

Allmänna motionstiden 2012/13

Motion till riksdagen
2012/13:A201
av Josefin Brink m.fl. (V)

Trygghet i anställningen

1 Innehållsförteckning

- 2 Förslag till riksdagsbeslut [2](#)
- 3 Trygghet i anställningen bidrar till utveckling [3](#)
- 4 För många tidsbegränsade anställningar är sämre för alla [4](#)
 - 4.1 Åtgärder mot missbruk av visstidsanställningar [5](#)
 - 4.1.1 Objektiva skäl ska finnas för alla visstidsanställningar [5](#)
 - 4.1.2 Säsongsanställning bör regleras i kollektivavtal [6](#)
 - 4.1.3 Inför en tydlig maximigräns för tidsbegränsad anställning [6](#)
 - 4.1.4 Företrädesrätt till återanställning [7](#)
 - 4.1.5 Förhandlingsskyldighet [7](#)
 - 4.1.6 Informationsskyldighet [8](#)
 - 4.1.7 Tydligare personsamband vid vikariat [8](#)
- 5 Ta bort tvåpersonsundantaget [9](#)
- 6 Stärkt reglering vid in- och uthyrning av arbetstagare [10](#)
 - 6.1 Inhyrning ska inte vara tillåten när tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning [11](#)
 - 6.2 Permanenta behov ska inte tillgodoses genom inhyrning [12](#)
 - 6.3 Vetorätten behöver stärkas [13](#)
 - 6.4 Utstationering av uthyrda arbetstagare [13](#)
- 7 Hushållsarbeters rättigheter [14](#)
 - 7.1 Ratificera ILO:s konvention 189 och rekommendation 201 [14](#)
 - 7.1.1 Tillhandahåll lättillgänglig information på fler språk [15](#)

7.2 Bättre skydd för dem som arbetar i annans hushåll [15](#)

2 Förslag till riksdagsbeslut

- 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 utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att säsongsanställning bör utgå som särskild anställningsform i LAS.
- 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.
- 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 att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande.
- 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 träffa avtal om tidsbegränsad anställning.
- 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.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regelverket kring vikariat bör förtydligas.
- 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.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv i en riktning som innebär att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden.
- 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.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det inte ska vara tillåtet med inhyrning av arbetstagare för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ändra i utstationeringslagen så att det tydligt framgår att utstationerade uthyrda arbetstagare ska ha minst samma lön och villkor som de skulle ha haft om de varit anställda direkt i kundföretaget.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utstationerande företag ska registrera sin närvaro och ha en förhandlingsberörig företrädare i Sverige.
- 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.
- 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.
- 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.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör ta initiativ till en dialog med berörda parter i syfte att finna en lösning som gör det möjligt att tillförsäkra personliga assistenter samma grundläggande skydd som andra arbetstagare samtidigt som brukarnas behov tillgodoses.

3 Trygghet i anställningen bidrar till utveckling

Arbetstagare är människor – inte maskiner. Trygghet i anställningen är av stor vikt för hela samhället eftersom det ökar möjligheterna till utveckling och omvandling av arbetsmarknaden. Trygga människor är kreativa. I samband med 1990-talskrisen och den massarbetslöshet som då uppkom rubbades den

relativa maktbalansen på svensk arbetsmarknad till arbetsgivarnas förmån. Det tillsammans med bland annat försämringar i lagen om anställningsskydd och en bristfällig reglering vid in- och uthyrning av arbetstagare har bidragit till att anställningsskyddet har urholkats. Otryggheten i anställningen har brett ut sig. I denna motion föreslår vi åtgärder för att öka tryggheten i anställningen.

4 För många tidsbegränsade anställningar är sämre för alla

Tidsbegränsade anställningar har en funktion på svensk arbetsmarknad och behöver användas i viss utsträckning t.ex. när det vid en anställds frånvaro finns behov av en vikarie, vid en tillfällig arbetsanhopning eller för ett visst arbete som inte kan utföras av den befintliga personalen. Det finns dock en baksida. Visstidsanställda betalar ett högt pris i form av otrygghet och oförutsägbar ekonomi. När antalet visstidsanställningar blir för många påverkar det även de fast anställdas arbetsvillkor negativt. Alltför många visstidsanställningar medför också stora kostnader för samhället bland annat i form av återkommande perioder av arbetslöshet, högre ohälsotal och högre kostnader för arbetsmiljötillsynen.

