



Lag om uthyrning av arbetstagare m.m.

Sammanfattning

I detta betänkande behandlar utskottet regeringens proposition 2011/12:178 Lag om uthyrning av arbetstagare samt tre motioner som har väckts med anledning av propositionen. Utskottet föreslår att riksdagen, efter enstaka rättelser av uppenbara skrivfel, antar regeringens lagförslag och tillstyrker därmed propositionen delvis och avstyrker följdmotionerna.

Propositionen innehåller förslag till genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. I propositionen föreslås en lag om uthyrning av arbetstagare och ändringar i bl.a. lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Regeringen föreslår att lagen om uthyrning av arbetstagare ska gälla arbetstagare som är anställda av ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till ett kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. En central bestämmelse i direktivet och i lagförslaget är den s.k. likabehandlingsprincipen. Principen innebär att en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag ska ha minst samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor, under den tid som uppdraget varar, som om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att inneha samma tjänst. Arbetsmarknadens parter ges rätt att ingå kollektivavtal som avviker från likabehandlingsprincipen, under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare enligt direktivet respekteras. I lagen om utstationering av arbetstagare föreslås en bestämmelse som ger utökade möjligheter för arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att genom kollektivavtal få till stånd ett förstärkt skydd för utstationerade uthyrda arbetstagare. Regeringen föreslår också ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 januari 2013.

I ärendet behandlas också 34 motionsyrkanden som har väckts under den allmänna motionstiden under riksmötena 2011/12 och 2012/13.

Utskottet föreslår att riksdagen beslutar om ett tillkännagivande till regeringen om att Sverige bör kräva att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll. Därmed föreslår utskottet att fyra motionsyrkanden bör bifallas. Företrädarna för Moderaterna, Folkpartiet, Centerpartiet och Kristdemokraterna reserverar sig mot utskottets ställningstagande i denna del.

Utskottet avstyrker övriga motionsyrkanden, som i huvudsak handlar om frågor som är relaterade till uthyrning av arbetskraft och utstationering av arbetstagare.

I ärendet har därutöver reservationer lämnats av företrädare för Socialdemokraterna, Sverigedemokraterna och Vänsterpartiet. Miljöpartiet har lämnat ett särskilt yttrande.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	5
Redogörelse för ärendet	8
Ärendet och dess beredning	8
Propositionens huvudsakliga innehåll	8
Utskottets överväganden	10
Lag om uthyrning av arbetstagare m.m.	10
Bakgrund	10
Uthyrning av arbetstagare	10
Utstationering av arbetstagare	11
Lavalldomen	12
Propositionen	13
Inledning	13
Uthyrningslagen	13
Utstationeringslagen	15
Medbestämmandelagen och arbetsförmedlingslagen	16
Motionen	16
Utskottets ställningstagande	16
Stadigvarande arbetskraftsbehov	18
Likabehandlingsprincipen för uthyrda arbetstagare m.m.	19
Likabehandlingsprincipen för utstationerade uthyrda arbetstagare	20
Stridsåtgärder mot kundföretag	22
Anmälningsskyldighet vid utstationering	23
Utredning om utstationering på svensk arbetsmarknad	24
Socialt protokoll m.m.	26
Facklig vetorätt	29
Företrädesrätt till återanställning vid inhyrning av arbetstagare	30
Reservationer	34
1. Lag om uthyrning av arbetstagare m.m., punkt 1 (SD)	34
2. Stadigvarande arbetskraftsbehov, punkt 2 (S)	35
3. Stadigvarande arbetskraftsbehov, punkt 2 (V)	36
4. Likabehandlingsprincipen för uthyrda arbetstagare m.m., punkt 3 (SD)	37
5. Likabehandlingsprincipen för uthyrda arbetstagare m.m., punkt 3 (V)	37
6. Likabehandlingsprincipen för utstationerade uthyrda arbetstagare, punkt 4 (V)	38
7. Anmälningsskyldighet vid utstationering, punkt 6 (V)	39
8. Utredning om utstationering på svensk arbetsmarknad, punkt 7 (V)	40
9. Socialt protokoll, punkt 8 (M, FP, C, KD)	41
10. Garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen m.m., punkt 9 (V)	43
11. Facklig vetorätt, punkt 10 (V)	44
12. Företrädesrätt till återanställning vid inhyrning av arbetstagare, punkt 11 (S)	45

13. Företrädesrätt till återanställning vid inhyrning av arbetstagare, punkt 11 (V)	46
Särskilt yttrande	48
Lag om uthyrning av arbetstagare m.m., punkt 1 (MP)	48
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	49
Propositionen	49
Följdmotionerna	49
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2011	50
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2012	52
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	55
<i>Bilaga 3</i>	
Arbetsmarknadsutskottets offentliga kunskapsseminarium den 31 maj 2012 om EU:s utstationeringspaket	66

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Lag om uthyrning av arbetstagare m.m.

Riksdagen antar regeringens förslag till

- 1) lag om uthyrning av arbetstagare,
- 2) lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet med den ändringen att årtalet 2013 i förslagets 38 § ska bytas ut mot 2012,
- 3) lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft,
- 4) lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare med den ändringen att årtalet 2013 i förslagets 5 och 10 §§ ska bytas ut mot 2012. Därmed bifaller riksdagen proposition 2011/12:178 punkterna 1 och 3, bifaller delvis proposition 2011/12:178 punkterna 2 och 4 samt avslår motion 2012/13:A5 av Sven-Olof Sällström (SD) yrkande 1.

Reservation 1 (SD)

2. Stadigvarande arbetskraftsbehov

Riksdagen avslår motionerna

- 2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2,
 2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 17,
 2012/13:A3 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 1,
 2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2 och
 2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 11.

Reservation 2 (S)

Reservation 3 (V)

3. Likabehandlingsprincipen för uthyrda arbetstagare m.m.

Riksdagen avslår motionerna

- 2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 4,
 2011/12:A212 av Peter Persson och Anders Karlsson (båda S),
 2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1 och
 2012/13:A5 av Sven-Olof Sällström (SD) yrkande 2.

Reservation 4 (SD)

Reservation 5 (V)

4. Likabehandlingsprincipen för utstationerade uthyrda arbetstagare

Riksdagen avslår motionerna

- 2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 5,
 2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 5 och 7 samt
 2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 13.

Reservation 6 (V)

5. Stridsåtgärder mot kundföretag

Riksdagen avslår motion

2012/13:A5 av Sven-Olof Sällström (SD) yrkande 3.

6. Anmälningsskyldighet vid utstationering

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 6,

2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 8 och

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 14.

Reservation 7 (V)

7. Utredning om utstationering på svensk arbetsmarknad

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:A369 av Anders Karlsson m.fl. (S),

2012/13:Sf207 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 1 och

2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 6.

Reservation 8 (V)

8. Socialt protokoll

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad utskottet anför om att Sverige bör kräva att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2011/12:A235 av Thomas Strand (S),

2011/12:A275 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1,

2012/13:Sf207 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 2 och

2012/13:A392 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 33 och

avslår motion

2011/12:Fi210 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 2.

Reservation 9 (M, FP, C, KD)

9. Garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:A231 av Phia Andersson och Ann-Kristine Johansson (båda S),

2012/13:Sf207 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 3,

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 9 och

2012/13:A343 av Ann-Kristine Johansson och Phia Andersson (båda S).

Reservation 10 (V)

10. Facklig vetorätt

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 3,

2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 3,

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 12 och

2012/13:A314 av Mattias Jonsson (S).

Reservation 11 (V)

11. Företrädesrätt till återanställning vid inhyrning av arbetstagare

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1,

2011/12:A283 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S),

2011/12:A293 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Mattias Jonsson (båda S),

2011/12:A320 av Hillevi Larsson (S) yrkandena 1 och 2,

2012/13:A3 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 2,

2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 4,

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 10,

2012/13:A208 av Christina Oskarsson (S),

2012/13:A229 av Catharina Bråkenhielm (S),

2012/13:A261 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S),

2012/13:A310 av Hans Hoff m.fl. (S) och

2012/13:A317 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S).

Reservation 12 (S)

Reservation 13 (V)

Stockholm den 8 november 2012

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Elisabeth Svantesson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Elisabeth Svantesson (M), Ylva Johansson (S), Maria Plass (M), Raimo Pärssinen (S), Katarina Brännström (M), Gustav Nilsson (M), Patrik Björck (S), Hans Backman (FP), Ann-Christin Ahlberg (S), Annika Carlsson (C), Johan Andersson (S), Hanif Bali (M), Mehmet Kaplan (MP), Andreas Carlson (KD), Sven-Olof Sällström (SD), Josefin Brink (V) och Kerstin Nilsson (S).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I detta ärende behandlar arbetsmarknadsutskottet regeringens proposition 2011/12:178 Lag om uthyrning av arbetstagare och tre motioner väckta med anledning av propositionen. I betänkandet behandlas också 34 motionsyrkanden från den allmänna motionstiden riksmötena 2011/12 och 2012/13.

I propositionen föreslår regeringen en ny lag om uthyrning av arbetstagare, i det följande kallad uthyrningslagen, och vissa ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, i det följande kallad medbestämmandelagen eller förkortad MBL, lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, i det följande kallad arbetsförmedlingslagen, och i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, i det följande kallad utstationeringslagen. De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 januari 2013.

Regeringens förslag till riksdagsbeslut och motionsförslagen finns i bilaga 1 och regeringens lagförslag i bilaga 2. Motionsyrkandena avser frågor som är relaterade till uthyrning av arbetskraft och utstationering av arbetstagare.

Den föreslagna lagstiftningen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, i det följande kallat bemanningsdirektivet. Bemanningdirektivet skulle vara genomfört i medlemsstaterna senast den 5 december 2011.

Regeringen tillkallade i september 2009 en särskild utredare som skulle överväga och lämna förslag om vilka åtgärder som behöver vidtas för att bemanningsdirektivet ska kunna genomföras i svensk rätt. I januari 2011 överlämnades betänkandet Bemanningdirektivets genomförande i Sverige (SOU 2011:5) till regeringen och det remissbehandlades därefter.

Lagrådet har yttrat sig över lagförslagen och regeringen har i huvudsak följt Lagrådets förslag.

Den 31 maj 2012 anordnade arbetsmarknadsutskottet ett offentligt kunskapsseminarium om EU:s s.k. utstationeringspaket. Vid seminariet medverkade företrädare för bl.a. EU-kommissionen i Sverige, arbetsmarknadens parter och Arbetsmiljöverket. Stenografiska uppteckningar från seminariet finns som bilaga 3.

Propositionens huvudsakliga innehåll

Regeringen föreslår i propositionen en lag, uthyrningslagen, som ska gälla arbetstagare som är anställda av ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till ett kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

En central bestämmelse i bemanningsdirektivet och i lagförslaget är den s.k. likabehandlingsprincipen. Principen innebär att en arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska ha minst samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor, under den tid som uppdraget varar, som om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att inneha samma tjänst. Arbetsmarknadens parter ges rätt att ingå kollektivavtal som avviker från likabehandlingsprincipen under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare enligt direktivet respekteras. Vissa undantag från likabehandlingsprincipen föreslås. I propositionen föreslår regeringen även bestämmelser som innebär ytterligare skyldigheter för både bemanningsföretag och kundföretag.

I utstationeringslagen föreslår regeringen en bestämmelse som ger utökade möjligheter för arbetstagarorganisationer att vidta stridsåtgärder i syfte att genom kollektivavtal få till stånd ett förstärkt skydd för utstationerade uthyrda arbetstagare. Regeringen föreslår också ändringar i medbestämmandelagen och arbetsförmedlingslagen.

De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 januari 2013.

Utskottets överväganden

Lag om uthyrning av arbetstagare m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen antar regeringens förslag till uthyrningslag och regeringens förslag till ändringar i medbestämmandelagen, arbetsförmedlingslagen och utstationeringslagen. Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att det i uthyrningslagen inte ska finnas möjlighet för arbetsmarknadens parter att göra avvikelser från lagen. Jämför reservation 1 (SD) och särskilt yttrande (MP).

Bakgrund

Uthyrning av arbetstagare

Uthyrning av arbetskraft var i princip förbjudet i Sverige under åren 1942–1991. Förbudet upphävdes den 1 januari 1992 genom lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Den nu gällande arbetsförmedlingslagen trädde i kraft den 1 juli 1993. I lagen finns bl.a. bestämmelser om uthyrning av arbetskraft. En arbetsgivare som bryter mot lagens bestämmelser för sådan uthyrning kan drabbas av straffansvar.

EU:s bemanningsdirektiv antogs i november 2008. Ett av syftena med direktivet är att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och att förbättra kvaliteten i deras arbete genom att garantera att principen om likabehandling tillämpas på dem. Ett annat syfte är att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare och att fastställa en lämplig ram för anlitande av arbetskraft som hyrs ut för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och att utveckla flexibla arbetsformer. Enligt direktivet definieras en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag som en arbetstagare som har ett anställningskontrakt med eller anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag, i syfte att hyras ut till ett kundföretag för att tillfälligt arbeta under dess kontroll och ledning.

En central bestämmelse i bemanningsdirektivet är artikel 5 där en princip om likabehandling slås fast. Principen innebär att de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst ska vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget för att inneha samma tjänst. I direktivet anges också vilka de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren är (artikel 3.1 f och artikel 5.1 andra stycket a och b). Undantag från likabehandlingsprincipen kan göras i

fråga om lön för arbetstagare som är tillsvidareanställda i ett bemanningsföretag och som fortsätter att uppbära lön under tiden mellan två uthyrningsuppdrag.

Av bemanningsdirektivet framgår vidare att direktivet inte påverkar medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa bestämmelser som är förmånligare för de uthyrda arbetstagarna eller arbetsmarknadens parter rätt att införa sådana regler genom kollektivavtal. Vidare framgår att direktivet inte får utgöra skäl för en medlemsstat att sänka den allmänna skyddsnivån för uthyrda arbetstagare på de områden som omfattas av bemanningsdirektivet.

I de inledande skälen till bemanningsdirektivet anges att direktivet bör införas utan att det påverkar tillämpningen av utstationeringsdirektivet.

Utstationering av arbetstagare

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, i det följande kallat utstationeringsdirektivet, reglerar vilket lands arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas vid utstationering av arbetstagare. Syftet med direktivet är att samordna medlemsstaternas lagstiftning så att det kan fastställas en kärna av tvingande regler för minimiskydd som ska tillämpas vid utstationeringar. En utstationerad arbetstagare är enligt direktivet varje arbetstagare som under en begränsad tid utför arbete inom en annan medlemsstats territorium än där han eller hon vanligtvis arbetar.

Utstationeringsdirektivet är tillämpligt även när ett företag som *hyr ut* arbetskraft verkställer utstationering av en arbetstagare till ett företag som är etablerat eller som bedriver verksamhet inom en medlemsstats territorium, under förutsättning att det finns ett anställningsförhållande mellan företaget som hyr ut arbetskraft och arbetstagaren under utstationeringstiden. De centrala bestämmelserna i utstationeringsdirektivet finns i artikel 3. Av artikeln framgår att medlemsstaterna ska se till att de utstationerade arbetstagarna garanteras de arbets- och anställningsvillkor i värdlandet som är fastställda i lag eller, när det gäller byggverksamhet, i s.k. allmängiltiga kollektivavtal, på sju områden – den s.k. hårda kärnan:

- a) längsta arbetstid och kortaste vilotid
- b) minsta antal betalda semesterdagar per år
- c) minimilön
- d) villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt när det gäller företag som hyr ut arbetskraft
- e) säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen
- f) skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga
- g) lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

En medlemsstat kan enligt direktivet fastställa att *uthyrda* utstationerade arbetstagare ska ha rätt till samma villkor som de som tillämpas på tillfälligt anställda arbetstagare i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs.

Utstationeringsdirektivet införlivades i svensk rätt 1999 genom utstationeringslagen. Lagen omfattar alla utstationerade arbetstagare i Sverige, även arbetstagare vars arbetsgivare är etablerade utanför EU och EES-området. Lagen gäller även när en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetstagare till ett användar företag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här.

