

**Handledning för
kampanjen om bättre
villkor på jobbet**

Vi är människor inte maskiner



**Vänsterpartiet
2012**

Inledning

Vänsterpartiets kampanj *Vi är människor, inte maskiner* har två faser. Den första, *Prata om jobbet*, startar den 28 oktober 2012 och pågår till våren 2013 (datum ännu inte bestämt). Med kampanjen etablerar vi ett delvis nytt arbetssätt som innebär att vi först lyssnar på människors berättelser och sedan presenterar vi våra lösningar på bred front. Under den första fasen är det alltså viktigare att lyssna på människors berättelser än att kommunicera våra egna budskap.

Syftet med det första steget är att få igång en diskussion om villkoren på arbetsmarknaden och hur det påverkar både oss själva och samhället. Vi försöker få arbetskamrater, grannar, släktingar – alla som vi känner och som finns på arbetsmarknaden – att dela med sig av sina egna eller andras erfarenheter på kampanjsajten <http://prataomjobbet.se> (#prataomjobbet i sociala medier). På kampanjsajten kan vem som helst mejla, dela tidningsartiklar, ringa och skicka SMS. Din främsta uppgift är att lotsa människor till sajten eller själv skriva in berättelser som du hör i möten med människor. Dock är det viktigt med integriteten. Lämna aldrig ut personens namn utan tillstånd.

Det andra steget handlar om att kommunicera våra lösningar på bred front. På kampanjsajten försöker vi koppla våra politiska lösningar till de berättelser som finns där. Nu involveras hela partiet i aktiviteter på gator och torg.

Kampanjmanualen innehåller huvudsakligen fakta och argument. I första fasen ska dessa fakta och argument användas för att avgränsa kampanjen och höja kunskapsnivån internt i partiet. Kampanjmanualen beskriver även vad du kan göra i din specifika roll.

1. Vad handlar kampanjen om?

Vår kampanj handlar om villkoren i arbetslivet. Vi utmanar regeringens arbetslinje som kan sammanfattas med att fler jobb bara kan skapas om löner och anställningsvillkor blir sämre.

Vårt budskap är att fler jobb inte skapas genom sämre löner och arbetsvillkor, utan genom en väl fungerande samhällsekonomi där vi investerar i hållbar industriproduktion, infrastruktur, bostäder och en bra välfärd.

Tvärt emot regeringen menar vi att löner, arbetsvillkor och arbetsmiljö måste bli bättre om vårt samhälle ska vara ekonomiskt och socialt hållbart i längden.

Ett arbetsliv som präglas av trygga anställningar, bra arbetsmiljö, inflytande och utvecklingsmöjligheter är förstås bättre för alla som jobbar. Men det är också bra för samhällsekonomin. Om man har utrymme att använda och utveckla sina kunskaper mår man bättre och har bättre förutsättningar att göra ett bra jobb än om man behandlas som en lätt utbytbar kugge i ett anonymt maskineri.

Vårt alternativ till den borgerliga arbetslinjen är inte en ”bidragslinje”, utan en politik för fler och bättre jobb.

Med vårt kampanjbudskap, *Vi är människor inte maskiner*, vill vi göra löntagarnas röster hörda i debatten och presentera våra visioner och konkreta förslag till hur arbetslivet kan bli bättre.

Målsättningen är att vi i valrörelsen 2014 ska vara det parti som tydligast förknippas med förslag som berör och påverkar vardagen på jobbet för alla; från den relativt välavlönade tjänstemannen med fast anställning till timvikarier, bemanningsanställda och polska lastbilschaufförer.

Vi vill etablera en motbild till den motsättning mellan grupper som alliansens politik gör allt för att underblåsa, och visa att de allra flesta, arbetare, tjänstemän, arbetslösa och sjukskrivna har gemensamma intressen av trygga anställningsformer, bra trygghetssystem och starka fackföreningar.

Och, inte minst, ska vi visa att det inte är utländska arbetare som hotar löner och arbetstillfällen i Sverige, utan att problemet är att utländska arbetare blir utnyttjade som lågavlönad, rättslös arbetskraft. Och att det beror på politiska beslut i EU och här hemma som går att ändra på.

2. Varför ska vi driva just frågan om arbetslivets villkor?

Den angår väldigt många människor

De allra flesta vuxna tillbringar en stor del av sin vakna tid på jobbet. Vad vi jobbar med är en stor del av vår identitet och hur vi har det på jobbet påverkar i hög grad hur vi har det i livet som helhet.

Lönen avgör vilken grad av välstånd vi kan leva i. Våra arbetstider avgör hur vi kan disponera vår fritid, umgås med vänner och familj, utveckla egna intressen, engagera oss politiskt osv. Om jobbet är stressigt, tungt och farligt riskerar vi vår hälsa. Saknar vi inflytande, känsla av sammanhang och möjligheter att utvecklas på jobbet tär det på självkänslan och skapar psykisk stress.

Kort sagt: Villkoren i arbetslivet är en väsentlig del av människors livsvillkor.

Den är en tydlig symbolfråga med bra kontrast till andra partier

Den borgerliga arbetslinjen är helt inriktad på att skuldbelägga löntagarna för arbetslösheten: det är för höga löner, för starkt anställningsskydd och för generösa villkor i arbetslöshetsförsäkringen som är orsaken till arbetslösheten. För att fler ska få jobb krävs därför lägre löner, försvagat anställningsskydd, lägre a-kasseersättning osv. De har skickligt konstruerat motsatsparet ”arbetslinje” kontra ”bidragslinje” och lyckats skapa bilden av att det enda alternativet till försämrade löner och arbetsvillkor är hög arbetslöshet och fler som ”lever på bidrag”.

Vänsterpartiet ser inte sämre löner och arbetsvillkor som vägen till full sysselsättning – tvärtom. Det finns inga belegg för att länder med stora

löneskillnader, svag arbetsrätt och dåliga trygghetssystem generellt har lägre arbetslöshet, snarare tvärtom. Den borgerliga politiken har ju dessutom hittills lett till både lägre sysselsättning och högre arbetslöshet.