Huvudregeln i lagen om anställningsskydd är att en anställning gäller tills vidare. 1974 års lag var restriktiv avseende utrymmet för tidsbegränsade anställningar. I 1982 års lag utökades utrymmet och därefter har en omfattande uppluckring skett. I dag är det alltför lätt för arbetsgivare att använda sig av tillfälliga anställningar.

När 1990-talskrisen inleddes var knappt 10 procent av löntagarna tidsbegränsat anställda. Nu är andelen nästan dubbelt så stor. I juni 2012 var, enligt SCB:s Arbetskraftsundersökning, 18 procent av löntagarna i åldern 15–74 år tidsbegränsat anställda. Bland anställda kvinnor var 21 procent anställda på viss tid och bland anställda män var 16 procent visstidsanställda. I antal innebär det att 445 000 kvinnor och 332 000 män var tidsbegränsat anställda i juni 2012. Totalt var 777 000 av drygt 4,3 miljoner löntagare visstidsanställda.

De tidsbegränsade anställningarna är ojämnt fördelade mellan olika löntagargrupper och mönstret samspelar med och förstärker existerande orättvisor på arbetsmarknaden. Utöver att kvinnor är överrepresenterade i visstidsanställningar i förhållande till män är LO-medlemmar, ungdomar och invandrare i avsevärt högre grad än andra löntagargrupper hänvisade till tidsbegränsade anställningar. Bara en tredjedel av de lönearbetande unga kvinnorna har en fast anställning. I delar av framför allt den privata tjänstesektorn håller tillsvidareanställningar på heltid på att ersättas av visstidsanställningar med oregelbunden och varierande arbetstid. Det är en oacceptabel utveckling.

Det ökade antalet visstidsanställningar är inte ett bara ett problem för den enskilde utan också för hela löntagarkollektivet. 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 än andra. De får ta ett stort ansvar, dra ett tyngre lass och lära upp nya kollegor. Det är också vanligt med en lägre bemanning på arbetsplatser med många visstidsanställda. Det bidrar till ökad stress och sämre arbetsmiljö också för de fast anställda.

Hela samhället förlorar på att tidsbegränsade anställningar används i alltför stor utsträckning. Anställningstryggheten undergrävs, den fackliga organiseringen försvåras och både löntagarna och samhället gör stora välfärd förluster.

På arbetsplatserna är visstidsanställda utlämnade till arbetsgivarnas godtycke för fortsatt anställning. Det skapar rädsla och tystnad i arbetslivet. Osäkra anställningar medför också mindre inflytande på arbetsplatsen, mindre kompetensutveckling och sämre löneutveckling. Upprepade visstidsanställningar innebär också återkommande perioder av arbetslöshet, låga inkomster, ekonomisk stress och ovisshet om framtiden. För unga människor innebär det t.ex. svårigheter att teckna kontrakt på hyreslägenhet och svårighet att få lån för att exempelvis köpa en bostad. Unga tvingas bo kvar längre hos föräldrarna och inträdet i vuxenlivet försenas.

De många visstidsanställningarna innebär också stora kostnader för samhället i form av återkommande perioder av arbetslöshet. Det är också belagt att visstidsanställda har högre ohälsotal än tillsvidareanställda, vilket också medför kostnader för samhället. Arbetsplatser med många visstidsanställda har även svårare att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket ställer högre krav på Arbetsmiljöverkets tillsynsarbete.

Visstidsanställda byter ofta bransch och är i beroendeställning gentemot arbetsgivaren vilket gör det svårt att organisera dem. I juni 2012 var den fackliga organisationsgraden bland visstidsanställda så låg som 36 procent. Det ökade antalet osäkra anställningar är utan tvekan en bidragande orsak till att den fackliga organisationsgraden bland ungdomar har sjunkit kraftigt de senaste tio åren. Den svenska kollektivavtalsmodellen bygger på starka parter på båda sidor och det finns anledning till stark oro för modellens framtid om inte denna utveckling vänds.

