbättra villkoren för sina deltidsanställda medlemmar. I avtalsförhandlingarna mellan Seko och Almega IT och Telekomföretagen våren 2016 drev Seko krav på att mertid skulle ge utökad anställning. Sekos krav var formulerat på följande sätt: ”För deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad skall anställningen övergå till sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid.” Enligt Sekos förslag skulle avstämning ske varje sexmånadersperiod, varvid anställningen skulle omvandlas till genomsnittligt faktiskt utförd arbetstid. Seko fick dock inte gehör för detta krav hos arbetsgivarna.

Vänsterpartiet ser positivt på att fackförbund driver denna fråga i avtalsförhandlingar med arbetsgivarna. För att förbättra villkoren för alla deltidsanställda på hela arbetsmarknaden krävs dock en ändring av arbetstidslagen, liknande den som genomförts i norsk lagstiftning. Därför är det med goda förhoppningar vi emotser resultatet av den utredning regeringen tillsatt i och med dir. 2017:56. I uppdraget ingår att se över behovet av en reglering i enlighet med det beskrivna ovan.

*Jonas Sjöstedt (V)*

*Jens Holm (V)*

*Karin Rågsjö (V)*

*Mia Sydow Mölleby (V)*

*Maj Karlsson (V)*

*Linda Snecker (V)*

*Ali Esbati (V)*