Enligt 5 § utstationeringslagen ska en utländsk arbetsgivare tillämpa svensk lag för utstationerade arbetstagare på de områden som anges i utstationeringsdirektivets hårda kärna. Området minimilön lämnas dock utanför lagreglerna. På vart och ett av de övriga områdena finns i bestämmelsen hänvisningar till de lagar som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare. I lagen anges uttryckligen att reglerna inte hindrar att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Lavaldomen

Lavaldomen har sin bakgrund i fackliga stridsåtgärder i form av en blockad av bl.a. Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) på en byggarbetsplats i Vaxholm hösten 2004. Byggnads krävde kollektivavtal med det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd (Laval), som hade utstationerat byggnadsarbetare till Sverige.

Laval väckte talan mot Byggnads m.fl. i Arbetsdomstolen som begärde ett förhandsavgörande från EG-domstolen. EG-domstolen meddelade i sin dom den 18 december 2007 att stridsåtgärderna stod i strid med EG-fördraget eftersom de innebar en inte motiverad inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster (mål C-341/05).

De återstående tvistiga frågorna i målet i Arbetsdomstolen, efter EG-domstolens dom, rörde huvudsakligen frågor om skadestånd. Arbetsdomstolen fann i sin dom i december 2009 (AD 2009 nr 89) att de fackliga stridsåtgärderna inneburit ett brott mot EG-rätten och att de fackliga organisationerna var skadeståndsskyldiga gentemot Laval.

Riksdagen beslutade 2010 efter förslag från regeringen om ny lagstiftning med anledning av Lavaldomen (prop. 2009/10:48, bet. 2009/10:AU5, rskr. 2009/10:211). Dessa lagändringar som trädde i kraft den 15 april 2010 har kommit att kallas lex Laval. Ändringarna innebar bl.a. att det infördes en ny paragraf, 5 a §, i utstationeringslagen. Bestämmelsen reglerar under vilka förutsättningar svenska arbetstagarorganisationer kan kräva att svenska kollektivavtal tillämpas för arbetstagare som är utstationerade i Sverige. Enligt bestämmelsen får en stridsåtgärd vidtas endast om de villkor som krävs

1. motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen

2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 § i lagen

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

Stridsåtgärden får dock inte vidtas om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 § utstationeringslagen, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i det centrala kollektivavtal som krävs från arbetstagarorganisationens sida.

Propositionen

Inledning

Regeringen föreslår i proposition 2011/12:178 punkterna 1–4 att bemanningsdirektivet i huvudsak ska genomföras genom en ny lag, uthyrningslagen. Därutöver föreslås ändringar i utstationeringslagen, MBL och arbetsförmedlingslagen. Regeringen föreslår att uthyrningslagen och övriga lagändringar ska träda i kraft den 1 januari 2013.

Uthyrningslagen

Likabehandling av arbetstagare

Regeringen föreslår att uthyrningslagen ska gälla arbetstagare som är anställda av ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till ett kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning (1 §). Begreppen bemanningsföretag och kundföretag definieras i lagens 5 §.

För att genomföra likabehandlingsprincipen i bemanningsdirektivet föreslår regeringen en bestämmelse som innebär att ett bemanningsföretag, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, ska tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete (6 §). I förslagets 5 § 3 definieras grundläggande arbets- och anställningsvillkor som villkor som fastställts i kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget och som avser

a) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar

b) lön

c) skydd för barn och ungdomar, gravida, nyblivna mödrar och ammande kvinnor

d) skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Enligt regeringen är den föreslagna likabehandlingsprincipen en minimireglering som inte hindrar att förmånligare villkor tillämpas i bemanningsföretaget eller att en arbetstagare i sitt anställningsavtal har förmånligare villkor än vad som följer av principen eller övrig arbetsrättslig lagstiftning.

I ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation kan det göras undantag från kravet på likabehandling under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare, som det framgår av bemanningsdirektivet, respekteras i avtalet (3 §). Ett bemanningsföretag som är bundet av ett sådant kollektivavtal får enligt förslaget tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat kollektivavtal (4 §).

Regeringen föreslår att möjligheten i bemanningsdirektivet att göra undantag från likabehandlingsprincipen tillämpas i fråga om lön till uthyrda arbetstagare som har en tillsvidareanställning och som får lön mellan uthyrningsuppdragen (8 §).

Vidare föreslås undantag från kravet på likabehandling för uthyrda arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning (7 §). Bestämmelserna om bemanningsföretagets och kundföretagets skyldigheter i övrigt ska dock gälla även arbetstagare från dessa grupper.

Avtals ogiltighet

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt uthyrningslagen inskränks ska enligt regeringens förslag vara ogiltigt i den delen, om inte något annat följer av lagens möjligheter att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal (2 §).

Övriga skyldigheter för bemanningsföretaget

Enligt regeringens förslag får inte ett bemanningsföretag genom villkor i ett avtal eller på något annat sätt hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller har utfört arbete för (9 §). Ett bemanningsföretag ska inte heller få begära, avtala om eller ta emot ersättning av en uthyrd arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att arbetstagaren tar anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller har utfört arbete för (10 §).

Skyldigheter för kundföretaget

Regeringen föreslår att ett kundföretag ska, om det inte finns särskilda skäl mot det, ge uthyrda arbetstagare som arbetar hos företaget tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar där på samma villkor som anställda hos företaget (11 §).

Ett kundföretag ska också informera uthyrda arbetstagare som arbetar hos företaget om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen (12 §).

Skadestånd m.m.

Regeringen föreslår att sanktionen för överträdelse av uthyrningslagen ska vara skadestånd. Bemanningsföretaget och kundföretaget ska i enlighet med förslagets 13 och 14 §§ betala skadestånd till den uthyrda arbetstagaren för den förlust som uppkommer (ekonomiskt skadestånd) och för den kränkning som har inträffat (allmänt skadestånd). Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort (15 §).

Förslaget innehåller slutligen regler om preskription (16 §) och om rättegången (17 §). Utöver en allmän preskriptionsregel som hänvisar till motsvarande regler i MBL innehåller lagen två särskilda preskriptionsregler, en för överträdelse av 6 §, om det gäller semester, och en för överträdelse av 12 §.

När det gäller mål mellan arbetstagare och bemanningsföretag eller mellan uthyrda arbetstagare och kundföretag om tillämpningen av uthyrningslagen ska dessa handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. En tvist mellan ett bemanningsföretag och ett kundföretag handläggs däremot i allmän domstol enligt vad som är föreskrivet i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

Utstationeringslagen

Regeringen anser att det finns skäl som talar för att en utstationerad uthyrd arbetstagare kan ha ett större skyddsbehov än andra utstationerade arbetstagare redan på grund av sina arbetsförhållanden. Regeringen föreslår därför att utstationerade uthyrda arbetstagare ska ges ett förstärkt skydd i fråga om arbets- och anställningsvillkor. De minimivillkor som i dag gäller för utstationerade uthyrda arbetstagare ska även i fortsättningen gälla och regleras i 5 § utstationeringslagen. Det förstärkta skyddet bör enligt regeringen uppnås genom en rätt för svenska arbetstagarorganisationer att, ytterst genom stridsåtgärder, kräva villkor som följer av kollektivavtal. De villkor som ska få krävas är inte begränsade till minimivillkor, till skillnad från vad som gäller övriga utstationerade arbetstagare.

Regeringen föreslår att det i utstationeringslagen införs en ny paragraf, 5 b §. Av denna framgår att en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare, endast får vidtas om de villkor som krävs

1. motsvarar villkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i bemanningsdirektivet

2. bara avser lön eller villkor på de områden som avses i lagens 5 §, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av lagens 5 §.

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i lagens 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som villkoren i

1. ett sådant centralt kollektivavtal som kan få krävas, eller
2. det kollektivavtal som gäller i användarföretaget.

En stridsåtgärd som vidtas i strid med 5 b § är enligt förslaget olovlig, se vidare nedan.

Regeringen föreslår också att Arbetsmiljöverket, i likhet med vad som gäller enligt lagens 5 a §, ska hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som arbetstagarorganisationer kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 b §. Arbetstagarorganisationerna ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt den föreslagna bestämmelsen.

I förslaget till ändring av 5 § utstationeringslagen anges att vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även vissa angivna bestämmelser i uthyrningslagen. Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska som bemanningsföretag anses arbetsgivare som hyr ut arbetskraft och som kundföretag anses användarföretag.

Medbestämmandelagen och arbetsförmedlingslagen

Regeringen föreslår att 41 c § MBL ändras så att en hänvisning görs till 5 b § i utstationeringslagen, vilket kommer att innebära att en stridsåtgärd som vidtas i strid med 5 b § är olovlig. Dessutom föreslås en följdändring och vissa redaktionella ändringar i 38 § MBL.

Arbetsförmedlingslagen byter enligt förslaget namn till lag om privat arbetsförmedling och den s.k. karensregeln avskaffas. Dessutom föreslås redaktionella ändringar och följdändringar i denna lag.

Motionen

Sven-Olof Sällström (SD) yrkar i motion 2012/13:A5 delvis avslag på propositionen. Motionären anser att möjligheten i den föreslagna 3 § uthyrningslagen för arbetsmarknadens parter att göra avvikelser från likabehandlingsprincipen genom kollektivavtal bör tas bort (*yrkande 1*).

Utskottets ställningstagande

Utskottet välkomnar regeringens förslag om en ny och modern lag om uthyrning av arbetstagare. Utskottet är positivt till det sätt som bemanningsdirektivet nu genomförs på. Genom lagen kan man uppnå en tydligare och mer sammanhållen reglering av skyddet för uthyrda arbetstagare.

Målet för den ekonomiska politiken och arbetsmarknadspolitiken måste vara full sysselsättning. Det är därför av stor vikt att alla som kan och vill arbeta också får tillfälle att göra det. Utskottet anser att bemanningsbranschen är en viktig och dynamisk del av den svenska arbetsmarknaden, och med den nya lagen ges branschen en fortsatt möjlighet att växa och skapa arbetstillfällen. Bemanningsföretag kan också vara viktiga när det gäller att skapa arbeten även för grupper som annars har svårt att komma in på arbetsmarknaden, t.ex. unga och utrikes födda.

Utskottet vill understryka betydelsen av att lagförslaget i stor utsträckning anknyter till traditionerna på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet anser att den svenska modellen, där kollektivavtal som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter verkar tillsammans med lagregler, i huvudsak fungerar bra. Utskottet vill också betona att modellen förutsätter att parterna uppträder på ett ansvarsfullt sätt. Utskottet noterar i detta sammanhang att arbetsmarknadens parter ingått flera kollektivavtal inom bemanningsbranschen och att täckningsgraden för avtalen är hög.

Utskottet kan också i sammanhanget nämna bemanningsdirektivets artikel 4 med rubriken Översyn av begränsningar och förbud. I artikel 4.1 anges att begränsningar och förbud som gäller anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast får motiveras av allmänintresset. Regeringen konstaterar att det råder en viss osäkerhet när det gäller innebörden av den aktuella regleringen men anser att det inte finns anledning att nu ta ställning till en bestämmelse om att kollektivavtalade begränsningar och förbud som gäller anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast får motiveras av allmänintresset. Utskottet instämmer i denna bedömning.

Utskottet delar inte uppfattningen som uttrycks i motion 2012/13:A5 yrkande 1 (SD) att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal inte ska få göra avvikelser från likabehandlingsprincipen. Den möjlighet till undantag som anges i lagförslaget 3 § är väl förenlig med den svenska modell som utskottet värnar. Utskottet konstaterar dessutom att avvikelsemöjligheten förutsätter att de kollektivavtal som ingås respekterar det övergripande skydd för uthyrda arbetstagare som slås fast i bemanningsdirektivet.

Mot bakgrund av vad som ovan anförts ställer sig utskottet bakom regeringens förslag om bl.a. en uthyrningslag. Det innebär att utskottet, efter enstaka rättelser av uppenbara skrivfel som framgår av punkten 1 i utskottets förslag till riksdagsbeslut, föreslår att riksdagen antar regeringens lagförslag. Därmed tillstyrks proposition 2011/12:178 *punkterna 1 och 3* i dess helhet och *punkterna 2 och 4* delvis och motion 2012/13:A5 (SD) *yrkande 1* avstyrks.

Utskottet övergår nu till att under särskilda rubriker behandla de motioner som innehåller begäranden om tillkännagivanden som rör frågor som behandlas i propositionen.

Stadigvarande arbetskraftsbehov

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att ett kundföretag inte ska få hyra in arbetstagare för stadigvarande behov.

Jämför reservationerna 2 (S) och 3 (V).

Motionerna

Socialdemokraterna anser i motion 2011/12:A335 av *Ylva Johansson m.fl.* att lagstiftningen ska ses över så att det fackliga inflytandet kan stärkas vid anlitande av bemanningsföretag (*yrkande 17*). *Socialdemokraterna* anser vidare i motion 2012/13:A3 av *Ylva Johansson m.fl.* att en dispositiv bestämmelse bör införas i den föreslagna uthyrningslagen som innebär att ett kundföretag inte får hyra in arbetstagare för att tillgodose ett stadigvarande arbetskraftsbehov (*yrkande 1*).

Vänsterpartiet anser i motion 2012/13:A4 av *Josefin Brink m.fl.* att uthyrningslagen bör tillföras en bestämmelse om att det inte ska vara tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose ett permanent arbetskraftsbehov (*yrkande 2*). Ett i sak motsvarande förslag framför partiet i motionerna 2011/12:A205 *yrkande 2* och 2012/13:A201 *yrkande 11*, båda av *Josefin Brink m.fl.*, men utan att ange var frågan ska regleras.

Utskottets ställningstagande

Utskottet uppfattar att det i både *Socialdemokraternas* och *Vänsterpartiets* motioner kan skönjas en viss skeptisk inställning till uthyrning av arbetstagare. Båda partierna föreslår t.ex. begränsningar i kundföretagens möjlighet att avgöra när inhyrning av arbetstagare ska få ske. *Socialdemokraterna* anser i motion 2012/13:A3 *yrkande 1* att ett kundföretag inte bör få hyra in arbetstagare för att tillgodose ett stadigvarande arbetskraftsbehov. På motsvarande sätt framhåller *Vänsterpartiet* bl.a. i motion 2012/13:A4 *yrkande 2* att det inte ska vara tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose ett permanent arbetskraftsbehov. Utskottet kan konstatera att bemanningsdirektivet inte utgår från eller ställer krav på att det ska vara fråga om tillfälligt arbete för att uthyrning ska vara möjligt. Utskottet delar över huvud taget inte *Socialdemokraternas* och *Vänsterpartiets* mer kategoriska tveksamheter till uthyrning av arbetstagare utan menar tvärtom att bemanningsbranschen i Sverige är väl fungerande och anser att det skulle krävas starka skäl för att införa begränsningar av det slag som de båda partierna förespråkar. Utskottet kan inte se att sådana skäl föreligger.

Utskottet anser därför att motionerna 2011/12:A205 (V) *yrkande 2*, 2011/12:A335 (S) *yrkande 17*, 2012/13:A3 (S) *yrkande 1*, 2012/13:A4 (V) *yrkande 2* och 2012/13:A201 (V) *yrkande 11* bör avslås.

Likabehandlingsprincipen för uthyrda arbetstagare m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden som bl.a. tar upp frågor om likabehandlingsprincipen för uthyrda arbetstagare.

Jämför reservationerna 4 (SD) och 5 (V).

Motionerna

Sven-Olof Sällström (SD) föreslår i motion 2012/13:A5 att det till förslagets 8 § förs en skrivning om att likabehandling av lön ska gälla för arbetstagare efter totalt tre månaders sammanlagt arbete för ett kundföretag (*yrkande 2*).

Vänsterpartiet anser i motion 2011/12:A205 av *Josefin Brink m.fl.* att regeringen, i syfte att garantera anställda i uthyrningsföretag likabehandling, bör återkomma med ett förslag om en lag om uthyrning av arbetstagare (*yrkande 4*). *Vänsterpartiet* anger i motion 2012/13:A4 av *Josefin Brink m.fl.* att en uthyrd arbetstagare och dennes arbetstagarorganisation ska ha rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal för att kontrollera att det inte finns några klausuler som hindrar den uthyrda arbetstagen från att ta anställning vid ett kundföretag som hon eller han utför eller har utfört arbete för (*yrkande 1*).