Vår politik syftar till att bekämpa arbetslösheten genom en mer aktivt sysselsättningsskapande ekonomisk politik, långsiktiga investeringar och ekonomisk omfördelning.

Tvärtemot regeringen anser vi att framtidens arbetsmarknad ska utformas utifrån samhällets behov och människors rätt till värdighet, trygghet och bra villkor på jobbet. Vi anser att alla som jobbar ska ha rimliga och rättvisa löner och att jobbet ska vara en del i ett gott liv – inte ett nödvändigt ont.

I dagsläget är det egentligen inget parti som alls driver frågor som rör villkoren i arbetslivet. Hela debatten överskuggas av alliansens ”Arbetslinje-bidraglinje”-retorik, vilket har ställt frågor om fackliga rättigheter, anställningstrygghet, arbetstider, inflytande och arbetsmiljö i skymundan.

Det finns alltså gott om utrymme för oss att göra oss till språkrör för de drygt fyra miljoner människor som varje dag upplever arbetslivets allt hårdare villkor.

Många vänsterpartister är kunniga och aktiva i frågan

Vi har många fackligt aktiva i partiet som jobbar med de här frågorna dagligen. Och de flesta av oss har erfarenheter av arbetsmarknaden och arbetslivet som är användbara i kampanjen: som arbetssökande, deltidsanställd, inhyrd, timvikarie, asylsökande, nedskärningsdrabbad eller som fast anställd på en arbetsplats där press, stress och brist på medbestämmande blivit en del av vardagen. Vi har både djup sakkunskap och en bred erfarenhetsbas att ösa ur och använda.

3. Vilka frågor ska vi fokusera på?

Vi har alla säkert massor av exempel på problem på våra jobb, stora som små. Vår kampanj ska dock inte handla om individuella problem som dumma chefer, taskiga arbetskamrater eller enskilda rättstvister om uppsägningar och dylikt.

Kampanjen ska fokusera på övergripande, strukturella problem på arbetsmarknaden och vad vi vill göra åt dem. Men vi ska använda exempel ur arbetslivets vardag för att illustrera hur de här problemen ställer till det för enskilda och för grupper av anställda i olika yrken och branscher.

De lösningar vi presenterar ska vi kommunicera på samma sätt. Vi ska sätta in de problem människor känner av och ser omkring sig i ett sammanhang och visa på strategier för att förändra; Hur den ökade stressen på arbetsplatsen hänger ihop med att allt fler av arbetskamraterna är tillfälligt anställda som kommer och går. Och att det därför finns ett gemensamt intresse för fastanställda och timvikarier att fler får fasta jobb.

Hur de tuffare villkoren för svenska byggnadsarbetare, chaufförer eller skogsarbetare hänger ihop med att det är fritt fram för oseriösa utländska firmor att konkurrera om uppdragen genom att betala ut svältlöner till sina anställda. Och att det därför finns ett gemensamt intresse för svenska och utländska arbetare att svenska kollektivavtal gäller också utländska arbetstagare som jobbar i Sverige.

Hur fast anställda blir allt räddare för att säga ifrån och ställa krav, och hur det hänger ihop med att arbetsgivaren börjat skära ner och istället ta in inhyrda arbetstagare som enkelt kan bytas ut om de är "besvärliga". Och att det finns ett gemensamt intresse för fast anställda och för inhyrda att fler får fast anställning.

Kort sagt: Trots att villkoren ser olika ut i olika yrken och branscher så finns gemensamma intressen. Hög arbetslöshet, dålig a-kassa, otrygga anställningar, slimmade organisationer, svartjobb och exploatering av arbetskraftsinvandrare påverkar hela arbetsmarknaden och gör det i förlängningen svårare för alla att kräva rimliga löner och arbetsvillkor.

4. Vad vill Vänsterpartiet göra åt problemen?

För det första är det viktigt att inse de parlamentariska lösningarnas begränsningar när det gäller villkoren i arbetslivet. Löner och arbetsvillkor i Sverige regleras i huvudsak genom kollektivavtal som tecknas mellan fack och arbetsgivarorganisationer. De arbetsrättsliga lagar vi har fungerar som ett slags golv, en garanterad miniminivå av skydd. Det står i stora delar parterna fritt att komma överens om annat än det som står i lagarna, men kommer de inte överens gäller lagen. Det är en bra modell som vi står bakom. Vi vill inte ha statlig reglering av löner och inte heller en alltför detaljerad eller absolut styrning av arbets- och anställningsvillkor.

Därför är den grundläggande utgångspunkten för vår arbetsmarknadspolitik att skapa förutsättningar för starka fackföreningar som har de redskap och det handlingsutrymme som krävs för att flytta fram löntagarnas positioner gentemot arbetsgivarna och vinna gehör för sina krav och målsättningar.

Med en politik som prioriterar full sysselsättning, en starkare arbetsrättslig lagstiftning, väl fungerande gemensamma trygghetssystem vid arbetslöshet och sjukdom och en aktiv arbetsmarknadspolitik bidrar vi till att öka möjligheterna för facklig organisering och förbättrade arbetsvillkor.

Partiet har en lång rad konkreta förslag på hur arbetsrätten, arbetsmiljön kan förbättras och de fackliga rättigheterna stärkas. Man behöver inte kunna rabbla dem för att vara aktiv i kampanjen. Tanken är också att nya förslag och idéer ska kunna formuleras under kampanjens gång utifrån de berättelser och synpunkter vi tar del av.

Men det finns några centrala frågor och förslag som alla bör känna till och kunna argumentera för. Här beskriver vi dem kortfattat utan inbördes gradering i termer av vikt eller omfattning:

Full sysselsättning

Arbetslöshet är dåligt för alla som har ett jobb, enligt logiken: Ju fler som är arbetslösa, desto svårare är det att ställa krav på bra löner och arbetsvillkor. Arbetslöshet är förstås också destruktivt för den enskilde som drabbas och ett enormt samhällsekonomiskt slöseri.