Med dagens regler är det i praktiken lätt för arbetsgivare att missbruka visstidsanställningar. Saklig grund-regeln kan kringgå och permanenta personalbehov kan lösas med visstidsanställningar. I och med det urholkas löntagarnas inflytande och trygghet i anställningen.

Mot bakgrund av detta föreslår vi i det följande ett antal regeländringar i syfte att skapa garantier för att tidsbegränsade anställningar tillämpas på objektiva grunder, förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar och garantera principen om likabehandling mellan tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda.

4.1 Åtgärder mot missbruk av visstidsanställningar

4.1.1 Objektiva skäl ska finnas för alla visstidsanställningar

Tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden och tidsbegränsade anställningar ska bara få användas när det finns objektiva skäl för detta t.ex. när det vid en anställds frånvaro finns behov av en vikarie, vid en tillfällig arbetsanhopning eller för ett visst arbete som den fast anställda personalen inte kan utföra. Så är det inte i dag. Regeringen införde allmän visstidsanställning i 5 § lagen om anställningsskydd år 2007. Anställningsformen innebär att arbetsgivaren inte behöver ange något skäl för att inte anställa tills vidare och utgör därför ett avsteg från nämnda princip. Lagen (1982:80) om anställningsskydd bör därför ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

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.

4.1.2 Säsongsanställning bör regleras i kollektivavtal

Vänsterpartiet anser att de kriterier för tidsbegränsade anställningar som ska anges i lag ska täcka in skäl av generell karaktär, som förekommer inom alla eller åtminstone flertalet branscher. Säsongsanställningar är i dag enligt lag tillåtet inom verksamheter där arbete på grund av naturens växlingar eller jämförbara orsaker inte kan utföras mer än under en viss tid av året. Det gäller till exempel snöskottning, skördearbete och bärplockning samt inom turistverksamheten vid skidanläggningar som bara har öppet på vintern och campingplatser som bara har öppet på sommaren. Behovet av säsongsanställningar förekommer bara i vissa specifika branscher. Vänsterpartiet menar därför att om det finns behov av att anpassa anställningen efter säsong bör det avtalas i centrala kollektivavtal. Det möjliggör en bra lösning på branschspecifika problem. Säsongsanställning bör därför utgå som särskild anställningsform i LAS. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.1.3 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. I dag ska en allmän visstidsanställning eller ett vikariat övergå i tillsvidareanställning först efter sammanlagt 24 månaders anställning under en femårsperiod hos samma arbetsgivare. Någon begränsning mot att stapla dessa båda anställningsformer på varandra finns inte. Det innebär att en arbetsgivare kan ha en person anställd under sammanlagt fyra år under en femårsperiod utan att behöva erbjuda tillsvidareanställning. Därutöver är det möjligt att kombinera de nämnda anställningsformerna med en period av provanställning och säsongsanställningar vilket innebär att det i praktiken inte finns någon absolut tidsgräns för hur länge någon kan vara visstidsanställd hos samma arbetsgivare. Det är orimligt. EU-kommissionen har i en formell underrättelse påtalat att de svenska reglerna inte är förenliga med EU-rätten och uppmanat regeringen att ändra dem. EU:s visstidsdirektiv kräver i syfte att hindra missbruk en tydlig maximigräns för

arbetsgivares möjlighet att stapla upprepade visstidsanställningar på varandra och/eller objektiva kriterier för tidsbegränsade anställningar.

Den svenska staten riskerar att dras inför EU-domstolen om problemet inte åtgärdas. Regeringen har länge förhållat frågan och menat att de svenska reglerna duger och att de bara behöver förtydligas. För att undvika att dras inför domstol presenterade regeringen i juli 2011 departementsskrivelsen 2011:22 förslag om att en arbetstagare som anser att arbetsgivaren kombinerat olika former av tidsbegränsade anställningar "på ett sätt som utgör missbruk" skulle kunna vända sig till domstol för att få en tillsvidareanställning. Det uppfyller knappast kravet på att EU-direktiv ska genomföras på ett sätt som är tydligt, klart och precist så att kravet på rättssäkerhet uppfylls. Efter omfattande kritik från remissinstanserna har Arbetsmarknadsdepartementet utarbetat ett nytt förslag som är krångligt, svårt att förstå och endast innebär en obetydlig skärpning av skyddet mot missbruk av upprepade visstidsanställningar samtidigt som det öppnar för nya former av missbruk.

