

Motion till riksdagen 2013/14:A201

av **Josefin Brink m.fl. (V)**

Trygghet i anställningen

1 Innehållsförteckning

2	Förslag till riksdagsbeslut	2
3	Trygghet i anställningen ger en bättre arbetsmarknad för alla	3
4	Minska de otrygga anställningarna.....	4
4.1	Objektiva skäl för alla visstidsanställningar.....	5
4.2	Inför en tydlig maximigräns för tidsbegränsad anställning	5
4.3	Förhandlingsskyldighet.....	6
4.4	Företrädesrätt till återanställning.....	6
4.5	Informationsskyldighet	7
4.6	Tydligare personsamband vid vikariat	7
5	Ta bort tvåpersonsundantaget.....	8
6	Stärkt reglering vid in- och uthyrning av arbetstagare	9
6.1	Inhyrning ska inte vara tillåten när tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning.....	10
6.2	Permanent behov ska inte tillgodoses genom inhyrning.....	11
6.3	Vetorätten behöver stärkas	11
6.4	Rätt att på begäran ta del av affärsavtal.....	12
7	Stärkt anställningsskydd vid upphandlingar.....	12
8	Hushållsarbeters rättigheter	13
8.1	Ratificera ILO:s konvention 189 och rekommendation 201	14
8.2	Tillhandahåll lättillgänglig information på fler språk.....	14
8.3	Bättre skydd för dem som arbetar i annans hushåll.....	15

Fel! Okänt namn på

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning avskaffas och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det ska 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.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att förhandlingsskyldigheten bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att 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.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om arbetsgivares skyldighet att lämna information om nya arbetstillfällen till alla tjänstlediga arbetstagare oavsett i vilken anställningsform de är anställda.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad 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.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden.
9. Riksdagen begär att regeringen återkommer med en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd om att det inte är tillåtet att anlita inhyrda från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det bör göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyring för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om uthyrning av arbetstagare bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att ta del av bemanningsföretagets affärsavtal.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad 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.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige snarast ska ratificera ILO:s konvention (nr 189) och rekommendation (201) om hushållsanställdas rättigheter.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör ge berörda myndigheter i uppdrag att utforma lättillgänglig information om hushållsanställdas rättigheter på fler språk.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete bör upphöra att gälla och att anställda i annans hushåll garanteras samma grundläggande skydd som övriga arbetstagare på svensk arbetsmarknad.

3 Trygghet i anställningen ger en bättre arbetsmarknad för alla

Full sysselsättning är det viktigaste målet med Vänsterpartiets ekonomiska politik. Alla människor som kan och vill jobba ska ha rätt till ett arbete. Men inte till vilket pris som helst. Goda arbetsvillkor, inflytande och utvecklingsmöjligheter på jobbet är en förutsättning för att människor ska må bra och samhället utvecklas.

Vi ser med stor oro hur arbetsvillkoren blivit tuffare och arbetslivet otryggare under en lång period. Neds kärningar och slimmade organisationer har gjort att stress och annan psykisk ohälsa blivit den vanligaste orsaken till sjukskrivningar. 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 extremt liberalt regelverk för tidsbegränsade anställningar, inhyrning från bemanningsföretag och låglönekonkurrens från andra EU-länder. Samtidigt hotar privatiseringar och upphandlingar av allt fler offentliga verksamheter 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 växande grupp som saknar anställningstrygghet och har små möjligheter att hävda sina rättigheter i arbetslivet. Därtill växer en gråsvart sektor sig allt större där migrantarbetare, papperslösa

Fel! Okänt namn på

och andra utsatta personer jobbar för löner och villkor långt sämre än vad som regleras i lagar och kollektivavtal.

Villkoren ser väldigt olika ut beroende på vem du är och vad du arbetar med. Samtidigt befinner sig alla på samma arbetsmarknad.

Den ökande uppsplittringen av löntagarna i fastanställda, visstidsanställda, inhyrda, utstationerade, uppdragstagare osv. försvårar den fackliga organiseringen. 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.