I dagsläget har vi en arbetslöshet på nästan åtta procent, vilket är alldeles för mycket. Allra allvarligast är långtidsarbetslösheten. I augusti 2012 hade 213.000 personer varit utan arbete i mer än sex månader. Bland dem hade 70.000 varit utan arbete i mer än två år. Det säger sig självt att den här situationen gör det svårare för facken att få genomslag för sina lönekrav och för enskilda att våga säga ifrån på arbetsplatsen, enligt logiken: "Passar det inte så finns det gott om folk som vill ha ditt jobb...".

Full sysselsättning är det överordnade målet för Vänsterpartiets ekonomiska politik. Vi vill ha ett annat ramverk för den ekonomiska politiken där Riksbanken ska ha full sysselsättning som mål för penningpolitiken vid sidan om inflationsmålet, och där staten istället för att alltid gå med överskott ska ha balans i sina finanser.

Det förändringarna skulle leda till en varaktigt högre sysselsättning och skapa utrymme för mer långsiktiga investeringar och för att bekämpa arbetslösheten i tider av lågkonjunktur och kris.

Det är ganska krångliga saker, och inget man står och pratar om på fikarasten direkt. Men det är viktigt att alla i partiet känner till och berättar att vår politik har full sysselsättning som prioriterat mål. Och att den ekonomiska politik vi förespråkar syftar till balans i statens ekonomi – inte till underskott.

För en mer fördjupad beskrivning: <http://www.vansterpartiet.se/assets/v-budget.doc>

Fler fasta jobb – färre otrygga anställningar

Vänsterpartiet anser att fasta jobb ska vara norm på arbetsmarknaden. Trygghet i anställningen bidrar till kontinuitet och mer kreativitet i verksamheten, underlättar för facklig organisering och ger den enskilde större möjligheter att ta tillvara sina rättigheter.

Otrygga anställningar i sin tur bidrar till att tystnaden på arbetsplatserna breder ut sig. För den som är visstidsanställd är inkomsten och framtiden osäker. Och när man är utlämnad till arbetsgivarens godtycke för att få fortsatt jobb är det svårt att ta tillvara sina rättigheter.

Många tillfälligt anställda påverkar hela arbetsplatsen negativt. På arbetsplatser där ständigt nya tillfälligt anställda kommer och går ökar arbetsbelastningen på den fast anställda personalen som ständigt måste lära upp nya kollegor och ta ansvar för kontinuiteten. Facklig organisering är också betydligt svårare på arbetsplatser med många otrygga anställningar.

Idag har närmare 20 procent av arbetstagarna, 777.000 personer, tidsbegränsade anställningar. Bland unga under 26 år har nästan hälften sådana anställningar, och bland unga kvinnor har två av tre en tillfällig

anställning idag. Men det är inte bara ett ungdomsproblem. I kvinnodominerade arbetaryrken blir tillfälliga jobb ofta långvariga: I äldreomsorgen är genomsnittsåldern för en timanställd till exempel 35 år.

Det finns ett antal olika former för och benämningar på tidsbegränsade anställningar: timanställning, behovsanställning, allmän visstidsanställning, provanställning, säsongsanställning och vikariat.

Det är viktigt att veta att:

Vänsterpartiet INTE vill försvåra eller förhindra att folk anställs som vikarier – tvärtom är möjligheten att ta in vikarier nödvändig för att anställda ska kunna ta ut semester, föräldradighet, tjänstledighet och behålla sitt jobb vid långvarig sjukskrivning. Däremot är det viktigt att man som vikarie verkligen ersätter någon som är borta, och inte bara används som ett slags extraresurs. Det måste därför finnas ett tydligt samband mellan frånvaro och vikariat.

Det problem vi framför allt ska fokusera på i kampanjen är de tidsbegränsade anställningar som inte är vikariat, utan som bara fyller den funktionen att arbetsgivare får flexibla anställda som inte vågar tjafsa emot.

Nästan 380.000 personer hade en tillfällig anställning som inte var ett vikariat, under 2011. De flesta av dem hade en så kallad behovs- eller timanställning, där man inte ens har ett schema eller en garanterad minsta arbetstid, utan rings eller sms:as in vid behov.

Det är uppenbart att många arbetsgivare sätter i system att alltid ha en skara av ”extra-personal”, trots att det uppenbarligen finns tillräckligt med jobb för att fastanställa.

Krav vi ska föra fram i kampanjen:

- Det ska finnas tydliga kriterier för när en visstidsanställning är tillåten. Det ska alltså inte längre gå att helt utan skäl anställa folk på begränsad tid. Facket ska också ges rätt att förhandla om tillfälliga anställningar.
- Det ska inte, som idag, gå att stapla olika visstidsanställningar på varandra i flera år, utan att det ger rätt till fast anställning. Som mest ska man kunna jobba i tolv månader på visstid, och totalt som mest 24 månader som vikarie och visstidsanställd hos samma arbetsgivare innan man erbjuds fast jobb.

Skärp kraven vid inhyrning!

Sedan förbudet mot privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft slopades i början av 1990-talet har bemanningsbranschen vuxit, särskilt under de senaste åren. Förra året hade bemanningsföretagen drygt 60.000 årsanställda. Eftersom personalomsättningen är stor var det 140.000 personer som var anställda någon del av året. Majoriteten av de bemanningsanställda, ca 70 procent, är tjänstemän, resterande 30 procent är arbetare.

Bemanningsbranschen är alltså en ganska liten del av den svenska arbetsmarknaden. Ändå har bemanningsföretagen tagit stort utrymme i både den politiska debatten och i fackliga strider på senare år.

Det beror på att personaluthyrning skapar flera stora problem där det förekommer. Dels för de bemanningsanställda själva, dels på de arbetsplatser som hyr in – eller hotar med att hyra in.