Det duger inte. Vad som behövs är en avsevärd skärpning av reglerna mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar och att 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.

4.1.4 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.

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. Om inte detta genomförs riskerar vi att få ett växande antal personer som permanent blir hänvisade till att varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet.

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.

4.1.5 Förhandlingsskyldighet

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. Förhandlingsskyldigheten bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.1.6 Informationsskyldighet

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 har tidsbegränsade anställningar och är föräldralediga finns en uppenbar risk att denna

ordning missgynnar kvinnor. Det har såväl Diskrimineringsombudsmannen som LO påpekat. Dessutom har ett starkare skydd mot diskriminering av föräldralediga införts, eftersom det varit uppenbart att dessa missgynnas på olika sätt. Att undanta de mest utsatta av de föräldralediga, de visstidsanställda, från information om nya tjänster motverkar intentionerna med det skärpta diskrimineringsförbudet.

Föräldralediga arbetstagare saknar ofta aktuell information om vad som pågår på arbetsplatsen och är därför i extra stort behov av att bli informerade om lediga anställningar. 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 deras anställningsform. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4.1.7 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 semestrar. Om inte den möjligheten finns 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.

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 rättsligt prövas.

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 vid företag med högst tio anställda. 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 ökad 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 i dag inte bara för att täcka upp tillfälliga arbetstoppar eller för att få ett visst arbete 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, kollektivavtalen och garanterar likabehandling av inhyrda.

EU:s bemanningsdirektiv gäller och ska genomföras i Sverige. Syftet med direktivet anges vara att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag genom att garantera att principen om likabehandling tillämpas på dem och att genom att erkänna bemanningsföretagen som arbetsgivare bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer (artikel 2). Med likabehandling avses lika villkor som de som är direktanställda i det inhyrande företaget har i fråga om arbetsmiljö, lön, kompetensutveckling, jämställdhet och skydd mot diskriminering.

Sverige är, enligt direktivet, skyldigt att göra en översyn av begränsningar eller förbud mot att anlita arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag i lag eller avtal (artikel 4.2). Om sådana finns får de bara motiveras av allmänintresset och då särskilt de uthyrda arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet och behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras.

Om och i vilken utsträckning Sverige, liksom övriga EU-länder, tillåter bemanningsföretag på den egna arbetsmarknaden är en fråga som hänger samman med vilken nationell arbetsmarknadsmodell som valts och dess funktionssätt. Sådana frågor ska regleras på nationell nivå. Sverige bör därför verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv i en riktning 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.

Bemanningsutredningen lämnade i januari 2011 sitt förslag till hur bemanningsdirektivet ska genomföras i Sverige. Regeringen skulle ha lagt fram ett lagförslag den 5 mars 2012 men det har fördröjts. Den 5 juli 2012 överlämnade regeringen ett förslag till lag om uthyrning av arbetstagare till Lagrådet. Lagförslaget ansluter till svensk arbetsrättslig tradition genom att lagen föreslås bli semidispositiv. Det vill säga avvikelser får göras i kollektivavtal som godkänts av en central arbetstagarorganisation under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare respekteras. De allra flesta inhemska bemanningsföretag är redan i dag bundna av kollektivavtal. En

kommande lagstiftning kommer därför att få störst betydelse avseende villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Bemanningsdirektivet gäller bara för länder inom EU/EES men det finns inget som hindrar att Sverige utvidgar likabehandlingsprincipen till att gälla även för inhyrda från resten av världen. De senaste årens avslöjanden om hur bland andra bärplockare och skogsarbetare har lurats och utnyttjats av utländska bemanningsföretag borde ha sopat undan alla tvivel på att en sådan reglering behövs.

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 år 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 p.g.a. 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 år 1993. En lagregel om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov bör införas. 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 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.