4 Minska de otrygga anställningarna

Tidsbegränsade anställningar fyller en viktig 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 allt fler 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. Det är 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. Tillfälliga jobb är alltså inte ”bara” ett ungdomsfenomen på den svenska arbetsmarknaden.

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. 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. 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.

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 lära upp ständigt nya kollegor.

Det finns alltså mycket att vinna för alla arbetstagare på att de tillfälliga anställningarna begränsas. Vänsterpartiet föreslår därför ett antal regeländringar i syfte att minska de otrygga anställningarna och stärka den enskildes rätt till anställningstrygghet.

4.1 Objektiva skäl för alla visstidsanställningar

Vänsterpartiet anser att tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden och att tidsbegränsade anställningar bara ska få användas när det finns objektiva skäl för det. Så är det inte i dag.

För att anställa någon på ett vikariat krävs att en anställd är frånvarande och tillfälligt behöver ersättas. Men för att erbjuda någon en allmän visstidsanställning enligt § 5 i LAS finns inga sådana kriterier alls. Det står arbetsgivaren fritt att välja en tidsbegränsad anställning utan att motivera det. Därmed kan det inte sägas att tillsvidareanställning längre är norm i den svenska arbetsrättslagstiftningen.

LAS bör därför 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 avskaffas och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.2 Inför en tydlig maximigräns för tidsbegränsad anställning

Det ska inte vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ovanpå varandra under alltför lång tid. Den lagstiftning som gäller i dag innebär att en arbetsgivare kan ha en person anställd på olika tillfälliga kontrakt i upp till fyra år inom en femårsperiod utan att erbjuda en tillsvidareanställning. Utöver det går det att använda sig av säsongsanställning och provanställning. I praktiken kan en person i dag vara anställd på olika tidsbegränsade kontrakt i all oändlighet hos samma arbetsgivare.

Det är inte acceptabelt att anställningstryggheten går att kringgå på det här sättet. Den svenska lagstiftningen strider också mot EU:s visstidsdirektiv.

Fel! Okänt namn på

Efter en anmälan från TCO har EU-kommissionen i en formell underrättelse påtalat att de svenska reglerna inte är förenliga med EU-rätten och uppmanat regeringen att ändra dem.

Den svenska staten riskerar att dras inför EU-domstolen om problemet inte åtgärdas. Regeringen har länge förhållit frågan och menat att de svenska reglerna duger och att de bara behöver förtydligas. För att undvika att dras inför domstol har Arbetsmarknadsdepartementet utarbetat ett halvhjärtat förslag till förändring. Förslaget har fått svidande kritik för att vara otydligt och otillräckligt, samtidigt som det öppnar för nya former av missbruk.

Vänsterpartiet anser att det behövs en avsevärd skärpning av reglerna mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar. Reglerna ska vara enkla att förstå och tillämpa.

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 som sin mening ge regeringen till känna.

4.3 Förhandlingskyldighet

Ett steg för att motverka missbruk av visstidsanställningar är att vidga det fackliga inflytandet. Enligt 28 § LAS ska en arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning underrätta den lokala fackliga organisationen. I praktiken kommer denna underrättelse för sent för att facket ska finna det meningsfullt att begära förhandling. Enligt 32 § LAS ska en arbetsgivare förhandla enligt 11–14 §§ MBL om företrädesrätten berörs vid en anställning. Förhandlingskyldigheten bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.4 Företrädesrätt till återanställning

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

Regeringen har förlängt kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning. I dag krävs sammanlagt tolv 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. Det är för kort tid. Om företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den 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.

Mot bakgrund av det som anförts bör kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren, och tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller förlängas till 12 månader efter anställningens upphörande. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.5 Informationskyldighet

Regeringen har tagit bort arbetsgivarens plikt att informera om lediga tjänster till föräldralediga. Det har försämrat möjligheten för visstidsanställda att få en tillsvidareanställning. Eftersom kvinnor oftare än män både har tidsbegränsade anställningar och är föräldralediga finns en uppenbar risk att denna ordning missgynnar kvinnor. Det har såväl Diskrimineringsombudsmannen som LO påpekat. Ett starkare skydd mot diskriminering av föräldralediga har nyligen införts. Att undanta de mest utsatta av de föräldralediga, de visstidsanställda, från information om nya tjänster motverkar intentionerna med det skärpta diskrimineringsförbudet.