Att vara anställd av ett bemanningsföretag har flera nackdelar jämfört med att vara anställd på den arbetsplats där man utför sitt arbete; arbetsgivaransvaret är splittrat mellan den man är anställd av och den man jobbar hos, man har ingen rätt att få stanna på en viss arbetsplats vilket gör det svårt att komma in i arbetsgemenskapen. Om kundföretaget inte är nöjd med en av någon anledning kan man bli bortplockad på sekunden, vilket gör det svårt att kräva sina rättigheter. Man får ta del av kompetensutveckling i mindre utsträckning än andra och råkar oftare ut för arbetsplatsolyckor. Dessutom är det väldigt svårt att bedriva något fungerande fackligt arbete för bemanningsanställda.

Det ska dock sägas att de allra flesta bemanningsföretag i Sverige har tecknat kollektivavtal som ger rätt till garantilön, och bemanningsanställda är, med undantag för heltidsstuderande, alltid fast anställda. Problemet är, som beskrivs ovan, att det visat sig svårt att organisera fungerande fackligt arbete bland bemanningsanställda, vilket gör att det är svårt att kontrollera om bemanningsföretagen verkligen följer lagar och avtal.

Den mest destruktiva aspekten av bemanningsföretagen finns dock i de branscher och på de arbetsplatser där inhyrningen sker. Arbetsgivare har insett att inhyrning är ett smidigt sätt att göra sig av med, eller åtminstone tysta ner, obekväma anställda.

Det är nämligen tillåtet att säga upp anställda med hänvisning till arbetsbrist ena dagen, och sedan hyra in folk från ett bemanningsföretag för att göra de sparkades jobb redan nästa dag. Enligt Las har den som sagts upp p.g.a. arbetsbrist rätt att få jobbet tillbaka om arbetsgivaren behöver nyanställa inom nio månader efter anställningens upphörande. Det är ett viktigt skydd mot att arbetsgivare godtyckligt säger upp folk. Men när Las skrevs var bemanningsföretag inte tillåtna, så rätten till återanställning gäller inte om arbetsgivaren istället hyr in arbetskraft.

Det här har hänt på en rad arbetsplatser, till exempel på Marabou, Urban Outfitters, Ålö och vid Volvo Lastvagnar i Umeå och Göteborg.

Det riktigt obehagliga med den här situationen är att den är ett maktmedel i händerna på arbetsgivarna. Genom att hota med att ersätta hela eller delar av personalen med inhyrda kan mindre nogräknade arbetsgivare tysta både kritik och avfärda helt legitima fackliga krav. Det finns till och med exempel på arbetsgivare som använt sådana hot för att tvinga fackklubben att gå med på försämringar av gällande avtal. ”Passar det inte, så kan jag ringa Nisse från Manpower...”

Vänsterpartiets kongress har beslutat att vi ska verka för att bemanningsföretag förbjuds. Det är tyvärr lättare sagt än gjort, eftersom vi är tvungna att genomföra EU:s bemanningsdirektiv. Det ger inget utrymme för medlemsstaterna att förbjuda bemanningsföretag.

Vi anser att det är fel att EU ska kunna lägga den typen av begränsningar på medlemsstaterna. Bemanningsföretag är inte som vilken bransch som helst, utan en anställningsform. Och arbetsrätten är en nationell angelägenhet inom EU. Vi vill därför att det nuvarande direktivet ändras, så att det blir upp till varje medlemsstat att själv besluta om och på vilket sätt man vill tillåta bemanningsföretag på den egna arbetsmarknaden. Det är förstås ett tungt och långsiktigt arbete, som i dagsläget mest handlar om argumentation och opinionsbildning.

Sammantaget kan vi alltså säga att vi helst skulle vilja förbjuda bemanningsföretag, men att EU förbjuder oss att göra det. Därför vill vi ändra lagstiftningen i EU.

Men det finns dagsaktuella och konkreta saker att göra för att begränsa skadeverkningarna av bemanningsföretagen så länge de finns kvar.

Vänsterpartiet vill:

- Stoppa möjligheten att ersätta egna anställda med inhyrda från bemanningsföretag genom att stärka rätten till återanställning i Las. (Flera LO-förbund stred hårt för att få in skrivningar som reglerar det här i senaste avtalsrörelsen. Ännu har de avtalen inte prövats i domstol, så det är osäkert i vilken grad de utgör ett fullgott skydd. Dessutom anser vi att skyddet måste gälla på hela arbetsmarknaden, oavsett avtalsområde.)
- Reglera hur länge företag får ha inhyrd personal för att förhindra att inhyrning används för permanent bemanning.

Likabehandling för svenska och utländska arbetare

Människor som jobbar i Sverige utan att vara permanent bosatta här, eller som helt saknar legal status (papperslösa), är extremt utsatta för exploatering på den svenska arbetsmarknaden, dock på lite olika sätt.

I huvudsak handlar det om tre kategorier och problemområden:

1. EU-medborgare som jobbar tillfälligt i Sverige, men är anställda av ett företag i ett annat EU-land, så kallat utstationerad arbetskraft.

Det här handlar om gränsöverskridande arbete på EU:s inre marknad, där t.ex. byggfirmor och åkerier från hela EU har rätt att ta uppdrag och skicka sina anställda att utföra jobbet i ett annat EU-land. Det är i sig inget problem.

Det som är problemet är att EU-domstolen i den så kallade Lavaldomen slog fast att när företag från andra länder utför jobb i Sverige har svenska fackförbund inte rätt att kräva att de fullt ut följer svenska kollektivavtal. Byggfirmor från t.ex. Lettland och Polen har därmed rätt att betala sina anställda lägre löner och erbjuda sämre villkor än svenska byggfirmor med kollektivavtal gör för sina anställda.

Det innebär att vi idag har ett system med legaliserad lönedumpning. Där kollegor på samma bygge kan jobba

sidan vid sida och få helt olika lön, beroende på om de jobbar för en svensk eller en lettisk firma.