Den fackliga vetorätten bör stärkas i enlighet med vad som anförts. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

6.4 Utstationering av uthyrda arbetstagare

Antagandet av EU:s bemanningsdirektiv innebär att uthyrda arbetstagare ska ha minst samma lön och villkor som de skulle ha haft om de hade anställts direkt i kundföretaget. Det innebär en förändring i förhållande till EU-domstolens dom i Laval-målet där domstolen slog fast att endast vissa minimivillkor kan krävas med stöd av stridsåtgärder. Utstationeringslagen måste därför ändras så att det tydligt framgår att utstationerade uthyrda arbetstagare ska ha minst samma lön och villkor som de skulle ha haft om de varit anställda direkt i kundföretaget. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

I samband med genomförandet av tjänstedirektivet ändrades filiallagen så att kravet på utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige, att ha en behörig representant i landet, avskaffades. Om det inte går att få kontakt med en behörig representant i Sverige för företag som utstationerar arbetstagare hit underminerar det möjligheten för de fackliga organisationerna att teckna kollektivavtal och att utöva kontroll över löner och arbetsvillkor. Det står i strid med Sveriges skyldighet enligt ILO-konventionerna 98 och 154 att främja kollektiva förhandlingar. Det är därför nödvändigt att kräva att utstationerande företag ska registrera sin närvaro och ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

7 Hushållsarbeters rättigheter

Omkring 100 miljoner människor i världen, varav mer än 80 procent är kvinnor och många migrantarbetare, arbetar i annans hushåll. Hushållsarbetare befinner sig i en särskilt utsatt situation och är i behov av skydd för sina rättigheter.

För den som är anställd direkt i annans hushåll i Sverige gäller inte den vanliga arbetsrättsliga skyddslagstiftningen fullt ut. I stället gäller lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete. I den lagen krävs ingen saklig grund för uppsägning och den uppsagde har inte heller företrädesrätt till återanställning. Inte heller arbetstidsregleringen är lika långtgående som i arbetstidslagen (1982:673).

7.1 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 hushållsarbetsarnas rätt att gå med i fackföreningar och att förhandla för bättre villkor. Likabehandling ska gälla jämfört med andra arbetstagare. Det innebär bland annat att hushållsanställda ska ha rätt till veckovila, rätt att slippa bli utsatt 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 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 hushållsarbetsarnas 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.

7.1.1 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 arbetstagarna 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 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.

7.2 Bättre skydd för dem som arbetar i annans hushåll

Som tidigare nämnts omfattas inte den som är anställd direkt i en annans hushåll av den vanliga arbetsrättsliga skyddslagstiftningen. Vänsterpartiet anser att det är hög tid att införa likabehandling för denna grupp av arbetstagare i förhållande till andra arbetstagare. Det är i grunden orimligt med två parallella lagstiftningar som ger olika skyddsnivå. Vi vill därför att lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete upphör att gälla och att anställda i annans hushåll garanteras samma grundläggande skydd som övriga arbetstagare på svensk arbetsmarknad. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Den grupp som främst berörs är personliga assistenter som anställts direkt av brukaren. Den stora majoriteten av dem som arbetar som personliga assistenter är dock inte direktanställda i dag.

Personliga assistenter upplever enligt både Arbetsmiljöverket och Socialstyrelsen stora problem i sin arbetsmiljö, oavsett om de är direktanställda eller inte. Arbetsmiljötillsynen för dem som har sin arbetsplats i andra människors hem behöver förbättras.

I sammanhanget är det viktigt att göra en för alla parter acceptabel avvägning mellan brukarnas rättigheter och berättigade krav på integritet och de anställdas rätt till trygghet i anställningen och en bra arbetsmiljö.

Regeringen bör ta initiativ till en dialog med berörda parter i syfte att finna en lösning som gör det möjligt att tillförsäkra personliga assistenter samma grundläggande skydd som andra arbetstagare samtidigt som brukarnas behov tillgodoses. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 14 augusti

2012

Josefin Brink (V)

Ulla Andersson (V)

Christina Höj Larsen (V)

Jacob Johnson (V)

Rossana Dinamarca (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)

Sveriges riksdag
100 12 Stockholm

Telefon: 08-786 40 00 (växel)
Frågor om riksdagen

Telefon: 020-349 000

E-post: riksdagsinformation@riksdagen.se