Peter Persson och *Anders Karlsson (båda S)* vill i motion 2011/12:A212 stärka skyddet för inhyrd arbetskraft inom transportsektorn.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att det genom förslaget till uthyrningslag får stor betydelse för likabehandlingsprincipens tillämplighet om bemanningsföretaget respektive kundföretaget omfattas av kollektivavtal och om det finns några andra bindande generella bestämmelser i kundföretaget som reglerar de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för dem som anställts direkt av kundföretaget.

Om bemanningsföretaget är bundet av ett kollektivavtal som uppfyller lagens krav, kommer de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren att regleras av detta avtal och bemanningsföretaget är inte skyldigt att tillämpa lagens krav på likabehandling. Om bemanningsföretaget däremot saknar ett sådant kollektivavtal blir den lagstadgade likabehandlingsprincipen tillämplig enligt sin ordalydelse. Har kundföretaget kollektivavtal har den uthyrda arbetstagen rätt till de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som följer av detta.

Situationen kan även vara sådan att varken bemanningsföretaget eller kundföretaget omfattas av kollektivavtal som reglerar de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren. Om det inte heller finns andra bindande

generella bestämmelser i kundföretaget som reglerar dessa grundläggande villkor, finns de villkor som enligt likabehandlingsprincipen ska gälla i den lagstiftning som är tillämplig.

I motion 2012/13:A5 yrkande 2 (SD) vill motionären att undantaget från likabehandlingsprincipen i fråga om lön i förslagets 8 § inte ska gälla efter sammanlagt tre månaders arbete på kundföretaget. Utskottet noterar inledningsvis att denna möjlighet att göra undantag för lön grundar sig på artikel 5.2 i bemanningsdirektivet. Utskottet delar inte motionärens uppfattning utan anser att undantaget väl överensstämmer med den etablerade principen på svensk arbetsmarknad, dvs. att huvudansvaret för reglering av löne- och anställningsvillkor ligger på arbetsmarknadens parter.

Utskottet bedömer att motionerna 2011/12:A205 yrkande 4 (V) och 2011/12:A212 (S) är tillgodosedda genom införandet av förslagen till lagstiftning i proposition 2011/12:178.

Vänsterpartiet anser i motion 2012/13:A4 yrkande 1 att en uthyrd arbetstagarare och dennes arbetstagarorganisation ska ha rätt att ta del av bemanningsföretagets affärsavtal för att kontrollera om det finns något som hindrar den uthyrda arbetstagararen att ta anställning vid ett kundföretag som arbetstagararen utför eller har utfört arbete för. Utskottet vill i detta sammanhang peka på att det i 9 och 10 §§ i förslaget till uthyrningslag finns begränsningar i avtalsrätten mellan bemanningsföretag och kundföretag. I förslagets 9 § anges att ett bemanningsföretag inte får hindra en arbetstagarare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för. Dessa bestämmelser är skadeståndssanktionerade och om företagen i ett avtal inskränker arbetstagarares rättigheter enligt uthyrningslagen är avtalet ogiltigt i de delarna. Utskottet gör bedömningen att de begränsningar som föreslås i lagen är väl avvägda och tillräckliga och att det inte är lämpligt att införa en sådan reglering som Vänsterpartiet föreslår.

Sammanfattningsvis avstyrker utskottet motionerna 2011/12:A205 (V) yrkande 4, 2011/12:A212 (S), 2012/13:A4 (V) yrkande 1 och 2012/13:A5 (SD) yrkande 2.

Likabehandlingsprincipen för utstationerade uthyrda arbetstagarare

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om likabehandlingsprincipen för utstationerade uthyrda arbetstagarare.

Jämför reservation 6 (V).

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion 2012/13:A4 av *Josefin Brink m.fl.* att en bestämmelse bör införas för uthyrda arbetstagare som är anställda vid bemanningsföretag i länder utanför EU/EES om likabehandling i förhållande till kundföretagets anställda (*yrkande 5*). Partiet vill också att utstationeringslagen ska ändras så att likabehandlingsprincipen gäller fullt ut för utstationerade uthyrda arbetstagare (*yrkande 7*). Vänsterpartiet vill i motionerna 2011/12:A205 och 2012/13:A201, båda av *Josefin Brink m.fl.* att utstationeringslagen ska 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 (*yrkande 5* respektive *yrkande 13*).

Utskottets ställningstagande

Utskottet delar regeringens bedömning att utstationerade uthyrda arbetstagare bör ges ett förstärkt skydd i förhållande till övriga utstationerade arbetstagare.

Utskottet välkomnar regeringens förslag om att det förstärkta skyddet för utstationerade uthyrda arbetstagare ska säkerställas genom utökade möjligheter för arbetstagarorganisationerna att vidta stridsåtgärder mot arbetsgivaren för att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren. Det är enligt utskottets mening bra att de krav som arbetstagarorganisationen får ställa på de områden som ingår i den hårda kärnan inte begränsas till miniminivåer.

Utskottet instämmer i regeringens bedömning att rätten att vidta stridsåtgärder måste vara beroende av både det utländska kollektivavtalets innehåll och av villkor som följer av enskilda anställningsavtal eller utländska lagar. Utskottet konstaterar också att ett utländskt bemanningsföretag kan göra gällande fredsplikt utan att vara bundet av ett kollektivavtal, vilket i regel inte är möjligt för ett svenskt bemanningsföretag.

Vänsterpartiet anser i bl.a. motion 2012/13:A4 att utstationeringslagen ska ändras så att likabehandlingsprincipen gäller fullt ut för utstationerade arbetstagare (*yrkande 7*) och att en bestämmelse bör införas för uthyrda arbetstagare som är anställda vid bemanningsföretag i länder utanför EU/EES om likabehandling i förhållande till kundföretagets anställda (*yrkande 5*).

Utskottet vill inledningsvis påminna om att utstationerade uthyrda arbetstagare från såväl länder inom EU/EES som länder utanför detta område omfattas av utstationeringslagen. Vidare konstaterar utskottet att regeringen föreslår ett förstärkt skydd för utstationerade uthyrda arbetstagare genom möjligheten för arbetstagarorganisationerna att vidta stridsåtgärder för villkor som är bättre än den hårda kärnan i 5 §. Regeringen föreslår alltså inte en lagstadgad likabehandlingsprincip för utstationerade arbetstagare. Regeringen konstaterar i propositionen att en lagstadgad likabehandlings-

princip skulle tillerkänna denna grupp lagstadgade rättigheter som går utöver utstationeringsdirektivet och som dessutom sannolikt skulle leda till tillämpningsproblem. Utskottet anser att det är av stor vikt att det är ett överblickbart regelverk som gäller för utstationerade uthyrda arbetstagare och som uppfyller de EU-rättsliga principerna om proportionalitet, förutsebarhet och transparens. Utskottet instämmer alltså i regeringens bedömning att det är en lämpligare ordning när det gäller de lagreglerade villkoren att de minimivillkor som i dag gäller för utstationerade uthyrda arbetstagare även i fortsättningen regleras i 5 § utstationeringslagen. Det förstärkta skydd som föreslås i 5 b § ger därutöver möjlighet att kräva sådana villkor som följer av kollektivavtal. Utskottet anser att skyddet för de uthyrda utstationerade arbetstagarna är välvägt och kan inte ställa sig bakom kravet på att införa likabehandlingsprincipen i utstationeringslagen.

Utskottet vill i detta sammanhang även uppmärksamma att regeringen nyligen sammankallat en parlamentarisk kommitté som ska utvärdera de ändringar som gjordes i utstationeringslagen (lex Laval) med anledning av Lavaldomen, se nedan i avsnittet Utredning om utstationering på svensk arbetsmarknad.

Sammanfattningsvis avstyrker utskottet motionerna 2011/12:A205 (V) yrkande 5, 2012/13:A4 (V) yrkandena 5 och 7 och 2012/13:A201 (V) yrkande 13.

Stridsåtgärder mot kundföretag

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om en rätt att vidta stridsåtgärder även mot ett kundföretag och inte endast mot en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft.

Motionen

Sven-Olof Sällström (SD) anser i motion 2012/13:A5 att det i förslaget 5 b § i utstationeringslagen bör införas en rätt att vidta stridsåtgärder även mot ett användarföretag (kundföretag) och inte endast mot en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft (*yrkande 3*).

Utskottets ställningstagande

I motion 2012/13:A5 yrkande 3 (SD) anser motionären att förslaget till 5 b § utstationeringslagen bör utvidgas så att stridsåtgärder kan vidtas inte bara mot ett bemanningsföretag utan även mot ett kundföretag. Utskottet framhåller att utgångspunkten är att det är arbetsgivaren, dvs. bemanningsföretaget, som ansvarar för att de utstationerade uthyrda arbetstagarna får lön och andra villkor som uppfyller kraven i utstationeringslagen. Det ter

sig därför naturligt att lagregleringen om arbetstagarorganisationens möjlighet att vidta stridsåtgärder i 5 b § riktas mot arbetsgivaren och inte mot kundföretaget.

Utskottet vill också peka på det självklara att förhållandet mellan en svensk arbetstagarorganisation och ett kundföretag med verksamhet här i landet normalt sett regleras av den gällande svenska arbetsrättsliga lagstiftningen. Det innebär bl.a. att rätten enligt MBL att vidta stridsåtgärder i syfte att träffa kollektivavtal kan användas av den svenska arbetstagarorganisationen mot såväl ett kundföretag som mot vilket annat företag som helst som är verksamt i Sverige. Ett kollektivavtal som ett kundföretag är bundet av kan få en avgörande betydelse för de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som ett utländskt bemanningsföretag tillämpar på sina till Sverige utstationerade uthyrda arbetstagare.

Det som motionären tycks vilja åstadkomma är således redan möjligt enligt gällande rätt, varför motion 2012/13:A5 (SD) yrkande 3 avstyrks.

Anmälningsskyldighet vid utstationering

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att utstationerande företag ska ha en förhandlingsberörig företrädare i Sverige. Frågan bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Jämför reservation 7 (V).

Bakgrund

På förslag av näringsutskottet beslutade riksdagen den 1 juni 2011 om ett tillkännagivande till regeringen om att återkomma med förslag på åtgärder för att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen genom krav på behörig representant för företag etablerade i utlandet eller näringsidkare bosatta utomlands med personal utstationerad till Sverige (bet. 2010/11:NU19, rskr. 2010/11:270).

Arbetsmarknadsdepartementet har utarbetat promemorian Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen (Ds 2011:22). I promemorian föreslås bl.a. att det ska införas bestämmelser i utstationeringslagen om att utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige ska vara skyldiga att göra en anmälan till Arbetsmiljöverket om utstationeringen och utse en kontaktperson i Sverige. Kontaktpersonen ska vara behörig att ta emot delgivningar för arbetsgivarens räkning och kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda.

Regeringen har aviserat en proposition i fråga om anmälningsskyldigheten till november 2012.

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motionerna 2011/12:A205 yrkande 6, 2012/13:A4 yrkande 8 och 2012/13:A201 yrkande 14, samtliga av *Josefin Brink m.fl.* att utstationerade företag ska registrera sin närvaro och ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige. I motion 2012/13:A4 preciserar partiet dessutom att detta bör ske genom ett tillägg i utstationeringslagen.

Utskottets ställningstagande

När det gäller Vänsterpartiets motionskrav på att utstationerade företag ska registrera sin närvaro och ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige konstaterar utskottet att en departementspromemoria har tagits fram av Arbetsmarknadsdepartementet. Promemorian har remissbehandlats och bereds för närvarande inom Regeringskansliet. Regeringen har aviserat en proposition till november 2012.

Mot bakgrund av det pågående beredningsarbetet anser utskottet inte att det finns skäl att nu föreslå någon åtgärd från riksdagen med anledning av motionerna 2011/12:A205 (V) yrkande 6, 2012/13:A4 (V) yrkande 8 och 2012/13:A201 (V) yrkande 14, varför de bör avslås.

Utredning om utstationering på svensk arbetsmarknad

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om en parlamentarisk utredning om utstationering och om tilläggsdirektiv till den utredning som regeringen nyligen har tillsatt.

Jämför reservation 8 (V).

Bakgrund

På förslag av arbetsmarknadsutskottet beslutade riksdagen den 16 juni 2011 om ett tillkännagivande till regeringen om att skyndsamt tillsätta en utredning med uppdrag att senast den 1 september 2012 överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv och därefter återkomma till riksdagen med lagförslag. Utskottet angav två skäl för utredningen. Det första var att kompletterande lagstiftning borde antas i syfte att stärka den svenska kollektivavtalsmodellen. Primärt handlade det om anmälningsplikt och krav på att det finns en behörig representant också för utländska företag med verksamhet i Sverige. Det andra skälet var att delar av lex Laval ska ses över i en särskild utredning eftersom Lavalproblematiken måste få en lösning som långsiktigt värnar den svenska kollektivavtalsmodellen inom ramen för EU-medlemskapet (bet. 2010/11:AU10, rskr. 2010/11:299).

Regeringen beslutade den 27 september 2012 att sammankalla en parlamentarisk kommitté som ska utvärdera de ändringar som gjordes i utstationeringslagen (lex Laval) med anledning av Lavaldomen (dir. 2012:92). Av utredningsdirektiven framgår att arbetet ska börja med en kartläggning av hur utstationeringssituationen i Sverige ser ut. Kartläggningen ska bl.a. omfatta antalet utstationerade arbetstagare i Sverige per år, vilka länder arbetstagarna utstationeras från och i vilka branscher utstationering vanligen sker. Med kartläggningen som utgångspunkt ska kommittén bl.a. utvärdera om tillämpningen av lex Laval fungerar, utvärdera och bedöma tillämpningen av bestämmelserna om Arbetsmiljöverkets uppgifter i detta sammanhang och överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv. Uppdraget ska redovisas senast den 31 december 2014.

Motionerna

Vänsterpartiet vill i motion 2012/13:Sf207 av *Jonas Sjöstedt m.fl. yrkande 1* att regeringen tillsätter en parlamentarisk utredning med uppdrag att föreslå lösningar som innebär att Sverige kan leva upp till sina internationella åtaganden i fråga om grundläggande fackliga rättigheter samtidigt som den svenska kollektivavtalsmodellen stärks. *Vänsterpartiet* anser i motion 2012/13:A4 av *Josefin Brink m.fl. yrkande 6* att regeringen bör utfärda tilläggsdirektiv till den parlamentariska utredningen om utstationering på den svenska arbetsmarknaden. Partiet saknar i direktiven bl.a. ett uppdrag att föreslå lösningar som innebär att Sverige kan leva upp till sina internationella åtaganden, inte bara dem inom EU-rätten, i fråga om grundläggande fackliga rättigheter samtidigt som den svenska modellen stärks.

Anders Karlsson m.fl. (S) vill i motion 2011/12:A369 få till stånd en översyn, både på nationell och på europeisk nivå, av den lagstiftning som reglerar situationen för utstationerade arbetstagare.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att regeringen, mot bakgrund av riksdagens tillkännagivande, nyligen tillsatt en parlamentariskt sammansatt utredning som utöver att utvärdera tillämpningen av lex Laval bl.a. också ska överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv. Utskottet välkomnar utredningen och anser inte att något ytterligare initiativ från riksdagens sida behövs. Motionerna 2011/12:A369 (S), 2012/13:Sf207 (V) *yrkande 1* och 2012/13:A4 (V) *yrkande 6* avstyrks.

Socialt protokoll m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen bifaller fyra motionsyrkanden och avslår ett motionsyrkande om ett juridiskt bindande socialt protokoll samt avslår motionsyrkanden om frågor om garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen m.m.

Jämför reservationerna 9 (M, FP, C, KD) och 10 (V).

Bakgrund

I anslutning till Sveriges ansökan om medlemskap i EU 1991 fogades en förklaring till anslutningsfördraget om att Sverige genom den skriftväxling som ägt rum mellan Sverige och kommissionen fått försäkringar beträffande svensk praxis i arbetsmarknadsfrågor och då särskilt systemet för att reglera arbets- och anställningsförhållanden i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.

Förslag om ett socialt protokoll har tidigare framförts, bl.a. i motioner i samband med riksdagsbehandlingen av Lissabonfördraget. I det sammanhanget konstaterade utrikesutskottet, med referens till arbetsmarknadsutskottets yttrande i ärendet, att Lissabonfördraget bidrar till att förbättra för arbetstagarna och att fördraget i sig inte hindrar förutsättningarna för den svenska modellen med kollektivavtal och en tydligt reglerad konflikträtt. Riksdagen avlog motionerna (prop. 2007/08:168, ytr. 2008/09:AU2y, bet. 2008/09:UU8, rskr. 2008/09:64).