Det här undergräver hela idén med kollektivavtalen, som ju syftar till att förhindra att företag i samma bransch konkurrerar med låga löner och att arbetare tvingas bjuda under varandra i lön för att få jobb.

Det är också en inskränkning i fackföreningarnas grundläggande rätt att fritt förhandla och vidta stridsåtgärder som slås fast i internationella konventioner som Sverige och de flesta EU-länder ratificerat.

Vänsterpartiet vill:

- Att EU:s lagstiftning ändras så att fackens rätt att kräva samma löner och arbetsvillkor genom svenska kollektivavtal också för utstationerade arbetare garanteras. Vi vill att ett så kallat socialt protokoll läggs till EU:s fördrag, där det slås fast att de grundläggande fackliga rättigheterna inte får köras över av marknadsintressen inom EU.

2. Arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU/EES-området med arbetstillstånd kopplat till viss arbetsgivare.

Sverige har idag en extremt liberal lagstiftning om arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES. En arbetsgivare kan utan någon särskild prövning ansöka om arbetstillstånd för i stort sett hur många personer han eller hon vill. Det enda som krävs för att Migrationsverket ska bevilja tillstånd är att arbetsgivaren skickar in ett icke juridiskt bindande anställningserbjudande som följer de lagar och avtalsvillkor som gäller i branschen. Ser allt okej ut kan varken myndigheten eller de fackförbund som har rätt att yttra sig om erbjudandet säga nej. När tillståndet väl är beviljat utförs inga kontroller av myndigheterna av att villkoren i tillståndet följs.

När arbetskraftsinvandraren väl är i Sverige visar det sig inte sällan att villkoren är helt andra än de som stod på pappret som skickades in till fack och myndigheter. Men om den anställde då anmäler arbetsgivaren för att ha brutit mot de utlovade villkoren riskerar han eller hon att få sitt arbetstillstånd indraget och skickas hem igen. Tillståndet är nämligen knutet till den arbetsgivare som ansökte om det.

Den som hamnar i den situationen har visserligen rätt att stanna kvar i Sverige i tre månader för att söka ett nytt jobb. Chansen att lyckas med det på tre månader när man inte kan språket, inte känner någon i landet och inte har någon a-kassa eller annan inkomst är förstås minimala.

I praktiken är alltså arbetskraftsinvandrare extremt utsatta för arbetsgivarnas godtycke och har mycket små möjligheter att

ställa krav. Hur vanligt det är att folk blir lurade är omöjligt att veta, men det finns gott om skrämmande exempel.

Varje år avslöjas nya skandaler där människor lurats hit från Asien för att plocka bär, och sedan blir lurade på sina pengar och tvingas bo under vidriga förhållanden. Och när Hotell- och restaurangfacket granskade villkoren för arbetskraftsinvandrare på 54 krogar i Stockholm förra året, upptäckte de grova lag- och avtalsbrott hos 33 av dem. Det rörde sig om grova överträdelser med tolvtimmarspass sju dagar i veckan och löner på 2-3.000 kronor i månaden.

Det handlar alltså om mycket grovt utnyttjande av människor i en mycket utsatt position. Det handlar också om hela branscher som utsätts för extrem lönedumping och där det blir allt svårare att kräva rimliga löner och arbetsvillkor och för sjysta företag att kunna konkurrera.

Läs gärna HRF:s rapport från restauranggranskningen. Här kan du beställa rapporten:

<http://www.hrf.net/arkiv/nyheter/2011-09-04/utlandsk-arbetskraft-arbetar-skamloner>

Vänsterpartiet vill:

- Att det görs en seriositetsprövning av arbetsgivare som vill anställa utländsk arbetskraft.
- Att anställningserbjudandet som skickas in till Migrationsverket ska vara juridiskt bindande.
- Att den som avslöjar en arbetsgivare som brutit mot anställningsavtalet ska kunna få skadestånd och rätt att stanna hela tillståndstiden ut för att söka nytt jobb.

3. Papperslösa.

Ingen vet hur många människor som lever i Sverige utan uppehållstillstånd, men en uppskattning är att det rör sig om upp till 35.000 personer. Det är kanske den mest utsatta gruppen i arbetslivet. Utan någon rätt till försörjning från samhället och utan möjlighet att vända sig till myndigheter tvingas papperslösa acceptera löner och arbetsvillkor som ingen annan ens skulle överväga.

Av naturliga skäl finns ingen heltäckande bild av hur arbetsvillkoren ser ut för papperslösa. Men det finns gott om upprörande exempel från rivningsfirmor, krogar, städbolag, biltvättar och andra servicejobb; svårtlöner, eller inga löner alls, sexuella trakasserier, långa arbetspass, direkt livsfarliga arbetsmiljöer och inkvartering i lagerlokaler och restaurangkök, listan på övergrepp och missförhållanden är oändlig.

Att göra något åt denna situation är inte helt enkelt. Ett antal fackliga organisationer organiserar papperslösa och gör vad de kan för att kräva arbetsgivarna på löner och anständiga

villkor. Men det är ett arbete som har en mycket begränsad räckvidd och det finns väldigt lite att sätta emot när den som är förfördelad riskerar att bli utvisad utan en krona på fickan om myndigheterna kopplas in.

Det grundläggande problemet för de papperslösa är just att de är papperslösa. Det finns liksom ingen annan väg bort från den exploatering och rättslöshet papperslösa befinner sig i än att de får uppehållstillstånd. Vänsterpartiet för en trägen kamp för en mer human och rättssäker asylopolitik. Tillsammans med de förändringar vi vill se för arbetskraftsinvandrare skulle det åtminstone reducera antalet papperslösa i Sverige. Vänsterpartiet anser att det utöver det krävs att Sverige, liksom många andra länder gjort, fattar engångsbeslut om amnesti, eller regularisering, av papperslösa.

Det finns också några reformer som skulle öka möjligheterna att bekämpa exploateringen av papperslösa som arbetskraft.