Det kan inte anses vara en stor administrativ börda för arbetsgivaren att informera sina föräldralediga arbetstagare med visstidsanställningar om nya anställningsmöjligheter.

Mot bakgrund av det som anförts bör arbetsgivaren vara skyldig att lämna information om nya arbetstillfällen till alla tjänstlediga arbetstagare oavsett i vilken anställningsform de är anställda. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.6 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 viktig funktion på arbetsmarknaden genom att det går att anställa ersättare vid olika former av tjänstledighet, sjukdom och semester. Om inte den möjligheten fanns skulle arbetsbelastningen bli för stor på 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.

Fel! Okänt namn på

Poängen med vikariat är att det finns ett personsamband. I verkligheten används vikariat ibland på vaga grunder där det ofta är 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.

Mot bakgrund av det som anförts bör regelverket kring vikariat förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5 Ta bort tvåpersonsundantaget

Turordningsregler vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist gör att arbetsgivare inte fritt kan välja vilka som ska sägas upp. Turordningskriterierna i lagen om anställningsskydd, LAS, är anställningstid och ålder. Dessa kriterier är, till skillnad från t.ex. kompetens, objektiva och lätta att fastställa. Om det krävs omplaceringar ska de som ska vara kvar, enligt LAS, ha tillräckliga kvalifikationer för det kvarvarande arbetet. År 2000 beslutade en riksdagsmajoritet bestående av Moderaterna, Centerpartiet, Folkpartiet, Kristdemokraterna och Miljöpartiet att 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.

Undantagsregeln har inte lett till att fler nyanställs i små företag. Däremot har det skett en ökning av antalet 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. 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.

Rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd i enlighet med vad som anförts i motionen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

6 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 flexibla, i betydelsen arbetsgivarvänliga, regleringarna inom OECD när det gäller möjligheten att anlita bemanningsföretag för inhyrning av arbetskraft. För den flexibiliteten betalar arbetstagarna med stress och otrygghet.

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 arbetsgivarernas händer.

Därför behövs en tydligare reglering av bemanningsverksamheten som värnar anställningsskyddet och kollektivavtalen samt garanterar likabehandling av inhyrda.

EU:s bemanningsdirektiv gäller idag som lag i Sverige. Direktivet innebär ett stärkt 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 stärkt skydd för arbetstagare som både är utstationerade och uthyrda.

Men direktivet innebär också att enskilda medlemsstater inte längre själva kan besluta om och på vilka villkor bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden.

Fel! Okänt namn på

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.

Sverige bör därför 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 som sin mening ge regeringen till känna.

6.1 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 tänka sig dagens situation.

Konsekvenserna av luckan i lagen är uppenbara. I uppmärksammade fall har arbetsgivare sagt upp, eller hotat med att säga upp, fast anställd personal för att ersätta dem med inhyrd arbetskraft. Hotet att ersätta de anställda med inhyrda har använts i utpressningssyfte, för att förhandla ned lokala kollektivavtal och för att kunna säga upp anställda utan hänsyn till regler om anställningstid och kvalifikationer. Avsaknaden av ett uttryckligt förbud mot att kringgå återanställningsrätten genom att anlita uthyrningsföretag strider mot lagens syfte.

Frågan har, vid flera tillfällen, debatterats i riksdagen. Den förre 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 Marabou-fallet. Då skulle vi veta om det krävdes en lagändring, menade ministern.

Marabou-fallet gällde om företaget hade handlat i strid mot LAS när det hyrde in arbetskraft från ett bemanningsföretag, trots att det fanns ett stort antal före detta 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. Nu har parterna i Marabou-målet förlikats. Arbetsdomstolen kommer därför inte att meddela någon dom som klargör vad som gäller. Vi förväntar oss därför att 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.