Senast frågan om ett socialt protokoll var aktuell i arbetsmarknadsutskottet var i samband med behandlingen av propositionen Åtgärder med anledning av Lavaldomen (prop. 2009/10:48) då utskottet konstaterade att Lissabonfördraget trätt i kraft och att frågan om ett socialt protokoll ansågs vara överspelas. Utskottet avstyrkte de aktuella motionerna (bet. 2009/10:AU5, rskr. 2009/10:211).

På förslag av arbetsmarknadsutskottet beslutade riksdagen den 16 juni 2011 om ett tillkännagivande till regeringen om att det krävs nya politiska initiativ av regeringen för att säkerställa utstationeringsdirektivets karaktär av minimidirektiv så att likabehandling av löntagare kan garanteras (bet. 2010/11:AU10, rskr. 2010/11:299). Med anledning av detta tillkännagivande hänvisade regeringen i skrivelse 2011/12:75 till det då aviserade förslaget från kommissionen om ett tillämpningsdirektiv till utstationeringsdirektivet. Regeringen bedömde att det därför inte var ändamålsenligt att ta några särskilda politiska initiativ på EU-nivå för att säkerställa likabehandling av utstationerade arbetstagare och ansåg att saken var slutbehandlad.

Kommissionen lade 2012 fram ett s.k. utstationeringspaket som ursprungligen bestod av ett förslag till en ny förordning om utövandet av rätten att vidta kollektiva åtgärder i samband med etableringsfriheten och friheten att

tillhandahålla tjänster (KOM(2012) 130 slutlig), kallad Monti II-förordningen, och ett nytt direktiv om genomförande av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (KOM(2012) 131 slutlig), i det följande kallat tillämpningsdirektivet. Syftet med förslaget i Monti II-förordningen var att förtydliga allmänna principer och tillämpliga regler på EU-nivå för utövandet av den grundläggande rättigheten att vidta kollektiva åtgärder i samband med friheten att tillhandahålla tjänster och etableringsfriheten, inbegripet behovet av att sammanjämka dem i gränsöverskridande situationer. Efter det att tolv nationella parlament hade framfört s.k. subsidiaritetsinvändningar drog kommissionen tillbaka sitt förslag i denna del. Syftet med tillämpningsdirektivet är att utan att ta upp utstationeringsdirektivet till ny behandling se till att genomförandet, tillämpningen och efterlevnaden av direktivet i EU förbättras och blir mer enhetligt, genom att skapa en gemensam allmän ram med ändamålsenliga bestämmelser och åtgärder, bl.a. för att förhindra och straffa kringgående eller missbruk av bestämmelserna. Direktivförslaget är för närvarande föremål för förhandlingar mellan medlemsstaterna i rådsarbetsgrupper.

Motionerna

Socialdemokraterna anser i motion 2012/13:A392 av *Ylva Johansson m.fl. yrkande 33* att det i EU ska införas ett socialt protokoll som bättre skyddar löntagarnas rättigheter.

Vänsterpartiet vill i motion 2011/12:Fi210 av *Jonas Sjöstedt m.fl. yrkande 2* att Sverige inför den (då) stundande ändringen i EU:s fördragstext förhandlar fram ett socialt protokoll. *Vänsterpartiet* anser i motion 2011/12:A275 av *Josefin Brink m.fl. yrkande 1* att Sverige ska verka för ett juridiskt bindande socialt protokoll på EU-nivå. Även i motion 2012/13:Sf207 av *Jonas Sjöstedt m.fl.* vill *Vänsterpartiet* att Sverige kräver att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll. Det sociala protokollet ska tydliggöra att grundläggande fackliga rättigheter såsom den fria förhandlings- och konflikträtten samt rätten att fritt teckna kollektivavtal gäller inom unionen och inte får underordnas ekonomiska intressen (*yrkande 2*). Partiet anser vidare att Sverige bör kräva juridiskt bindande garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen (*yrkande 3*). *Vänsterpartiet* vill i motion 2012/13:A201 av *Josefin Brink m.fl. yrkande 9* att Sverige ska verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv i en riktning som innebär att medlemsstaterna själva kan besluta om bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden.

Thomas Strand (S) anser i motion 2011/12:A235 att det är viktigt att markera att svenska villkor och avtal ska gälla på den svenska arbetsmarknaden och betonar betydelsen av en god arbetsmarknadspolitik i tider av ökad globalisering.

Phia Andersson och *Ann-Kristine Johansson* (båda S) anser i motionerna 2011/12:A231 och 2012/13:A343 att svårigheterna med gränsöverskridande arbetskraft måste synliggöras och att det är angeläget att ta upp frågan på EU-nivå.

Utskottets ställningstagande

Utgångspunkten för den svenska arbetsmarknadsmodellen är att arbetsmarknadens parter träffar kollektivavtal om arbets- och anställningsvillkor. Det grundläggande skyddet inom arbetsrätten är dock lagreglerat men lagstiftningen är i stora stycken dispositiv, vilket innebär att om parterna kommer överens om annat i kollektivavtal gäller det. På det sättet ger den svenska modellen stora möjligheter att göra lokala anpassningar av lagstiftningen, vilket innebär ett reellt arbetstagarinflytande. Modellen har gett goda villkor för löntagarna och konkurrenskraftiga villkor för företagen.

En mycket stor majoritet av dem som arbetar på den svenska arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal. Vid en internationell jämförelse skapar den svenska modellen stort utrymme för flexibilitet samtidigt som den resulterar i låg konfliktgrad när det gäller stridsåtgärder på arbetsmarknaden.

Den fria rörligheten inom EU är viktig. Människor ska kunna röra sig fritt och arbeta var de vill inom EU, men det får inte utnyttjas för att pressa ned lönerna, försämra villkoren eller hota rätten att teckna kollektivavtal och får aldrig användas för social dumpning. Lika lön för lika arbete enligt lagar och avtal ska gälla i hela EU. Principen om att svenska kollektivavtal ska gälla på svenska arbetsplatser handlar om att alla arbetstagare ska behandlas lika och om allas rätt till likvärdiga löner och arbetsvillkor oavsett nationalitet.

Mänskliga rättigheter, däribland de grundläggande fackliga rättigheterna, måste få ett bättre skydd inom EU. EU:s ekonomiska friheter ska inte överordnas mänskliga rättigheter. Utskottet anser att Sverige bör kräva att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll, som tydliggör att grundläggande fackliga rättigheter såsom den fria förhandlings- och konflikträtten samt rätten att fritt teckna kollektivavtal gäller inom EU och att dessa inte underordnas EU:s ekonomiska friheter. Anställda ska bl.a. ha rätt att vidta sympatiåtgärder för löntagare i ett annat land. En sådan femte frihet bör gälla inom hela EU och komplettera dagens fyra friheter på den inre marknaden, som handlar om fri rörlighet för varor, tjänster, människor och kapital. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Motionerna 2011/12:A235 (S), 2011/12:A275 (V) yrkande 1, 2012/13:Sf207 (V) yrkande 2 och 2012/13:A392 (S) yrkande 33 tillstyrks och motion 2011/12:Fi210 (V) yrkande 2 avstyrks.

Utskottet övergår nu till frågan om garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen och kravet på revidering av bemanningsdirektivet. Utskottet har vid hittills tre tillfällen överlagt med regeringen om den svenska ståndpunkten i förhandlingarna om tillämpningsdirektivet. Regeringen har i

dessa sammanhang bl.a. angett att man är positiv till direktivet och att det är en given utgångspunkt i förhandlingarna att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen i EU-samarbetet. Utskottet utgår från att regeringen fortsätter att agera för att den svenska arbetsmarknadsmodellen ska beaktas i olika lagstiftningssammanhang inom EU och anser därför inte att särskilda garantier för denna modell är nödvändiga.

I motion 2012/13:A201 (V) yrkande 9 noterar utskottet återigen Vänsterpartiets skeptiska inställning till bemanningsföretag. Utskottet delar inte denna uppfattning och ser ingen anledning att verka för ändringar av bemanningsdirektivet i den riktning som Vänsterpartiet föreslår. Utskottet anser mot denna bakgrund att motionerna 2011/12:A231 (S), 2012/13:Sf207 (V) yrkande 3, 2012/13:A201 (V) yrkande 9 och 2012/13:A343 (S) bör avslås.

Facklig vetorätt

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om facklig vetorätt.

Jämför reservation 11 (V).

Rättslig bakgrund

Om en arbetsgivare vill att någon ska utföra arbete i verksamheten utan att vara anställd där, måste arbetsgivaren underkasta sig vissa särskilda regler i medbestämmandelagen om arbetstagarinflytande (38 §). Reglerna gäller bl.a. vid anlitande av uthyrd arbetskraft. Arbetsgivaren ska på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren har kollektivavtal med. Förhandlingsskyldigheten gäller dock inte om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen.

Enligt 39 § MBL har en arbetstagarorganisation i vissa situationer rätt att förklara att en åtgärd som arbetsgivaren tänkt vidta inte får beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. En sådan förklaring brukar kallas arbetstagarorganisationens vetorätt. Rätt till en sådan vetoförklaring föreligger om arbetsgivaren har förhandlat med arbetstagarorganisationen enligt 38 § MBL och den tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Vetorätten är alltså inte en generell möjlighet att hindra arbetsgivaren från att anlita annan arbetskraft än de egna arbetstagarna. Det krävs att arbetstagarorganisationen har fog för sin ståndpunkt för att ett förbud mot att fatta eller verkställa beslutet ska inträda (40 § MBL).

Vid upphandling enligt lagen (2007:1091) om offentlig upphandling och lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster gäller särskilda regler.

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motionerna 2011/12:A205 yrkande 3, 2012/13:A4 yrkande 3 och 2012/13:A201 yrkande 12, samtliga av *Josefin Brink m.fl.*, att den fackliga vetorätten bör stärkas. Partiet menar att en facklig organisation bör kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL. Vänsterpartiet anser att avsaknad av kollektivavtal i sig ska kunna utgöra grund för en vetoförklaring enligt 39 § MBL.

Mattias Jonsson (S) anser i motion 2012/13:A314 att det bör göras en översyn av lagstiftningen för att begränsa ett bemanningsföretags möjlighet att hyra ut personal till ett annat bolag i samma koncern, så att lönedumping och osund konkurrens motverkas.

Utskottets ställningstagande

Arbetsmarknadsutskottet behandlade frågor om facklig vetorätt i betänkande 2009/10:AU5 och hänvisade då till att den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsrätten generellt fungerar bra. Någon åtgärd ansågs därför inte påkallad. Utskottet finner ingen anledning att nu göra någon annan bedömning och avstyrker motionerna 2011/12:A205 (V) yrkande 3, 2012/13:A4 (V) yrkande 3, 2012/13:A201 (V) yrkande 12 och 2012/13:A314 (S).

Företrädesrätt till återanställning vid inhyring av arbetstagare

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om förstärkt företrädesrätt till återanställning vid inhyring av arbetstagare.

Jämför reservationerna 12 (S) och 13 (V).

Rättslig bakgrund

En av de mest centrala bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningskydd, förkortad LAS, är 7 § som anger att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Kravet på saklig grund ska vara uppfyllt både då en uppsägning sker på grund av arbetsbrist efter en driftsinskränkning eller en organisationsförändring och då uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till den enskilda arbetstagaren personligen. I teknisk mening rör det sig om arbetsbrist när en arbetsgivare vill ersätta anställda med maskiner, beslutar sig för att i stället anlita ett bemanningsföretag eller av andra skäl inte anser det befogat att ett visst arbete drivs vidare inom ramen för den egna verksamheten. Om en arbetsgivare vill att

någon ska utföra arbete i verksamheten utan att vara anställd och om det finns kollektivavtal på arbetsplatsen gäller som tidigare nämnts särskilda regler i 38–40 §§ MBL.

En tillsvidareanställd eller tidsbegränsat anställd arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § LAS företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Företrädesrätten till återanställning förutsätter att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Vid säsonganställning gäller särskilda regler för företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter tills nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Reglerna för längden på företrädesrätten har varierat över tiden.

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms enligt 26 § LAS turordningen mellan dem enligt motsvarande principer som turordningen vid uppsägning.

Reglerna i 22, 25 och 26 §§ LAS är dispositiva på det sättet att avvikelser får göras genom kollektivavtal. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation krävs det dock att det mellan parterna finns ett sådant avtal i andra frågor.

Motionerna

Socialdemokraterna anser i motion 2012/13:A3 av *Ylva Johansson m.fl.* att det ska framgå av den nya uthyrningslagen att ett kundföretag inte får hyra in arbetstagare om arbetskraftsbehovet kan tillgodoses genom anställning av arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning i verksamheten enligt 25 § LAS (*yrkande 2*).

Vänsterpartiet vill i motion 2012/13:A4 av *Josefin Brink m.fl.* att regeringen snarast ska återkomma med en tydlig skrivning i LAS där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning och att det även tydliggörs i uthyrningslagen (*yrkande 4*). Ett yrkande om en sådan skrivning i LAS framställs även i partiets motioner 2011/12:A205 *yrkande 1* och 2012/13:A201 *yrkande 10*, båda av *Josefin Brink m.fl.*

I följande enskilda socialdemokratiska motioner ställs det krav på att LAS bör ändras så att en arbetsgivare inte kan säga upp arbetstagare och hyra in ersättare via bemanningsföretag under tiden som deras företrädesrätt till återanställning fortfarande kan göras gällande: 2011/12:A283 och 2012/13:A261 av *Phia Andersson* och *Hans Olsson*, 2011/12:A293 och 2012/13:A317 av *Gunilla Carlsson i Hisings Backa* och *Mattias Jonsson*, 2011/12:A320 *yrkande 2* av *Hillevi Larsson* och 2012/13:A310 av *Hans Hoff m.fl.*

Hillevi Larsson (S) anser i motion 2011/12:A320 yrkande 1 att en arbetsgivare inte ska kunna använda sig av bemanningsföretag för att kringgå reglerna för anställningstrygghet och turordningsreglerna.

Christina Oskarsson (S) menar i motion 2012/13:A208 att lagstiftningen behöver ses över så att en arbetsgivare inte godtyckligt kan säga upp arbetstagare för att ersätta dem med inhyrd personal. Även *Catharina Bråkenhielm (S)* vill i motion 2012/13:A229 få till stånd en översyn av lagstiftningen med inriktningen att införa ett förbud mot att säga upp tillsvidareanställda arbetstagare och ersätta dem med personal från bemanningsföretag.

Utskottets ställningstagande

Flertalet av motionerna i detta avsnitt tar sikte på situationen när en arbetsgivare säger upp anställda på grund av arbetsbrist trots att arbetsgivaren fortfarande har behov av arbetskraft eller när det efter en uppsägning åter uppstår ett behov av arbetskraft och arbetsgivaren i detta läge hyr in arbetskraft i stället för att återanställa uppsagda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning. I flertalet motioner görs det gällande att detta är ett kringgående av LAS. Vidare ställs det krav på att man bör begränsa arbetsgivares möjlighet att hyra in arbetskraft i sådana situationer. Det förekommer motionsyrkanden om att reglera frågan både i den nya uthyrningslagen och i LAS.

Utskottets utgångspunkt är att företag ska agera i överensstämmelse med gällande lagar och avtal. Om det som beskrivs i motionerna skulle vara fråga om att kringgå gällande regelverk, och var gränserna i så fall går, är ytterst en fråga för domstol att pröva.

Utskottet kan dock konstatera att arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning enligt LAS. Det finns inget uttryckligt förbud för en arbetsgivare att tillgodose sitt behov av arbetskraft genom att anlita ett bemanningsföretag i stället för att anställa arbetstagare. Om det finns kollektivavtal på en arbetsplats gäller dock, som framkommit ovan, särskilda regler i MBL som bl.a. föreskriver en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla med arbetstagarorganisationen och en s.k. vetorätt för arbetstagarorganisationen. Reglerna har kommit till för att hindra att lagar och avtal kringgås. Utskottet framhåller att denna skyldighet är mer omfattande vid inhyrning av arbetskraft än i andra situationer när en arbetsgivare avser att låta någon utföra visst arbete för hans eller hennes räkning.