Vänsterpartiet vill:

- Avkriminalisera den som arbetar utan arbetstillstånd. Det är inte den som utnyttjas som ska straffas utan arbetsgivaren.
- Införa en tydlig skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som utnyttjar människor utan papper och skyldighet att betala mellanskillnaden mellan den lön de betalat ut och den lön som gäller i kollektivavtal i branschen.
- Att en papperslös också ska kunna kräva skadestånd av arbetsgivaren för kränkande behandling.

Ersätt Fas 3 med utbildning och riktiga jobb

Vad samhället erbjuder för typ av stöd till den som blir arbetslös har stor betydelse för möjligheten att hitta ett nytt jobb. De villkor arbetslösa lever under påverkar också i förlängningen arbetsmarknaden som helhet. I synnerhet om arbetslösheten är hög och många är långtidsarbetslösa.

I dagsläget har vi en mycket hög arbetslöshet och extremt många långtidsarbetslösa. Knappt var tredje arbetslös har över huvud taget någon a-kasseersättning, och ersättningsnivån för dem som har a-kassa ligger långt under de lägsta lönerna på arbetsmarknaden. Ytterst få arbetslösa erbjuds utbildningar eller andra insatser som ökar möjligheterna att få ett bra jobb.

Sammantaget sätter den här situationen press nedåt på löner och arbetsvillkor. Stenhård konkurrens om alltför få jobb och usel ekonomi pressar arbetslösa att ställa allt lägre krav på löner och arbetsvillkor.

För att öka denna press maximalt har regeringen inrättat arbetsmarknadsprogrammet Fas 3. I detta program hamnar alla arbetslösa som efter 300 dagar blivit utförsäkrade från arbetslöshetsförsäkringen och varit inskrivna i den så kallade jobb- och utvecklingsgarantins första och andra fas i 450 dagar. I Fas 3 placeras man hos en arbetsgivare och

förväntas jobba upp till heltid. Man får ingen lön alls. Den som tidigare haft a-kasseersättning får aktivitetsstöd med som mest 680 kronor om dagen och som minst 320 kronor om dagen före skatt. Den som inte har haft a-kasseersättning blir hänvisad till försörjningsstöd. Vägrar man delta förlorar man sin ersättning. Arbetsgivarna däremot, får 4.500 kronor i månaden för varje Fas 3-deltagare de sysselsätter.

Idag befinner sig drygt 31.000 personer i Fas 3. Det är fler än antalet anställda på landets största företag Posten AB.

Att staten tvingar människor att arbeta på obestämd tid utan rätt till lön och de rättigheter man har som anställd är fullkomligt orimligt. Det är demoraliserande och kränkande för den enskilde. Dessutom har ytterst få Fas 3-deltagare lyckats hitta ett reguljärt jobb. ”Det är inte direkt någon merit att vara i Fas 3 när man söker jobb”, som en kvinna uttryckte sig i en tv-intervju för en tid sedan.

I själva verket fyller Fas 3 två funktioner i den borgerliga arbetsmarknadspolitiken:

- dels ska hotet om att hamna i Fas 3 göra arbetslösa mer desperata och villiga att ta i stort sett vilket jobb som helst för att slippa. Nationalekonomer kallar det helt cyniskt för ”avskräckningseffekten” och
- dels bidrar Fas 3 till att skapa ett riktigt låglöneproletariat som tränger undan motsvarande betalda jobb; Varför anställa någon och betala lön och arbetsgivaravgifter om man kan få jobbet gjort gratis och dessutom 5.000 kronor från staten?

Vänsterpartiet vill lägga om arbetsmarknadspolitiken i grunden. Med tidiga, individuellt anpassade och mer aktiva insatser som yrkesutbildning och lärlingsplatser kan risken för långtidsarbetslöshet minska.

Men de som redan befinner sig i långvarig arbetslöshet måste också erbjudas en väg ut ur den återvändsgränd regeringen placerat dem i.

Vänsterpartiet vill:

- Avskaffa Fas 3
- Erbjudas alla som idag befinner sig i Fas 3 yrkesutbildningar, lärlingsplatser och subventionerade anställningar med avtalsenliga villkor som ger meriter för att kunna söka reguljära jobb.

Men beslutade inte riksdagen att Fas 3 skulle stoppas?

Ja och nej. I juni 2011 fattade en majoritet i Arbetsmarknadsutskottet bestående av s, mp, v och sd beslut om att uppmana regeringen att stoppa anvisningarna till Fas 3 tills dess alla missförhållanden i åtgärden åtgärdats.

Beslutet handlade alltså inte om det Vänsterpartiet vill, nämligen att Fas 3 läggs ner och ersätts med helt andra åtgärder. Utan om det s, v och mp kunde enas om som en minsta gemensam nämnare (och som sd anslöt sig till). Beslutet byggde på de många rapporter om grova missförhållanden på de arbetsplatser där Fas 3-deltagare befann sig, och det faktum att

deltagarna då inte ens hade möjlighet att gå en utbildning. De sakerna hävdade regeringen att de hade rättat till redan då de lade fram sin höstbudget samma år, så något anvisningsstopp genomfördes aldrig.

Dessvärre rapporterade media om beslutet på ett sätt som gav många uppfattningen att Riksdagen beslutat att Fas 3 skulle stoppas helt, vilket alltså är fel. Det var ett ”bättre-än-ingenet”-beslut.

Vänsterpartiet har varje år sedan det infördes röstat för att helt avskaffa Fas 3, och lagt fram ett budgeterat förslag på hur det ska gå till. Det kommer vi att fortsätta göra.

Andra problem och frågeställningar

Det finns betydligt fler problem som säkert kommer att lyftas under kampanjens gång, både av allmänheten och av centrala partiföreträdare. Det kan handla om regler för F-skattsedlar, övertidsregler, kontroller och övervakning, a-kasseregler och mycket annat.