Regeringen bör snarast återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning. Detta bör riksdagen begära.

6.2 Permanenta behov ska inte tillgodoses genom inhyrning

Uthyrning av arbetskraft blev tillåten i och med 1991 års lagstiftning. Lagen innehöll regler som syftade till att hindra missbruk. Bland annat fick inhyrning endast ske vid tillfälliga behov av arbetskraft och en enskild arbetstagare fick inte vara uthyrd till samma kundföretag längre än fyra sammanhängande månader om inte annat överenskommit i kollektivavtal. Dessa regler avskaffades 1993. Den borgerliga majoriteten menade att det av kostnadsskäl var liten risk att uthyrningstiderna därmed skulle bli långa. Oppositionen var kritisk mot borttagandet av reglerna och menade att det öppnade upp för kringgående av lag och kollektivavtal. Med facit i hand så underskattade den borgerliga majoriteten risken för permanent inhyrning.

I dag sker uthyrning av arbetstagare i allt större utsträckning för att tillfredställa 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 som sin mening ge regeringen till känna.

6.3 Vetorätten behöver stärkas

Enligt 38 § medbestämmandelagen, MBL, ska en arbetsgivare innan beslut om inhyrning av arbetskraft, på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för det avsedda arbetet. Har förhandling enligt 38 § ägt rum och arbetstagarorganisationen förklarar att den tänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal åsidosätts eller att åtgärden strider mot vad som är allmänt godtagbart

Fel! Okänt namn på

inom parternas avtalsområde får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

Syftet med reglerna om facklig vetorätt i 39 § MBL är att förhindra ekonomisk brottslighet, brott mot arbetsrättsliga regler och mot annan lagstiftning. Vetorätten har bidragit till att sanera tvivelaktiga verksamheter.

Förutsättningen för att en facklig organisation ska kunna utnyttja sin vetorätt är att förhandlingar ägt rum enligt 38 § MBL. Om arbetsgivaren inte fullgör sin förhandlingsskyldighet kan inget veto läggas. Arbetsgivare ska inte ha fördelar av att bryta mot lagen. Därför bör fackliga organisationer kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 §.

Kollektivavtalen är en grundsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen och utgör garant för löner och andra villkor för arbetstagarna. Formuleringen ”strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde” är ett för vagt begrepp för att fackföreningar ska kunna lägga veto mot anlåtande av uthyrningsföretag som bedriver social dumpning. Inte minst för att förhindra att utländska arbetare utnyttjas och diskrimineras genom sämre löner och anställningsvillkor bör avsaknad av kollektivavtal enskilt kunna utgöra grund för facklig vetorätt mot inhyrning.

Vad som ovan anförts om att den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet bör stärkas bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

6.4 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 bestämmelse som ger arbetstagare och avtalsslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

7 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.

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.

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.

Frågan om skydd mot uppsägning vid upphandlingar var en stor stridsfråga i den senaste avtalsrörelsen. Fackförbundet Kommunal lyckades efter en strejk bland bussförare få till stånd ett avtal som ska öka skyddet mot uppsägningar vid byte av entreprenör.

Problemet kan dock inte sägas vara löst i och med detta avtal. Problemet med bristande anställningsskydd vid entreprenörsbyte kvarstår för många anställda.

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

8 Hushållsarbeters rättigheter

Enligt FN-organet ILO arbetar minst 100 miljoner människor i världen i andras hushåll. Siffran är dock osäker, och kan vara betydligt högre. ILO uppskattar att cirka 80 procent av hushållsarbetarna är kvinnor. Många av dem är barn. De flesta är migrantarbetare som jobbar långt hemifrån under långa perioder.

Hushållsarbetare befinner sig i en mycket utsatt situation. De kommer själva från fattiga förhållanden och försörjer inte sällan hela familjer med sitt arbete. Arbetsvillkoren är ofta svåra med långa arbetspass och låg lön. Hushållsarbetare är också extremt utsatta för våld, sexuella övergrepp och andra kränkningar.