Utskottet anser att det är viktigt att företrädesrätten beaktas och utgår från att arbetsgivare tillämpar lagar och kollektivavtal på ett korrekt och ansvarsfullt sätt. Utskottet välkomnar att regeringen i propositionen har angett sin avsikt att noga följa utvecklingen på området och vidta åtgärder om den anser att det behövs. Utskottet har erfarit att regeringen avser att

tillsätta en utredning som ska kartlägga eventuella problem när det gäller företrädesrätten till återanställning enligt LAS i samband med att arbetstagarare hyrs in från bemanningsföretag.

Något initiativ från riksdagens sida kan därför inte i nuläget anses påkallat med anledning av motionerna 2011/12:A205 (V) yrkande 1, 2011/12:A283 (S), 2011/12:A293 (S), 2011/12:A320 (S) yrkandena 1 och 2, 2012/13:A3 (S) yrkande 2, 2012/13:A4 (V) yrkande 4, 2012/13:A201 (V) yrkande 10, 2012/13:A208 (S), 2012/13:A229 (S), 2012/13:A261 (S), 2012/13:A310 (S) och 2012/13:A317 (S), som därför avstyrks.

Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. Lag om uthyrning av arbetstagare m.m., punkt 1 (SD) av Sven-Olof Sällström (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen antar regeringens förslag till

- 1) lag om uthyrning av arbetstagare utom i den del som avser 3 §,
- 2) lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet med den ändringen att året 2013 i förslagets 38 § ska bytas ut mot 2012,
- 3) lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft och
- 4) lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare med den ändringen att året 2013 i förslagets 5 och 10 §§ ska bytas ut mot 2012. Därmed bifaller riksdagen proposition 2011/12:178 punkt 3 och motion

2012/13:A5 av Sven-Olof Sällström (SD) yrkande 1 och bifaller delvis proposition 2011/12:178 punkterna 1, 2 och 4.

Ställningstagande

Vi i Sverigedemokraterna är i huvudsak positiva till förslaget om en lag om uthyrning av arbetstagare. Det finns dock delar av lagförslaget som partiet motsätter sig. Bemanningsföretaget ska enligt förslagets 6 § garantera uthyrda arbetstagare minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagaren anställdes direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Detta ställer sig Sverigedemokraterna bakom, eftersom de uthyrda arbetstagarna då inte tvingas arbeta för sämre lön och enligt andra villkor än de anställda i kundföretaget. Regeringen föreslår dock i 3 § att avvikelser från 6 § får göras genom kollektivavtal om det slutits eller godkänts av den centrala arbetstagarorganisationen. Vi i Sverigedemokraterna menar att denna möjlighet till stor del urholkar förslaget i 6 § eftersom det ger ett förhandlingsöverläge för arbetsgivaren gentemot arbetstagarorganisationen. De alternativ som arbetstagarorganisationen ofta ställs inför är att acceptera antingen sämre lön och villkor eller arbetslöshet för arbetstagarna. Genom att ta bort möjligheten till avvikelser i förslagets 3 § garanteras alla uthyrda arbetstagare

likabehandling med de anställda i kundföretaget. Därför anser jag att förslaget 3 § bör strykas. Det innebär att jag tillstyrker motion 2012/13:A5 (SD) yrkande 1 och avstyrker proposition 2011/12:178 punkt 1 i den delen som avser förslaget 3 §. Propositionens punkt 3 tillstyrks helt och punkterna 2 och 4 tillstyrks delvis.

2. Stadigvarande arbetskraftsbehov, punkt 2 (S)

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Kerstin Nilsson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 17 och 2012/13:A3 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 1 och avslår motionerna 2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2, 2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2 och 2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 11.

Ställningstagande

Vi socialdemokrater anser att bemanningsbranschen är här för att stanna och att bemanningsföretagen kan fylla en viktig funktion på arbetsmarknaden. Trots det har vi sett en rad problem och missförhållanden som måste åtgärdas. Vår slutsats blir därför att bemanningsbranschen bör regleras genom lagar och kollektivavtal på ett sätt som motsvarar resten av arbetsmarknaden. Bemanningsföretagen ska bidra till flexibilitet på arbetsmarknaden, inte till att dumpa lönerna eller sätta anställningstryggheten ur spel.

Vi välkomnar därför propositionen och anser att den nya lagen om uthyrning av arbetstagare innebär viktiga förbättringar. Propositionen har dock en del brister. Vi vill därför förstärka den nya lagen med bl.a. en bestämmelse om att en arbetsgivares stadigvarande arbetskraftsbehov i normalfall ska tillgodoses genom anställning av egen personal och inte genom inhyrning. Den som är uthyrd har sin trygghet och sina rättigheter i förhållande till sin arbetsgivare, dvs. i förhållande till bemanningsföretaget, och endast i mycket begränsad omfattning i förhållande till kundföretaget. Detta är i grunden en bra ordning men om ett bemanningsföretag svarar för ett kundföretags stadigvarande arbetskraftsbehov kan det uppstå problematiska situationer. Till exempel har den uthyrde arbetstagaren inte rätt till information inför kommande omorganisationer i kundföretaget, och arbetsmiljöansvaret är splittrat mellan bemannings- och kundföretaget. Bestämmelsen om att ett kundföretag inte får hyra in arbetstagare för att

tillgodose ett stadigvarande arbetskraftsbehov bör göras dispositiv för att underlätta flexibla lösningar genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter i enlighet med den svenska modellen.

Det som anförts om att införa en dispositiv bestämmelse i uthyrningslagen om att en arbetsgivares stadigvarande arbetskraftsbehov i normalfallet ska tillgodoses genom anställning av egen personal och inte genom inhyring av arbetstagare, bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Det innebär att vi tillstyrker motionerna 2011/12:A335 (S) yrkande 17 och 2012/13:A3 (S) yrkande 1.

3. Stadigvarande arbetskraftsbehov, punkt 2 (V)

av Josefin Brink (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2, 2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2 och 2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 11 och avslår motionerna 2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 17 och 2012/13:A3 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 1.

Ställningstagande

I dag sker uthyrning av arbetstagare i allt större utsträckning för att tillfredsställa ett permanent arbetskraftsbehov hos kundföretag. Att hyra in arbetskraft permanent innebär ett missbruk av bemanningsföretag och skapar 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 värna arbetstagarens arbets- och anställningsvillkor och att undvika godtycke och diskriminering. Det är också svårare för anställda i ett bemanningsföretag att få det inflytande i arbetslivet som de har rätt till, och de har också ofta mindre möjlighet att ta del av kompetensutveckling.

Regeringen och utskottsmajoriteten anser inte att det finns tillräckligt starka skäl för att föreslå att det inte ska vara tillåtet med permanent uthyrning. Vi i Vänsterpartiet delar inte den uppfattningen. Med anledning av vad som anförts ovan anser vi i Vänsterpartiet att den föreslagna lagen om uthyrning av arbetstagare bör tillföras en bestämmelse om att det inte ska vara tillåtet att använda inhyring för att tillgodose permanenta arbetskrafts-

behov i kundföretag. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att jag tillstyrker motionerna 2011/12:A205 (V) yrkande 2, 2012/13:A4 (V) yrkande 2 och 2012/13:A201 (V) yrkande 11.

4. Likabehandlingsprincipen för uthyrda arbetstagare m.m., punkt 3 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2012/13:A5 av Sven-Olof Sällström (SD) yrkande 2 och avslår motionerna 2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 4, 2011/12:A212 av Peter Persson och Anders Karlsson (båda S) och 2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1.

Ställningstagande

I 8 § i förslaget till lag om uthyrning av arbetstagare anges att likabehandlingsprincipen i 6 § inte ska gälla i fråga om lön för uthyrda arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrningsuppdragen. Vi i Sverigedemokraterna anser att detta är ett bra förslag eftersom uthyrd personal ofta arbetar på flera olika kundföretag och de bör inte få olika lön för varje uppdrag de får. En uthyrd arbetstagare kan dock komma att arbeta på samma företag under lång tid, och med denna regel kan arbetstagaren få lägre lön än de som är anställda i kundföretaget. Därför föreslår jag att det i förslaget 8 § förs in en skrivning om att även lön ska omfattas av kravet på likabehandling efter sammanlagt tre månaders uthyrning till ett och samma kundföretag.

Vad jag nu har anfört om en ändring i 8 § bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att jag tillstyrker motion 2012/13:A5 (SD) yrkande 2.

5. Likabehandlingsprincipen för uthyrda arbetstagare m.m., punkt 3 (V)

av Josefin Brink (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1 och avslår motionerna

2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 4,

2011/12:A212 av Peter Persson och Anders Karlsson (båda S) och

2012/13:A5 av Sven-Olof Sällström (SD) yrkande 2.

Ställningstagande

Regeringen har genom proposition 2011/12:178 föreslagit att bemanningsdirektivet i huvudsak ska genomföras i Sverige genom en ny lag om uthyrning av arbetstagare. Det hade varit att föredra om det hade kunnat ske genom kollektivavtal. Det alternativet har dock inte varit möjligt eftersom de svenska arbetsgivarorganisationerna inte visat intresse för en sådan lösning. Under dessa omständigheter ser vi i Vänsterpartiet positivt på att det införs en ny lag om 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 arbetstagare från bemanningsföretag och för att anställda i uthyrningsföretag ska omfattas av rimliga villkor.

Under övriga skyldigheter för bemanningsföretag i förslaget till uthyrningslag saknar vi i Vänsterpartiet en bestämmelse om att den uthyrda arbetstagaren och dennes arbetstagarorganisation ska ha rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal för att kontrollera att det inte finns några klausuler som hindrar den uthyrda arbetstagaren från att ta anställning vid ett kundföretag som hon eller han utför eller har utfört arbete för. Lagen bör därför kompletteras med en sådan bestämmelse.

Det som anförs ovan bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motion 2012/13:A4 (V) yrkande 1 tillstyrks.

6. Likabehandlingsprincipen för utstationerade uthyrda arbetstagare, punkt 4 (V)

av Josefin Brink (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 5,

2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 7 och

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 13 och avslår motion

2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 5.

Ställningstagande

För oss i Vänsterpartiet är det självklart att arbetstagare som utför lika arbete ska behandlas lika. Arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag ska behandlas på samma sätt som om de vore anställda direkt av kundföretaget. 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 ett annat land. Vi i Vänsterpartiet anser att utstationeringslagen bör ändras så att likabehandlingsprincipen gäller fullt ut för utstationerade uthyrda arbetstagare och 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.

Det som anförs ovan bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motionerna 2011/12:A205 (V) yrkande 5, 2012/13:A4 (V) yrkande 7 och 2012/13:A201 (V) yrkande 13 tillstyrks.

7. Anmälningsskyldighet vid utstationering, punkt 6 (V)

av Josefin Brink (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 6, 2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 8 och 2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 14.

Ställningstagande

I samband med att tjänstedirektivet genomfördes ändrades lagen (1992:160) om utländska filialer m.m. 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, oavsett om de är uthyrda eller inte, 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 om att främja kollektiva förhandlingar. Det är därför nödvändigt att göra ett tillägg i utstationeringslagen om att utstationerande företag ska registrera sin närvaro och ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Jag tillstyrker motionerna 2011/12:A205 (V) yrkande 6, 2012/13:A4 (V) yrkande 8 och 2012/13:A201 (V) yrkande 14.

8. Utredning om utstationering på svensk arbetsmarknad, punkt 7 (V)

av Josefin Brink (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 6 och avslår motionerna

2011/12:A369 av Anders Karlsson m.fl. (S) och

2012/13:Sf207 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 1.

Ställningstagande

EU:s bemanningsdirektiv innebär att uthyrda arbetstagare ska ha minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som de skulle ha haft om de hade anställts direkt i kundföretaget. Det innebär en förändring i förhållande till EU-domstolens dom i Lavalmålet där domstolen slog fast att endast vissa minimivillkor kan krävas med stöd av stridsåtgärder. Lavaldomen skapade en motsättning mellan EU:s regler om fri rörlighet och svensk lagstiftning om konflikträtt. I stället för att värna vår kollektivavtalsmodell anpassade regeringen svensk lagstiftning till EU-domstolens tolkning. Det resulterade i den s.k. lex Laval som på flera punkter till och med går längre i inskränkningen av de fackliga rättigheterna än vad EU-domstolens dom krävde.

Efter att lex Laval infördes i svensk lag har det blivit alltmer uppenbart att EU-domstolens tolkning i Lavaldomen och andra domar står i konflikt även med ILO:s kärnkonvention om förenings- och förhandlingsrätt. ILO:s föreningsrättskommitté godtar inte inskränkningar av konflikträtten av handelsskäl, vilket är vad lex Laval innebär. ILO:s expertkommitté har slagit fast att de inskränkningar i konflikträtten som är en följd av EU-domstolens tolkning i Lavaldomen och andra domar är en otillåten inskränkning av grundläggande mänskliga och fackliga rättigheter. Konflikträtten får enligt expertkommittén inte inskränkas genom att en stridsåtgärds proportionalitet vägs mot en idé om fri etablering eller fri rörlighet för tjänster.

Det är också tveksamt om Sverige med lex Laval lever upp till sina åtaganden i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt Europarådets sociala stadga. Vi är nu i en situation där vår kollektivavtalsmodell undermineras och där Sverige inte lever upp till sina internationella åtaganden när det gäller grundläggande fackliga rättigheter.

De regler som regeringen nu föreslår i proposition 2011/12:178 innebär att förenings-, förhandlings- och konflikträtten vidgas något i förhållande till lex Laval. De grundläggande problemen kvarstår dock. De kan inte lösas enbart med en reglering som avser utstationerade utthyrd arbetstare. Vi i Vänsterpartiet ser ett stort behov av lösningar som på lång sikt kan utveckla och stärka vår kollektivavtalsmodell. En förutsättning för detta är att lex Laval rivs upp.

Regeringen har nyligen beslutat om kommittédirektiv till en parlamentarisk utredning om utstationering på svensk arbetsmarknad (dir. 2012:92). De går dock inte tillräckligt långt. Det räcker inte att se över utstationeringssituationen i Sverige och hur den s.k. bevisregeln har tillämpats. I direktiven saknar vi i Vänsterpartiet ett uppdrag att föreslå lösningar som innebär att Sverige kan leva upp till sina internationella åtaganden i fråga om grundläggande fackliga rättigheter samtidigt som den svenska kollektivavtalsmodellen stärks. Det är viktigt att det redan i direktiven för utredningen klargörs att det inte bara är EU-rätten som ska analyseras. Sveriges förpliktelser gentemot Europarådet och ILO är lika viktiga. Sveriges samtliga internationella åtaganden inom området måste beaktas. Därför bör regeringen utfärda tilläggsdirektiv till den parlamentariska utredningen om utstationering på svensk arbetsmarknad i enlighet med vad som ovan anförts. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Motion 2012/13:Sf207 (V) yrkande 1 får anses tillgodosedd genom att regeringen nu tillsatt en utredning om utstationering på svensk arbetsmarknad i huvudsak i enlighet med riksdagens tillkännagivande i betänkande 2010/11:AU10 (rskr. 2010/11:229). Motion 2012/13:A4 (V) yrkande 6 tillstyrks.

9. Socialt protokoll, punkt 8 (M, FP, C, KD)

av Elisabeth Svantesson (M), Maria Plass (M), Katarina Brännström (M), Gustav Nilsson (M), Hans Backman (FP), Annika Qarlssoon (C), Hanif Bali (M) och Andreas Carlson (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:Fi210 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 2,

2011/12:A235 av Thomas Strand (S),

2011/12:A275 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1,

2012/13:Sf207 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 2 och

2012/13:A392 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 33.

Ställningstagande

Företrädarna för Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Sverigedemokraterna och Vänsterpartiet har enats om ett tillkännagivande om att Sverige bör kräva att EU antar ett juridiskt bindande socialt protokoll. Tillkännagivandet tar sin utgångspunkt i ett antal parti- och kommittémotioner samt enskilda motioner som inbördes är mycket olika och delvis motstridiga. Kravet på socialt protokoll har slagordslikt uppreplats i motioner under de senaste åren utan att det närmare preciserats eller utvecklats vad som avses.