Det är bara bra. Partiet har en väl utvecklad politik och ofta kommer det att gå att hitta svar på frågor om annat än det som nämns i den här handledningen i riksdagsmotioner, program eller faktablad på hemsidan.

I de fall partiet inte har svar på alla frågor är det bara att vara ödmjuk och säga att det behöver vi bli bättre på. En bärande del i kampanjen är ju att vi ska utveckla vår politik utifrån den verklighetsbeskrivning som växer fram under kampanjens gång.

5. Kampanjens olika steg

Kampanjen startar den 28 oktober 2012 i samband med att riksdagsledamöterna gör besök på arbetsplatser runt om i landet. Första steget är att lansera kampanjen, dess huvudsakliga innehåll och kampanjsajten www.prataomjobbet.se (#prataomjobbet i sociala medier). Målgrupp är arbetskamrater, grannar, släktingar – alla som du känner och som finns på arbetsmarknaden. Syftet med det första steget är att få igång en diskussion om villkoren på arbetsmarknaden och hur det påverkar både oss själva och samhället. I den här fasen lyssnar vi på människors berättelser om hur de har det på jobbet och försöker få dem att dela med sig av sina egna eller andras erfarenheter på kampanjsajten. Den lyssnande fasen pågår till och med mars 2013.

Det andra steget handlar om att kommunicera våra lösningar på bred front. På kampanjsajten försöker vi koppla våra politiska lösningar till de case som beskrivs där. Nu involveras hela partiet i aktiviteter på gator och torg. Parollen *Vi är människor, inte maskiner* är genomgående för vår externa kommunikation.

6. Material

Inför kampanjens första steg kommer Vänsterpartiet centralt att producera:

- Affisch med kampanjbudskap och hänvisning till sajten
- Visitkort om kampanjen
- Klistermärken med hänvisning till sajten

7. Vem kan göra vad i kampanjen?

Det beror lite vem du är och vilken arena du är aktiv på. Alla behöver inte göra samma saker.

Som fackligt aktiv vänsterpartist har du förstås särskilt goda möjligheter att vara aktiv i kampanjen. Du kan antagligen mer än de flesta om hur problemen i din bransch ser ut och vilka politiska reformer som är viktigast för att lösa dem.

- Dela med dig av dina kunskaper och erfarenheter till partikamraterna i partiföreningen och distriktet.
- Bjud in arbetskamrater och fackliga kollegor till öppna möten som din partiförening – förhoppningsvis – ordnar på kampanjens tema.
- Använd kampanjsajten på webben och bidra med berättelser och exempel från din arbetsplats eller bransch.
- Uppmana dina arbetskamrater och fackliga kollegor att göra samma sak.
- Ta initiativ till arbetsplatsbesök och/eller möten med fackklubben där ni bjuder in företrädare för partiet för att diskutera med arbetskamraterna.

Som medlem i en partiförening finns massor du kan göra både tillsammans med föreningen och enskilt.

- Ordna arbetsplatsbesök och möten med fackklubbar på arbetsplatser där du bor. Ta kontakt med fackligt aktiva partikamrater för att hitta en ingång. Eller kontakta helt enkelt fackklubbar på arbetsplatser ni tycker verkar intressant att besöka. Oavsett partibok brukar de flesta bli glada om partiföreträdare från (v) är intresserade av att komma och diskutera just de frågor de tycker är viktiga. Särskilt om ni kan locka med att någon hyfsat känd partiföreträdare är med på mötet/besöket!
- Tänk på att ”arbetsplatser” är mer än äldreboenden och industrier, som kanske är det första som dyker upp i huvudet. Besök åkerier, byggfirmor, butiker, restauranger och callcenters också!
- Ordna öppna möten med arbetslivstema. Be lokala fackliga partikamrater, centrala partiföreträdare eller andra spännande personer att inleda.
- Skriv insändare och debattartiklar, helst med lokal förankring där du knyter ihop kampanjtemat med något konkret i just din kommun.
- Låt fantasin flöda! Traditionella flygbladsutdelningar, möten osv har sin plats i en kampanj. Men det är aldrig fel med mer spektakulära aktiviteter som drar uppmärksamhet till sig och lockar fler än de redan frälsta att lyssna och delta.

Som kommun- eller landstingspolitiker har du en arbetsgivarroll, åtminstone potentiellt om du är i opposition. Det ger stora möjligheter att driva konkreta krav på kampanjens tema i den egna kommunen/landstinget/regionen. För att få brett genomslag är det bra att samordna krav och ta hjälp av varandra för att inspireras. Några konkreta krav som är bra att fokusera på i samband med kampanjen är:

Upphandlingsregler

Vänsterpartiet anser att offentlig upphandling ska användas för att gynna seriösa arbetsgivare som tillämpar kollektivavtal, erbjuder bra arbetsmiljö, motarbetar diskriminering osv.

I dagsläget ställer alltför få kommuner/landsting/regioner sådana krav vid sina upphandlingar. Det innebär att många miljarder av skattebetalarnas pengar varje år betalas ut till företag som pressar ner löner och arbetsvillkor för att vinna anbud med lägsta pris. Det är skrämmande vanligt att rena svartfirmor anlitas för kommunal städning till exempel.

Genom att driva krav på en upphandlingspolicy som tar hänsyn till löner och arbetsvillkor och som rensar ut oseriösa aktörer kan man som lokalpolitiker bygga allianser med de fackförbund vars medlemmar berörs. Det finns en väl spridd myt om att det inte står i strid med EU-rätten att ställa olika sociala krav vid offentlig upphandling. Det är just en myt. I många EU-länder ställs betydligt högre krav på löner, arbetsvillkor, miljö osv. i samband med offentlig upphandling än i Sverige.

Använd gärna arbetsmetoden Vita jobb som förebild. Det är en samverkansform mellan kommuner och fackförbund där man gemensamt arbetar för att bara seriösa företag som lever upp till lagar och avtal får kontrakt med kommunen.

Modellen håller på att införas i Malmö, där s, v och mp styr.