Möjligheterna att ställa några som helst krav på arbetsvillkor och löner eller ens värja sig mot övergrepp är små i den beroendesituation hushållsarbetarna oftast befinner sig. Det behövs därför ett starkare skydd för att värna hushållsarbeters rättigheter.

Fel! Okänt namn

8.1 Ratificera ILO:s konvention 189 och rekommendation 201

FN:s trepartsorgan ILO antog i juni 2011 konventionen 189 och rekommendationen 201 om hushållsanställdas rättigheter. Sveriges regering och den svenska arbetstagardelegaten röstade ja men den svenska arbetsgivardelegaten röstade nej till konventionen.

Konventionen innehåller grundläggande rättigheter och är en viktig markering för en ofta osynliggjord grupp av arbetstagare. Konventionen slår fast hushållsarbetarnas rätt att gå med i fackföreningar och att förhandla för bättre villkor. Likabehandling ska gälla jämfört med andra arbetstagare. Det innebär bl.a. att hushållsanställda ska ha rätt till veckovila, rätt att slippa bli utsatta för våld och kränkningar och rätt att få sin lön utbetald åtminstone en gång per månad.

Konventionen anger också att migrantarbetare har rätt till ett skriftligt kontrakt och att de själva ska kunna bestämma när de vill sluta sin anställning. De ska också garanteras rätt att lämna arbetsplatsen under sin ledighet och ska få behålla sina pass i mottagarlandet.

ILO:s konventioner blir gällande när två medlemsstater har ratificerat dem. I augusti 2012 uppnåddes detta genom att Filippinerna som andra land efter Uruguay ratificerade konventionen om hushållsanställdas rättigheter. Antagandet av konventionen är ett stort steg i kampen mot diskriminering och har stor betydelse för hushållsanställda i hela världen.

Det är viktigt att många fler länder stöder hushållsarbetarnas kamp för grundläggande rättigheter genom att ratificera konventionen. Sverige bör föregå med gott exempel. Sverige bör därför snarast ratificera ILO:s konvention (nr 189) och rekommendation (201) om hushållsanställdas rättigheter. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

8.2 Tillhandahåll lättillgänglig information på fler språk

I Sverige omfattas de som arbetar i andras hushåll redan av mycket av det som anges i konventionen. I praktiken är det dock inte alltid så att lagar efterlevs. Många av arbetstagarerna är oorganiserade och anställningsformerna är ibland oklara. Det kan vara särskilt svårt för migrantarbetare som inte behärskar det svenska språket och för dem som bara är i Sverige en kort tid att hävda sina rättigheter.

I ILO-rekommendationens avsnitt 6.1 anges att medlemsstaterna när det finns behov bör ge bistånd i syfte att garantera att hushållsarbetare känner till sina rättigheter. Ett sätt att underlätta för hushållsarbetare att få kännedom om sina rättigheter är att tillhandahålla lättillgänglig information på flera språk. Regeringen bör därför ge berörda myndigheter i uppdrag att utforma lättillgänglig information om hushållsanställdas rättigheter på fler språk. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

8.3 Bättre skydd för dem som arbetar i annans hushåll

I den svenska arbetsrätten omfattas inte den som är anställd direkt i en annans hushåll av den vanliga skyddslagstiftningen. I stället gäller en separat lag, lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. Enligt denna lag krävs ingen saklig grund för uppsägning, företrädesrätten till återanställning gäller inte och andra arbetstidsregler gäller än i arbetstidslagen.

Det är i grunden orimligt med två parallella lagstiftningar som ger olika skyddsnivå. Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete bör därför upphöra att gälla och anställda i annans hushåll bör garanteras samma grundläggande skydd som övriga arbetstagare på svensk arbetsmarknad. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 12 september 2013

Josefin Brink (V)

Ulla Andersson (V)

Christina Høj Larsen (V)

Jacob Johnson (V)

Rossana Dinamarca (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)