Vår bedömning är att ett socialt protokoll av det slag som begärs i tillkännagivandet kräver en fördragsändring. Vi värnar den svenska arbetsmarknadsmodellen och påminner i detta sammanhang om att EU har 27 medlemsländer med delvis olika intressen och olika arbetsmarknadsmodeller. Det innebär en betydande risk att kräva fördragsändring av detta slag eftersom det inte alls är säkert att ett socialt protokoll skulle följa den svenska arbetsmarknadsmodellen. En sådan process kan dessutom utlösa följdkrav på andra och mer långtgående förändringar eller förändringar i en helt annan riktning än de som ursprungligen var tänkta från svenskt håll.

Vi kan konstatera att Lissabonfördraget i sig har bidragit till att stärka arbetstagarnas rättigheter inom EU. I fördraget finns en balans mellan å ena sidan fri rörlighet för arbetskraft och å andra sidan arbetsmarknadens parters möjligheter och rätt att försvara de fackliga intressena. Fördraget erkänner alltså uttryckligen arbetsmarknadens parters betydelse och respekten för deras självständighet. Med fördraget infördes även begreppet social marknadsekonomi som en av unionens övergripande målsättningar. Att EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna genom Lissabonfördraget blivit rättsligt bindande och fått fördragsstatus innebär att förhandlingsrätten och rätten till kollektiva åtgärder har samma rättsliga status inom unionsrätten som de ekonomiska friheterna.

Förslaget om EU:s tillämpningsdirektiv är också ett exempel på att man utan att initiera en komplicerad och riskfylld fördragsändringsprocess kan arbeta för att avhjälpa en del av de problem som kan uppstå i avvägningen mellan skyddet för utstationerade arbetstagare och främjandet av en sund konkurrens på den inre marknaden.

Vi vill slutligen understryka att arbetstagarnas och företagens rörlighet över gränserna är något positivt som skapar möjligheter för många människor och företag att utvecklas. Vi välkomnar att hinder rivs mellan EU-länder och i förhållande till länder utanför EU för att möjliggöra en ökad rörlighet över gränserna och vill i motsats till oppositionspartierna inte begränsa den fria rörligheten mellan EU-länderna. Rörligheten bidrar till förbättrad matchning på arbetsmarknaderna i EU. Denna rörlighet är möjlig att förena med en situation där alla som arbetar i Sverige ges rimliga och rättvisa arbets- och anställningsvillkor.

Mot denna bakgrund anser vi att motionsyrkandena om krav på ett socialt protokoll bör avslås.

10. Garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen m.m., punkt 9 (V)

av Josefin Brink (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 9 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2012/13:Sf207 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 3 och

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 9 och

avslår motionerna

2011/12:A231 av Phia Andersson och Ann-Kristine Johansson (båda S) och

2012/13:A343 av Ann-Kristine Johansson och Phia Andersson (båda S).

Ställningstagande

Vi i Vänsterpartiet anser att alla som arbetar i Sverige ska garanteras rimliga löner och arbetsvillkor, oavsett varifrån man kommer. Kollektivavtalens viktigaste funktion är att förhindra underbudskonkurrens. Arbetstagare ska inte tvingas tävla om arbetstillfällen genom att bjuda under varandra i fråga om lön och arbetsvillkor. Seriösa företag ska inte heller konkurreras ut av oseriösa företag.

Förhandlingsrätten, rätten att fritt teckna kollektivavtal och konflikträtten utgör grundläggande fackliga rättigheter och är också förutsättningar för att den svenska kollektivavtalsmodellen ska kunna utvecklas och stärkas.

Vi i Vänsterpartiet anser att Sverige ska kräva juridiskt bindande garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen. Det löfte som gavs i samband med Sveriges EU-inträde om att den svenska arbetsmarknadsmodellen inte skulle påverkas av medlemskapet måste ges juridiskt bindande status.

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 om bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden.

Vad som anförts ovan om juridiskt bindande garantier och om ändringar i bemanningsdirektivet bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motionerna 2012/13:Sf207 (V) yrkande 3 och 2012/13:A201 (V) yrkande 9 tillstyrks.

11. Facklig vetorätt, punkt 10 (V)

av Josefin Brink (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 10 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 3,

2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 3 och

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 12 och

avslår motion

2012/13:A314 av Mattias Jonsson (S).

Ställningstagande

Vi i Vänsterpartiet anser inte att den fackliga vetorätten är tillräckligt stark vid inhyrning av arbetskraft. Enligt 38 § MBL ska en arbetsgivare innan beslut om inhyrning, på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation till vilken han eller hon 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 arbetsgivaren inte besluta om eller verkställa åtgärden. Denna fackliga vetorätt har bidragit till att sanera tvi-velaktiga verksamheter.

Om arbetsgivaren inte fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt 38 § kan inget veto läggas. Vi i Vänsterpartiet anser att arbetsgivare inte ska ha fördelar av att bryta mot lagen. Därför bör fackliga organisationer kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet.

Formuleringen ”strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde” är ett för vagt begrepp för att fackföreningar ska kunna lägga in sitt veto mot anlitande av bemanningsföretag som bedriver social dumpning. Inte minst för att förhindra att utländska arbetare utnyttjas och diskrimineras genom sämre löner och anställningsvillkor bör avsaknad av kollektivavtal i sig 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. Motionerna 2011/12:A205 (V) yrkande 3, 2012/13:A4 (V) yrkande 3 och 2012/13:A201 (V) yrkande 12 tillstyrks.

12. Företrädesrätt till återanställning vid inhyrning av arbetstagare, punkt 11 (S)

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Kerstin Nilsson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 11 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2012/13:A3 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 2,

bifaller delvis motionerna

2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1,

2011/12:A283 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S),

2011/12:A293 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Mattias Jonsson (båda S),

2011/12:A320 av Hillevi Larsson (S) yrkande 2,

2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 4,

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 10,

2012/13:A261 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S),

2012/13:A310 av Hans Hoff m.fl. (S) och

2012/13:A317 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S) samt

avslår motionerna

2011/12:A320 av Hillevi Larsson (S) yrkande 1,

2012/13:A208 av Christina Oskarsson (S) och

2012/13:A229 av Catharina Bråkenhielm (S).

Ställningstagande

Företrädesrätten till återanställning enligt LAS ska inte kunna åsidosättas genom att ett företag säger upp arbetstagare för att sedan hyra in personal från bemanningsföretag för samma arbetsuppgifter.

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning inom nio månader under förutsättning att han eller hon har anmält sitt intresse och har rätt kompetens för tjänsten. Vi vill att det ska framgå av den nya uthyrningslagen att ett kundföretag inte får hyra in arbetstagare om arbetskraftsbehovet kan tillgodoses genom anställning av arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning i verksamheten enligt 25 § LAS.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motion 2012/13:A3 (S) yrkande 2 tillstyrks och motionerna 2011/12:A205 (V) yrkande 1, 2011/12:A283 (S), 2011/12:A293 (S), 2011/12:A320 (S) yrkande 2, 2012/13:A4 (V) yrkande 4, 2012/13:A201 (V) yrkande 10, 2012/13:A261 (S), 2012/13:A310 (S) och 2012/13:A317 (S) tillstyrks delvis.

13. Företrädesrätt till återanställning vid inhyrning av arbetstagare, punkt 11 (V)

av Josefin Brink (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 11 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1, 2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 4 och 2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 10, bifaller delvis motionerna

2011/12:A283 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S), 2011/12:A293 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Mattias Jonsson (båda S),

2011/12:A320 av Hillevi Larsson (S) yrkande 2,

2012/13:A261 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S),

2012/13:A310 av Hans Hoff m.fl. (S) och

2012/13:A317 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S) samt

avslår motionerna

2011/12:A320 av Hillevi Larsson (S) yrkande 1,

2012/13:A3 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 2,

2012/13:A208 av Christina Oskarsson (S) och

2012/13:A229 av Catharina Bråkenhielm (S).

Ställningstagande

Vi i Vänsterpartiet anser inte att företrädesrätten till återanställning är tillräckligt stark vid inhyrning av arbetskraft. Det ska inte vara tillåtet att hyra in arbetstagare när tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning.

Arbetsdomstolens praxis innebär att det normalt sett inte sker någon prövning av om det föreligger saklig grund när arbetsgivare säger upp anställda på grund av arbetsbrist. Det arbetsrättsliga begreppet arbetsbrist innebär dock inte att det nödvändigtvis är 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 arbetstagarernas anställningstrygghet i turordningsreglerna och i företrädesrätten till återanställning.

Sedan det s.k. Abu Garcia-målet 2003 i Arbetsdomstolen har det stått klart att arbetsgivare kan säga upp anställda på grund av arbetsbrist och i stället hyra in andra personer för att utföra deras arbete. Det innebär att

anställningsskyddet har satts ur spel. Vi menar att LAS inte var tänkt att fungera så. Vid LAS tillkomst var inhyrning av arbetskraft inte tillåtet och ingen kunde tänka sig den här situationen.

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 inhyrda arbetstagare. Hotet att ersätta de anställda med inhyrda arbetstagare har använts i utpressningssyfte, för att förhandla ned lokala kollektivavtal och för att kunna säga upp anställda utan hänsyn till anställningstid och kvalifikationer. Avsaknaden av ett uttryckligt förbud mot att kringgå återanställningsrätten genom att anlita uthyrningsföretag strider mot lagens anda.

Vi i Vänsterpartiet förväntar oss därför att regeringen snarast återkommer med ett förslag om en tydlig skrivning i LAS 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, vilket även bör tydliggöras i lagen om uthyrning av arbetstagare. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motionerna 2011/12:A205 (V) yrkande 1, 2012/13:A4 (V) yrkande 4 och 2012/13:A201 (V) yrkande 10 tillstyrks och motionerna 2011/12:A283 (S), 2011/12:A293 (S), 2011/12:A320 (S) yrkande 2, 2012/13:A261 (S), 2012/13:A310 (S) och 2012/13:A317 (S) tillstyrks delvis.

Särskilt yttrande

Lag om uthyrning av arbetstagare m.m., punkt 1 (MP)

Mehmet Kaplan (MP) anför:

Jag välkomnar regeringens förslag till lagstiftning i proposition 2011/12: 178 som införlivar EU:s bemanningsdirektiv i svensk rätt. Vi i Miljöpartiet anser att bemanningsföretag har en viktig funktion att fylla på den svenska arbetsmarknaden. Bemanningsföretag bedriver verksamhet inom en rad områden, t.ex. personaluthyrning, omställning och jobbförmedling. Bemanningsföretag ger både hjälp och stöd åt arbetslösa och skapar dessutom nya jobbtilfällen för många unga och utrikes födda.

Jag tycker att det överlag är ett bra förslag som regeringen lägger fram om hur bemanningsdirektivet kan genomföras på ett sätt som respekterar den svenska kollektivavtalsmodellen. Hela 97 procent av de anställda i svenska bemanningsföretag omfattas av kollektivavtal. Frågan om hur man kan förhindra att bemanningsföretag används för att kringgå anställningskyddet kvarstår dock, och vi hoppas och ser fram emot att regeringen snarast tillsätter den aviserade utredningen som ska kartlägga problem när det gäller företrädesrätten till återanställning enligt LAS i samband med inhyring av arbetstagare.

Vi i Miljöpartiet kommer noga att följa utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden så att inte oönskade effekter uppstår som ett resultat av den nya lagstiftningen. Skulle problem uppstå utgår vi från att regeringen vidtar åtgärder och vid behov återkommer till riksdagen.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2011/12:178 Lag om uthyrning av arbetstagare:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om uthyrning av arbetstagare.
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
3. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.
4. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Följdmotionerna

2012/13:A3 av Ylva Johansson m.fl. (S):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om stadigvarande arbetskraftsbehov.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om företrädesrätt till återanställning.

2012/13:A4 av Josefin Brink m.fl. (V):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en uthyrd arbetstagare och dennes arbetstagarorganisation ska ha rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal för att kontrollera att det inte finns några klausuler som hindrar den uthyrde arbetstagaren från att ta anställning vid ett kundföretag som hon eller han utför eller har utfört arbete för.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att den föreslagna lagen om uthyrning av arbetstagare bör tillföras en bestämmelse om att det inte ska vara tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att den fackliga vetorätten bör stärkas.
4. Riksdagen begär att regeringen snarast återkommer med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från

- bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning och att detta även tydliggörs i lagen om uthyrning av arbetstagare.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en bestämmelse om likabehandling av uthyrda arbetstagare i förhållande till kundföretagets anställda bör införas även för uthyrda arbetstagare som är anställda vid bemanningsföretag i länder utanför EU/EES.
 6. Riksdagen begär att regeringen utfärdar tilläggsdirektiv till den parlamentariska utredningen om utstationering på den svenska arbetsmarknaden i enlighet med vad som anförs i motionen.
 7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utstationeringslagen bör ändras så att likabehandlingsprincipen gäller fullt ut för utstationerade uthyrda arbetstagare.
 8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att göra ett tillägg i utstationeringslagen om att utstationerande företag ska registrera sin närvaro och ha en förhandlingsberörig företrädare i Sverige.

2012/13:A5 av Sven-Olof Sällström (SD):

1. Riksdagen avslår regeringens förslag till lag om uthyrning av arbetstagare i de delar det avser 3 §.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om likabehandling i fråga om lön.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om stridsåtgärder mot kundföretag.

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2011

2011/12:Fi210 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige, inför den stundande ändringen i EU:s fördragstext, förhandlar fram ett socialt protokoll.

2011/12:A205 av Josefin Brink m.fl. (V):

1. 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.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det inte ska vara tillåtet att hyra in arbetstagare för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov.

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen, i syfte att garantera anställda i uthyrningsföretag likabehandling, bör återkomma med ett förslag till en lag om uthyrning av arbetstagare.
5. 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.
6. 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.

2011/12:A212 av Peter Persson och Anders Karlsson (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om skyddet för inhyrd arbetskraft inom transportsektorn.

2011/12:A231 av Phia Andersson och Ann-Kristine Johansson (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om gränsöverskridande arbetskraft.

2011/12:A235 av Thomas Strand (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en god arbetsmarknadspolitik i tider av ökad globalisering.

2011/12:A275 av Josefin Brink m.fl. (V):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige bör verka för ett juridiskt bindande socialt protokoll på EU-nivå.

2011/12:A283 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om LAS.

2011/12:A293 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Mattias Jonsson (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningskydd.

2011/12:A320 av Hillevi Larsson (S):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetsgivare inte ska kunna använda sig av bemanningsföretag för att kringgå reglerna för anställningstrygghet och turordningsreglerna.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om återanställningsrätten vid uppsägning till följd av arbetsbrist.

2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S):

17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka det fackliga inflytandet vid anlitande av bemanningsföretag.

2011/12:A369 av Anders Karlsson m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att göra en översyn, på både nationell och europeisk nivå, av den lagstiftning som reglerar situationen för utstationerade arbetstagare.

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2012

2012/13:Sf207 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V):

1. Riksdagen begär att regeringen snarast tillsätter en parlamentarisk utredning med uppdrag att föreslå lösningar som innebär att Sverige kan leva upp till sina internationella åtaganden i fråga om grundläggande fackliga rättigheter samtidigt som den svenska kollektivavtalsmodellen stärks.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige bör kräva att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll, som tydliggör att grundläggande fackliga rättigheter såsom den fria förhandlings- och konflikträtten samt rätten att fritt teckna kollektivavtal gäller inom unionen och inte får underordnas ekonomiska intressen.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige bör kräva juridiskt bindande garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen.

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

9. 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.

10. 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.
11. 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.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande.
13. 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.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utstationerande företag ska registrera sin närvaro och ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige.

2012/13:A208 av Christina Oskarsson (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om bemanningsföretag.

2012/13:A229 av Catharina Bråkenhielm (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en översyn av lagen avseende ett förbud mot att säga upp fast anställd personal och ersätta den med personal från bemanningsföretag.

2012/13:A261 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om LAS.

2012/13:A310 av Hans Hoff m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av ändring i lagen om anställningsskydd.

2012/13:A314 av Mattias Jonsson (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om bemanningsföretag och entreprenadföretag i samma koncern.

2012/13:A317 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd.

2012/13:A343 av Ann-Kristine Johansson och Phia Andersson (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om gränsöverskridande arbetskraft.

2012/13:A392 av Ylva Johansson m.fl. (S):

33. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett socialt protokoll i EU.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

1 Förslag till lag om uthyrning av arbetstagare

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag gäller arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

2 § Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen, om inte något annat följer av 3 §.