Fasta heltidsjobb och rimliga scheman i kommunens verksamheter
På nationell nivå driver partiet skärpt lagstiftning om rätt till heltid och en begränsning av visstidsanställningar.

Det är en fråga om trovärdighet att vi också aktivt jobbar för att kommuner, landsting och regioner är förebilder i att erbjuda fasta jobb på heltid, utan att det resulterar i delade turer eller orimliga krav på helgarbete.

Det är naturligtvis inte alldeles enkelt, och det kräver nära dialog och samverkan med både facken och enhetscheferna. Men det är inte omöjligt. Snarare är det nödvändigt om det ska kunna gå att rekrytera och behålla bra personal i vård- och omsorgsjobben framöver.

Återta entreprenader i egen regi

Ett arbete som redan pågår i flera kommuner där vi sitter med i majoriteten. Att återta äldreboenden, förskolor osv i egen regi är, om det görs rätt, ett konkret sätt att förbättra för både brukare och anställda.

Men också andra verksamheter som renhållning, städning osv kan vara rimligt att återta i egen regi. Dels därför att det ofta blir både billigare och mer effektivt. Men också för att det ur de anställdas perspektiv är bättre att vara anställd av kommunen än av underleverantörer med osäker framtid. Men det förutsätter förstås att kommunen erbjuder bra löner och arbetsvillkor! Ta kontakt med lokala företrädare för till exempel Fastighetsanställdas förbund och Transportarbetareförbundet och diskutera villkoren för deras medlemmar i entreprenadföretagen och om kommunal regi skulle vara bättre och i så fall hur!

Som riksdagsledamot är du alltid en ambassadör för partiets politik och de prioriteringar vi beslutat om. Som riksdagsledamot är du attraktiv som samtalspartner för fackföreningarna på orten och du har lättare än andra partikamrater att bli inbjuden till arbetsplatser och bli publicerad i lokalpressen. Använd de möjligheterna!

- I vecka 44 ska hela riksdagsgruppen ut på turné med besök på arbetsplatser m.m. Särskilt program och info om det kommer i separat underlag.

8. Lästips

Material från Vänsterpartiet:

- Vänsterpartiets budgetmotion hösten 2012:
<http://www.vansterpartiet.se/assets/v-budget.doc>
- Riksdagsmotion om hur vi vill bekämpa skattefusk och svartarbete: http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Forslag/Motioner/tgarder-mot-skattefusk-och-sv_H002Sk231/?text=true
- Riksdagsmotion om hur vi vill stärka skyddet mot lönedumpning och exploatering av arbetare i samband med arbetskraftsinvandring och utstationering mm:
http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Forslag/Motioner/Kollektivavtal-likabehandling_H002Sf207/?text=true
- Riksdagsmotion om arbetsmiljö, arbetstider, integritetsskydd, trakasserier mm: http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Forslag/Motioner/Arbetstid-och-arbetsmiljo_H002A202/?text=true
- Riksdagsmotion om anställningstrygghet, reglering av bemanningsföretag mm: http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Forslag/Motioner/Trygghet-i-anstallningen_H002A201/?text=true

Rapporter och skrifter från fackliga organisationer:

- Lön för mödan? En rapport om låglönejobb i Sverige. Utgiven 2012 av Arenagruppen/6F: <http://www.vilketsamhalle.se/wp-content/uploads/2012/06/rapporten.pdf>
- Ordning och reda. Om en hotad arbetsmarknadsmodell. Rapport om kollektivavtal och fackliga rättigheter utgiven av 6F 2010: http://www.6f.se/documents/6F_rapport1-arbetsmarknad.pdf
- Ständigt standby. En rapport om visstidsanställdas villkor. Utgiven 2011 av Kommunal: http://www.kommunal.se/PageFiles/89863/Standigt_standby-rapport_om_visstidsanstalldas_villkor_laguplost.pdf
- Lågstatlöner och den svenska modellen. En rapport om lågstatlönernas betydelse för löner och sysselsättningen i detaljandeln. Utgiven av Handelsanställdas förbund 2011: http://www.handels.se/Global/Media/Pressrum/Rapporter/L%C3%A4gstatl%C3%B6ner%20och%20den%20svenska%20modellen_.pdf
- Fler arbetare måste få utvecklande jobb- - inte digital taylorism. En rapport om utvecklingen mot mer utarmade jobb. Utgiven av

LO 2011:

[http://lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/D63B528C9CEEE6EBC12579220043E1D5/\\$file/Fler_arb_maste_fa_utvecklande_jobb.pdf](http://lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/D63B528C9CEEE6EBC12579220043E1D5/$file/Fler_arb_maste_fa_utvecklande_jobb.pdf)

- Anställningsformer år 2011. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990-2011. Utgiven av LO 2011:
[http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/78D7F8914A2117FFC12579200033813A/\\$file/Anst%C3%A4llningsformer_2011.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/78D7F8914A2117FFC12579200033813A/$file/Anst%C3%A4llningsformer_2011.pdf)
- Till vilket pris som helst? En uppföljning av arbetskraftsmigranternas villkor i Hotell- och restaurangbranschen. Utgiven av Hotell- och restaurangfacket 2012:
http://www.hrf.net/sites/default/files/field/doc/rapport_till_vilket_pris_formgiven_mindre.pdf
- Jobba över gratis – övertiden 2011. En granskning av övertidsarbete utgiven av TCO 2012:
http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/rapporter/TCO-granskar/2012/0312%20Övertiden%202011_w.pdf
- Stressbarometer 2012: Dags för åtgärder. Rapport från TCO utgiven 2012:
http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/rapporter/TCO-granskar/2012/0711_Stressbarometer_2_w.pdf
- LAS gör inte unga arbetslösa. En rapport som avlivar myter om LAS utgiven av TCO 2010:
http://www.tco.se/FileOrganizer/TCOs%20webbplats/Publikationer/rapporter/TCO-granskar/2010/0110%20Las%20gör%20inte%20unga%20arbetslösa_2_W.pdf