3 § Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får avvikelser göras från 6 §, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag².

4 § Ett bemanningsföretag som är bundet av ett kollektivavtal enligt 3 § får tillämpa avtalet även på en arbetstagare som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Definitioner

5 § I denna lag avses med

1. *bemanningsföretag*: en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning,

2. *kundföretag*: en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar, och

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, s. 9 (Celex 32008L0104).

² EUT L 327, 5.12.2008, s. 9 (Celex 32008L0104).

3. *grundläggande arbets- och anställningsvillkor*: villkor som fastställts i kollektivavtal eller andra bindande generella bestämmelser som gäller hos kundföretaget och som avser

a) arbetstidens längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester eller helgdagar,

b) lön,

c) skydd för barn och ungdomar, gravida, nyblivna mödrar och ammande kvinnor, eller

d) skydd mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Skyldigheter för bemanningsföretag

Likabehandling

6 § Ett bemanningsföretag ska, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete.

7 § Kravet på likabehandling i 6 § gäller inte arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

8 § Kravet på likabehandling i 6 § i fråga om lön gäller inte arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrningsuppdragen.

Övriga skyldigheter för bemanningsföretag

9 § Ett bemanningsföretag får inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt hindra en arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

10 § Ett bemanningsföretag får inte begära, avtala om eller ta emot ersättning av en arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att arbetstagaren tar anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

Skyldigheter för kundföretag

11 § Ett kundföretag ska ge arbetstagare som arbetar hos företaget tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar där på samma villkor som anställda hos företaget, om det inte finns särskilda skäl mot det.

12 § Ett kundföretag ska informera arbetstagare som arbetar hos företaget om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Skadestånd

13 § Ett bemanningsföretag som bryter mot 6, 9 eller 10 § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

14 § Ett kundföretag som bryter mot 11 eller 12 § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

15 § Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Preskription

16 § Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 6 § ska, om det gäller semester, talan väckas inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren skulle ha fått den förmån som talan gäller.

Förs talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, ska talan väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten.

I fråga om annan skadeståndstalan enligt denna lag tillämpas 64 § första stycket, 65 och 66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet när det gäller den tid inom vilken förhandling ska begäras eller talan väckas.

Om förhandling inte begärs eller talan inte väcks inom föreskriven tid, är rätten till förhandling respektive talan förlorad.

Rättegång

17 § Mål mellan arbetstagare och bemanningsföretag eller mellan arbetstagare och kundföretag om tillämpningen av denna lag ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Vid tillämpningen av den lagen gäller i tvister mellan en arbetstagare och ett kundföretag det som föreskrivs för arbetstagare och arbetsgivare.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2013.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs att 38 och 41 c §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

38 §¹

Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid *skall* vara arbetstagarare hos honom, *skall* arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita *uthyrd arbetskraft enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft*. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts. Begärs för-

Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid *ska* vara arbetstagarare hos honom, *ska* arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita *arbetstagarare enligt lagen (2013:000) om uthyrning av arbetstagarare*. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts. Begärs för-

¹ Senaste lydelse 1994:1686.

handling enligt andra stycket, är arbetsgivaren inte skyldig att skjuta upp beslutet eller verkställigheten till dess förhandlings-skyldigheten har fullgjorts, om det finns särskilda skäl mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena *skall* 14 § tillämpas.

handling enligt andra stycket, är arbetsgivaren inte skyldig att skjuta upp beslutet eller verkställigheten till dess förhandlings-skyldigheten har fullgjorts, om det finns särskilda skäl mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena *ska* 14 § tillämpas.

Har förhandling begärts enligt första eller andra stycket är arbets-givaren skyldig att på begäran av arbetstagarorganisationen lämna sådan information om det tilltänkta arbetet som organisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan.

41 c §²

En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.

En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a *eller* 5 b § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2013.

² Senaste lydelse 2010:229.

3 Förslag till lag om ändring i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft¹

dels att 2 och 4 §§ ska upphöra att gälla,

dels att rubriken närmast före 4 § ska utgå,

dels att rubriken till lagen, 1, 6 och 7 §§ samt rubriken närmast före 6 § ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Lag om privat arbetsförmedling

Denna lag gäller arbetsförmedling som bedrivs av någon annan än den offentliga arbetsförmedlingen. *Lagen gäller dock inte arbetsförmedling som sker genom skrifter, överföringar eller upptagningar på vilka tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen är tillämplig.*

Med arbetsförmedling avses i denna lag verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete till arbetssökande eller arbetskraft åt arbetsgivare *och som inte innebär uthyrning av arbetskraft enligt 2 §.*

1 §

Denna lag gäller arbetsförmedling som bedrivs av någon annan än den offentliga arbetsförmedlingen.

Lagen gäller dock inte arbetsförmedling som sker genom skrifter, överföringar eller upptagningar som tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen är tillämplig på.

Med arbetsförmedling avses i denna lag verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete till arbetssökande eller arbetskraft åt arbetsgivare.

¹ Senaste lydelse av 4 § 1993:1499.

**Förbud att ta betalt av arbets-
sökande eller arbetstagare****Förbud att ta betalt av arbets-
sökande**

6 §

Den som bedriver arbetsförmedling eller uthyrning av arbetskraft får inte begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetssökande eller arbetstagare för att erbjuda eller anvisa dem arbete.

Den som bedriver arbetsförmedling får inte begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbetssökande för att erbjuda eller anvisa dem arbete.

7 §²

Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet handlar i strid med 4 § döms till böter.

Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 3 eller 6 § döms till böter eller fängelse i högst sex månader.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2013.

² Senaste lydelse 1993:1499. Ändringen innebär att första stycket upphävs.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

dels att 5, 5 a och 9–10 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 5 b §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §¹

En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2, 2 a, 5, 7, 16–16 b, 17–17 b, 24, 28–29 a, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, samt

– 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Vid utstationering gäller även *bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), dock inte 12 §, lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, dock inte 16 §, arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget, dock med den begränsningen i fråga om 1 § andra stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller, lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik, dock med den begränsningen i fråga om 1 § tredje stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller, samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.*

Vid utstationering gäller även

– *arbetsmiljölagen (1977:1160),*

– *arbetstidslagen (1982:673), dock inte 12 §,*

– *lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, dock inte 16 §,*

– *lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget, dock med den begränsningen i fråga om 1 § andra stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller, samt*

– *lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik, dock med den begränsningen i fråga om 1 § tredje stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller.*

¹ Senaste lydelse 2010:228.

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 2, 9, 10, 13 och 15 §§ lagen (2013:000) om uthyrning av arbetstagare. Vid tillämpningen av dessa bestämmelser ska som bemanningsföretag anses arbetsgivare som hyr ut arbetskraft och som kundföretag anses användarföretag.

Det som sägs i första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Första–tredje styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

5 a §²

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare, *utom i fall som avses i 5 b §*, får vidtas endast om de villkor som krävs

1. motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,

2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 §, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket.

5 b §

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade uthyrda arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs

1. motsvarar villkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i uthyrningsbranschen och som respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i

² Senaste lydelse 2010:228.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag³,

2. bara avser lön eller villkor på de områden som avses i 5 §, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som villkoren i

1. ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket, eller

2. det kollektivavtal som gäller i användarföretaget.

9 §⁴

Arbetsmiljöverket ska vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige.

Arbetsmiljöverket ska även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a § eller som annars kan komma att bli tillämpliga.

Arbetsmiljöverket ska samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz.

Arbetsmiljöverket ska även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a eller 5 b § eller som annars kan komma att bli tillämpliga.

9 a §⁵

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a §.

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a eller 5 b §.

10 §⁶

Mål om tillämpningen av 5 § första stycket samt 7 § handläggs

Mål om tillämpningen av 5 § första eller tredje stycket samt 7 §

³ EUT L 327, 5.12.2008, s. 9 (Celex 32008L0104).

⁴ Senaste lydelse 2010:228.

⁵ Senaste lydelse 2010:228.

⁶ Senaste lydelse 2008:573.

enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Därvid gäller

– 33 § semesterlagen (1977:480) om preskription,
– 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,

– 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I dessa mål tillämpas

– 23 § andra stycket föräldraledighetslagen (1995:584) om rättegången,

– 9 § lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning om preskription m.m., och

– 6 kap. 2–5, 8, 10 och 11 §§ diskrimineringslagen (2008:567) om bevisbörda, rätt att föra talan och preskription m.m.

Vid utstationering av uthyrda arbetstagare tillämpas även 16 § tredje och fjärde styckena lagen (2013:000) om uthyrning av arbetstagare.

Talan får föras vid tingsrätten i ort där arbetstagaren är eller har varit utstationerad.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2013.

BILAGA 3

Arbetsmarknadsutskottets offentliga kunskapsseminarium den 31 maj 2012 om EU:s utstationeringspaket

Program

- Kl. 10.00 Utskottets ordförande *Tomas Tobé* (M) hälsar välkommen
- Kl. 10.05 EU-kommissionen i Sverige, presentation av förslagen i EU:s utstationeringspaket
May-Ann Ramsay, chef för avdelningen för politisk rapportering, EU-kommissionen i Sverige
- Kl. 10.15 Arbetsmarknadens parter, kommentarer till utstationeringspaketet från rättsliga utgångspunkter
Lars Gellner, arbetsrättsjurist, Svenskt Näringsliv
Ingemar Hamskär, senior juridisk rådgivare, TCO
Claes-Mikael Jonsson, jurist, LO
- Kl. 10.40 Rättslig analys och kommentarer
Jonas Malmberg, professor i civilrätt, särskilt arbetsrätt, Uppsala universitet
- Kl. 10.55 Arbetsmiljöverket, information om myndighetens roll vid utstationering och om iakttagelser enligt rapporten Förstudie om det fortsatta arbetet med utländska företag och arbetstagare (rapport 2012:5).
Mikael Sjöberg, generaldirektör, Arbetsmiljöverket
Anna Middelman, chefsjurist, Arbetsmiljöverket
- Kl. 11.10 Frågor från utskottets ledamöter till de medverkande
- Kl. 11.40 Utskottets vice ordförande *Ylva Johansson* (S) avslutar seminariet

Stenografiska uppteckningar

Ordförande under seminariet var Tomas Tobé (M).

Ordföranden: Jag vill hälsa er alla, särskilt våra tv-tittare, varmt välkomna till arbetsmarknadsutskottets offentliga kunskapsseminarium om EU:s utstationeringspaket.

Detta är frågor som är mycket aktuella. Arbetsmarknadsutskottet har nu på morgonen också haft en överläggning med regeringen i denna fråga. Frågor kring detta handlar mycket om balansen, om rörligheten för människor, om möjligheten att bevara de olika arbetsmarknadsmodellerna. Det är frågor som har varit aktuella i Sverige under ett flertal år, och jag tror också att det är frågor som kommer att vara aktuella i många år även framöver.

Jag ska ge en liten kort bakgrund till EU:s utstationeringspaket.

Det var EU-kommissionens ordförande Barroso som föreslog för den före kommissionären Mario Monti i maj 2010 att man skulle inleda en översyn av utstationeringspaketet. Den 21 mars 2012 presenterade kommissionen det så kallade utstationeringspaketet. Sedan har regeringen haft överläggningar med riksdagen i frågan, som jag nämnde tidigare.

Riksdagen har också, ska jag nämna i sammanhanget, haft en subsidiaritetsprövning. Den hade vi i arbetsmarknadsutskottet den 3 maj, och vi ansåg då att det var i strid med subsidiaritetsprincipen när det gällde en del av förslaget i utstationeringspaketet. Det blev också riksdagens beslut den 10 maj, då man valde att avge ett motiverat yttrande till kommissionen. Det har också ett flertal andra parlament valt att göra, och utifrån den nya ordningen med Lissabonfördraget har man delat ut ett så kallat gult kort.

Det gör att kommissionen nu kommer att välja antingen att ligga kvar med förslaget och motivera det, att förändra det eller att dra tillbaka det. Det får vi återkomma till.

Sammanfattningsvis är detta frågor som man verkligen behöver mer kunskap kring. För oss i arbetsmarknadsutskottet är det oerhört angeläget att försöka lyssna till de absolut bästa på området. Det gör att vi är fantastiskt glada över det program som vi har på detta kunskapsseminarium.

Vi har glädjande nog fått hit May-Ann Ramsay, chef för avdelningen för politisk rapportering i EU-kommissionen i Sverige, Lars Gellner, arbetsrättsjurist på Svenskt Näringsliv, Ingemar Hamskär från TCO och Claes-Mikael Jonsson från LO. Sedan gör vi en rättslig analys och ger kommentarer, och där har vi Jonas Malmberg, professor i civilrätt. Vi har också generaldirektören för Arbetsmiljöverket Mikael Sjöberg här och även chefsjuristen Anna Middelman. Sedan kommer det att bli möjlighet för utskottet att ställa frågor, framför allt riktade till dem som har hållit tal.

Återigen varmt välkomna till detta kunskapsseminarium!

Jag lämnar ordet till May-Ann Ramsay.

May-Ann Ramsay, EU-kommissionen i Sverige: Jag vill tacka arbetsmarknadsutskottet för att ha ordnat detta kunskapsseminarium om EU:s utstationeringspaket och för att ha inbjudit EU-kommissionen att delta här i dag. Som ordföranden just sade representerar jag EU-kommissionens representation i Sverige som har till huvuduppgift att fungera som en länk mellan Sverige och Bryssel. Det är därför vi med glädje gärna deltar i denna typ av möten som utskottet har ordnat i dag.

Utstationeringspaketet består, som bekant, av två lagförslag på arbetsrättsens område som EU-kommissionen nyligen presenterade den 21 mars, som sades här. Båda dessa förslag syftar till att stärka förtroendet för den inre marknaden och därmed bidra till att öka tillväxten i EU och EU:s medlemsländer.

Lagom till att EU:s inre marknad fyller 20 år i år ska EU genomföra närmare 50 olika reformer för att förbättra den europeiska ekonomin och därmed skapa nya arbetstillfällen.

Det initiativ som vi har lagt består alltså av två viktiga kluster av sammanlänkade frågor och problem. Det första problemet avser tillämpningen av förordningen och genomförandet av ett direktiv, 96/71/EG, om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, det vi brukar kalla utstationeringsdirektivet. Fri rörlighet för arbetstagare, etableringsfrihet, hör till de grundläggande principerna i EU, och denna frihet jämte friheten att tillhandahålla tjänster är fastlagd i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

Det är viktigt att hålla isär de här två friheterna. Att alla EU-medborgare har rätt att flytta till en annan medlemsstat för att bo där och arbeta är en sak, och att de inte ska utsättas för någon diskriminering. Däremot betyder friheten att tillhandahålla tjänster att företag har rätt att tillhandahålla tjänster i en annan medlemsstat, och de får i detta syfte tillfälligt sända ut, det vill säga utstationera, sina anställda till den andra medlemsstaten. Det är alltså den typen av arbetstagare som omfattas av utstationeringsdirektivet.

Tillfällig stationering av arbetstagare i ett av EU-länderna innebär, som vi ser det, en win-win-situation för arbetsmarknadens parter. Cirka 1 miljon arbetstagare utstationeras varje år till olika medlemsländer. Polen, Tyskland och Frankrike är de länder som framför allt stationerar och tar emot tillfällig arbetskraft.

Samtidigt bör man påpeka att det är svårt att få statistik, men de siffror som jag grundar mig på bygger på en insamling som kommissionens generaldirektorat för sysselsättning tog fram 2005-2009.

En annan slutsats som man kan dra av statistiken är att Sverige inte tillhör de medlemsstater som utstationerar eller tar emot ett stort antal arbetstagare. Varje år skickar svenska företag ca 5 000 arbetstagare utomlands, och man tar emot ca 20 000 stationerade arbetstagare från andra länder. Det är framför allt från Polen, Frankrike, Tyskland, Finland, Portugal, Danmark och Litauen.

Sedan antagandet av utstationeringsdirektivet år 1996 har ett antal tillämpningsproblem konstaterats. Av undersökningar framgår att de grundläggande rättigheterna för utstationerade arbetstagare, som utbetalning av lön och rätt till semester, ofta inte respekteras. Det gäller särskilt i byggnadsbranschen.

Ett annat problemområde är kopplat till den debatt som uppstått till följd av viktiga domar som EG-domstolen har meddelat. Domen i Laval-målet från december 2007 har ju fått rätt mycket uppmärksamhet, inte bara i Sverige utan i alla EU:s medlemsländer. Det finns andra uppmärksammade mål, till exempel Viking Line-målet, som säkert är bekant för utskottet.

Vissa kritiker menar att dessa domar gett ekonomiska friheter, till exempel friheten att tillhandahålla tjänster, företräde framför de grundläggande sociala rättigheterna. Domarna har därför betraktats som exempel på brister i den sociala dimensionen på den inre marknaden. Detta har lett till att

fackliga organisationer och vissa grupper i Europaparlamentet har begärt att lagstiftningen ska ändras så att domstolen i framtiden inte kan fatta beslut som strider mot vad dessa organisationer betraktar som arbetstagar-
nas intressen.

Samtidigt är det viktigt att påpeka att andra grupper däremot, som till exempel arbetsgivarförbundet Business Europe, är positiva till de förtydli-
ganden som gjorts i domstolens domar.

Nu har jag pekat på två viktiga problemområden, och hur har då kom-
missionen föreslagit att vi ska tackla dessa frågor? För det första är det
genom tillämpningsdirektivet, som ska klargöra, säkerställa och förbättra
den praktiska tillämpningen och genomförandet av utstationeringsdirektivet
från 1996. För det andra är det genom en förordning om utövandet av rät-
ten att vidta kollektiva åtgärder i samband med etableringsfriheten och
friheten att tillhandahålla tjänster.

I stället för det här ganska långa namnet brukar vi tala om Monti II-
förordningen, och som ordföranden sade är det efter den tidigare EU-
kommissionären Mario Monti, sedermera Italiens premiärminister, som
också tagit upp de här frågorna i en särskild rapport rörande den inre mark-
naden.

Syftet är att klargöra hur de grundläggande sociala rättigheterna ska
tillgodoseas, särskilt när det gäller strejkrätten sida vid sida med etablerings-
rätten och rätten att tillhandahålla tjänster.

Innan jag går in mer i detalj på de här frågorna är det viktigt att påpeka
att den sociala dimensionen också har stärkts genom Lissabonfördragets
ikraftträdande. Det stadgas i artikel 3.3 bland annat att EU vid genomföran-
det av sin politik ska beakta de krav som är förknippade med främjande
av hög sysselsättning, garantier för ett fullgott skydd och kampen mot
social utestängning. Den sociala dimensionen är alltså en väldigt viktig del
av den inre marknaden, eftersom denna inte kan fungera utan en tydlig
sådan dimension.

Jag ska berätta lite i korthet om Monti II-förordningen, men jag tänkte
inte uppehålla mig så länge vid den på grund av den utveckling som ordfö-
randen redogjorde för. Det ska jag också prata lite om, nämligen subsidia-
ritetsprövningen.

Vi menar att Monti II-förordningen är särskilt relevant när det gäller
tillhandahållande av gränsöverskridande tjänster som utstationering av
arbetstagarare för att tackla dessa frågor, som jag nämnde tidigare, som har
uppstått till följd av EU-domstolens domar, till exempel Laval-målet. Syftet
är att klargöra i vilken utsträckning fackföreningarna kan utnyttja strejkrät-
ten när det gäller verksamhet över gränserna utan att för den skull bryta
mot domstolens praxis eller överskrida den fördragsfästa behörigheten.

Monti II-förslaget är kort men väsentligt och sänder ut viktiga signaler.
Förordningen sänder ut ett tydligt budskap och bekräftar att etableringsfri-
heten och friheten att tillhandahålla tjänster är lika viktiga och att den ena
inte har företräde före den andra. Den upprättar också en varningsmekaka-

nism för konflikter som rör ekonomiska friheter och grundläggande rättigheter i gränsöverskridande situationer. Syftet är att förhindra potentiella konflikter som leder till allvarliga problem på den inre marknaden eller skadar relationen mellan arbetsmarknadens parter.

Förordningen påverkar inte den nationella lagstiftningen för strejkrätt och kommer inte att skapa några EU-hinder för strejkrätten.

Men på grund av den särskilda situation som just har uppstått beträffande antagandet av förordningen tror jag inte att det är meningsfullt just i dag att beskriva den mer i detalj. Som just sades har ett antal nationella parlament opponerat sig mot förordningen genom ett så kallat gult kort.

Som ni vet har de nationella parlamentens roll betydligt stärkts genom Lissabonfördraget. Riksdagen prövar, precis som andra nationella parlament, om kommissionens lagförslag är förenliga med den så kallade subsidiaritetsprincipen, eller närhetsprincipen. Jag kanske ska påpeka, när vi är i den svenska riksdagen, att den svenska riksdagen är särskilt ambitiös eftersom man gör denna prövning av alla kommissionens förslag, medan flertalet andra parlament endast prövar ett urval av förslagen.

Beträffande Montiförslaget har förutom den svenska riksdagen även elva andra parlament opponerat sig. De har alltså skickat de så kallade motiverade yttrandena, som man gör inom en tidsperiod av åtta veckor, till kommissionen. Totalt tolv parlament, vilket representerar mer än en tredjedel av de röster som tilldelats de nationella parlamenten, har opponerat sig. Varje parlament har två röster. Det är första gången som så många har opponerat sig, och enligt Lissabonfördragets bestämmelser och reglerna i protokoll 2 till fördraget har kommissionen i detta läge att bestämma om man ska stå fast vid sitt förslag, ändra eller dra tillbaka det.

Vid kollegiets möte i går erkände man mottagandet av detta gula kort, och nu kommer man alltså att ta ställning mer i sak. Den svenska riksdagen kommer för övrigt, precis som Europaparlamentet, att få brev om detta från kommissionen inom kort.

På grund av den här väldigt viktiga politiska markeringen, som sagt, tror jag att jag nu i stället går över till den andra biten i vårt förslag, och det är tillämpningsdirektivet.

För det första: Varför behöver vi ett tillämpningsdirektiv? Utstationeringsdirektivet från 1996 utgör en viktig kompromiss mellan skyddet av arbetstagarnas rättigheter och friheten att tillhandahålla tjänster. Det kommer fortfarande att gälla. Direktivet definierar sådana viktiga arbetsvillkor som minimilön, arbetstid, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Men det har visat sig, som jag sade tidigare, att de här minimivillkoren inte alltid efterlevs och rent konkret kan innebära att utstationerad arbetskraft helt enkelt inte får ut den lön som de har rätt till. Det finns därför all anledning att förbättra skyddet för arbetstagare som jobbar utomlands tillfälligt.

Syftet med förslaget är att bekämpa social dumpning och förhindra att utstationerade arbetstagare inte får samma rättigheter som den inhemska arbetskraften. Det är just sådana skillnader som ger begreppet ”tillfälligt utstationerade arbetstagare” en alldeles för negativ klang. Sund konkurrens är en förutsättning för att den inre marknaden ska fungera fullt ut.

Tillämpningsdirektivet kommer då att förbättra genomförandet och kontrollen av det nuvarande utstationeringsdirektivet. Det kommer att göra det lättare för företag att tillhandahålla tjänster över gränserna samtidigt som det stärker arbetstagarnas skydd, förhindrar missbruk och bidrar till att det blir sundare konkurrens och en mer jämlik spelplan till exempel för små och medelstora företag.

Tillämpningsdirektivet omfattar ett balanserat åtgärds paket. Det tar ett heltäckande och proportionerligt grepp om informationsbehov, medlemsländernas tillsynsmyndigheter och privata brottsbekämpningsmekanismer. Alla aspekter är lika viktiga, som jag sade, och de ingår proportionellt i detta förslag.

Sammanfattningsvis kan man säga att det kommer att förbättra implementeringen av 1996 års direktiv om utstationering av arbetstagare. Det klargör hur EU-reglerna i utstationeringsdirektivet kan tillämpas bättre i praktiken. Man fastställer alltså regler för samarbetet mellan nationella myndigheter som ansvarar för utstationering inklusive informationssystemet för inre marknaden. Man definierar ansvarsfördelningen mellan värd företag och mottagande företag. Man etablerar tydliga regler för att göra det lättare att skydda arbetstagarna och minska företagens administrativa börda. Man klargör även begreppet utstationering för att undvika uppkomsten av så kallade brevlådeföretag som använder utstationering för att kringgå lagstiftningen.

Som jag sade, sammanfattningsvis, kommer man att ha möjligheten att tillämpa nationella kontrollåtgärder och förbättra tillämpningen av rättigheter och hanteringen av klagomål från arbetstagare eller fackföreningar som företräder dem.

Vidare kommer man att införa ett system på EU-nivå där en huvudentreprenör ska kunna göras solidariskt ansvarig när det gäller minimilönen för de utstationerade arbetstagarna. Entreprenörer som har gjort förebyggande riskanalyser kan då med så kallad tillbörlig aktsamhet, due diligence, få dispens.

Det föreslagna systemet ger även medlemsländerna möjlighet att införa mer långtgående system för solidariskt ansvar. Vidare underlättar det indrivning av avgifter över gränserna från dem som inte följer utstationeringsdirektivet genom att införa ett system med ömsesidigt stöd och erkännande.

Jag ska bara avslutningsvis dra några slutsatser rörande utstationeringspaketet.

Båda förslagen är närbesläktade och påverkar arbetstagare och arbetsgivare på inre marknaden. Men inget av förslagen påverkar på något sätt de grundläggande rättigheterna, som nationell lagstiftning om strejkrätten. För-

slagen tar hänsyn till de specifika relationer som råder mellan arbetsmarknadens parter i medlemsländerna. Sund konkurrens och skydd av sociala rättigheter utgör grunden för EU:s inre marknad, och det menar vi uppfylls genom de här förslagen. Balans är alltså ett nyckelord för oss i den här diskussionen, och avsikten är att förslagen ska skapa rätt balans mellan skyddet av arbetstagarna och tillhandahållandet av tjänsterna över gränserna samtidigt som den sunda konkurrensen på den inre marknaden bibehålls.

Ordföranden: Tack så mycket, May-Ann Ramsay från EU-kommissionen i Sverige.

Vi går vidare till nästa talare som är Lars Gellner, arbetsrättsjurist, Svenskt Näringsliv.

Lars Gellner, Svenskt Näringsliv: Jag vill också tacka för inbjudan att komma hit. Jag tycker att det är ett utmärkt initiativ av utskottet att anordna ett sådant här seminarium.

Det är utomordentligt tillfredsställande att riksdagen har fattat beslutet att skicka en protest till kommissionen när det gäller Monti II-förordningens förenlighet med EU-rätten. Det är enligt min uppfattning ingen tvekan om att det i fördraget saknas grund för den förordningen.

Om vi sedan ser på innehållet i Monti II-förordningen delar jag inte May-Anns eller kommissionens uppfattning att förordningen sänder starka signaler som är positiva för utstationering.

Vad förordningen innehåller är dels ett klarläggande, en princip om att strejkrätten och de ekonomiska friheterna är jämbördiga, dels - enligt min mening rätt meningslösa förslag om en tvistelösningsmekanism och en alarmmekanism. Att lösa tvister och kontakta varandra medlemsländerna emellan kan ske utan en sådan här förordning. Den här principen är, menar jag, bara en kodifiering av gällande rätt. Monti II-förordningen är alltså rätt onödig.

Nu har vi ett läge där Sverige och elva andra länder har protesterat till kommissionen, och det ska bli oerhört intressant att se vad som händer med direktivet mot den bakgrunden. Kommissionen har ju presenterat förordningen och direktivförslaget som ett paket, som en enhet, och gissningsvis bör väl kommissionen ägna någon tanke åt vad man nu ska göra med direktivet. Det finns naturligtvis inget rättsligt hinder mot att fortsätta med direktivet och anta det, och jag tror att det också blir fallet.

Om jag sedan får säga någonting om förslaget till tillämpningsdirektiv, tycker jag att mycket i det är positivt. De delar av direktivet som syftar till att effektivisera utstationeringen, samarbete mellan medlemsländer, samarbete mellan myndigheter, behovet av korrekt information till både arbetsgivare och arbetstagare om rättigheter och skyldigheter i samband med utstationering är bra åtgärder.

Vad vi på arbetsgivarsidan däremot inte tycker är bra är förslaget om entreprenörsansvar i artikel 12, som alltså är en regel som tar sikte på byggsektorn och som innebär att beställaren kan göras ansvarig för en underentreprenörs försummelser i samband med en utstationering. Vi tycker att det är ett mycket dåligt förslag, av flera skäl.

För det första menar vi att det utifrån en principiell utgångspunkt är oacceptabelt att flytta ett ansvar från ett företag till ett annat. Viljan hos den försumlige och andra oseriösa underentreprenörer att göra rätt för sig minskar rimligtvis därmed, om de vet att någon annan står för notan.

För det andra finns det en risk att en sådan här regel hämmar utstationeringen som sådan. Om man vet att man riskerar att få stå för ett utländskt företags försummelser tänker man sig för både en och två gånger innan man väljer ett utländskt företag. Det är märkligt att ett sådant förslag kommer i ett direktiv som syftar till att effektivisera utstationeringen och göra det lättare för tjänsteleverantörer att tillhandahålla tjänster över gränserna inom EU. Jag tror att det här förslaget om entreprenörsansvar helt enkelt är kontraproduktivt.

För det tredje finns det lagar och regler och myndigheter för att komma till rätta med oseriösa underentreprenörer. Är det så att de här myndighetsåtgärderna och reglerna på något sätt försvåras av att det är en gränsöverskridande verksamhet bör man ta itu med de frågorna. Att på detta sätt övervältra ansvaret från myndigheter till ett privat rättssubjekt är direkt fel, dessutom till ett rättssubjekt som själv inte har gjort något galeit och som saknar möjlighet att påverka det försumliga företags agerande.

Det brukar framhållas från kommissionens sida att det är åtta medlemsländer som på eget initiativ redan har infört ett sådant här system. Då måste vi hålla i minnet att systemen inbördes är väldigt olika. I Finland kan man till exempel inte bli ansvarig för en underentreprenörs försummelser. Det enda man kan bli ansvarig för är att man själv inte har undersökt företaget tillräckligt noga.

Det finns också en rapport från European Foundation från 2008 där man ifrågasätter effektiviteten hos de här systemen och inte minst när det gäller gränsöverskridande verksamhet.

Ett femte skäl mot förslaget om entreprenörsansvar är att kostnaderna för särskilt små och medelstora företag kan bli väldigt stora om de ska åläggas ett ansvar för fel som underentreprenörer har gjort.

Jag vill också framhålla att det inom byggbranschen i Sverige pågår ett omfattande arbete mot skattefusk och oseriösa företag. Till exempel finns det någonting som heter ID06, som är ett system för identifikation och närvaroredovisning. Det är 13 000 företag som har anslutit sig till systemet, och det omfattar ungefär 230 000 byggnadsarbetare. Det innebär att de har en ID-bricka på sig, och det försvårar eller omöjliggör för obehöriga att finnas på byggarbetsplatsen.

Jag vill också peka på något som heter Nackaprojektet. Det är ett pilotprojekt i Nacka i samarbete mellan Sveriges Byggindustrier, Skatteverket, Nacka kommun och Ekobrottsmyndigheten, där man vidtar en lång rad åtgärder för att komma till rätta med oseriösa entreprenörer. Det handlar om närvaroredovisning, ID06, skattedeklaration på individnivå, stickprovskontroller etcetera. Det ska nu startas ett liknande projekt i Göteborg.

Sveriges Byggindustrier har mycket annat på sin agenda. Man vill till exempel ha oanmälda besök av Skatteverket, närvaroliggare och annat som hjälper till att göra det svårt för oseriösa entreprenörer. Det är viktigt att den här typen av frivilliga åtgärder, denna självsanering, får fortgå. Det är en bättre väg än att vältra över ansvaret från företag till företag. Det är också viktigt att direktivförslaget inte hindrar den typen av åtgärder, vilket dessvärre verkar bli fallet i artikel 9, där det finns en uttömmande uppräkningslista av kontrollmöjligheter som medlemsstaterna får genomföra. Om min läsning är korrekt innebär detta att Nacka- och Göteborgsprojekten skulle hindras, och det är naturligtvis inte bra.

Ordföranden: Tack, Lars Gellner från Svenskt Näringsliv. Då går vi vidare med Ingemar Hamskär, TCO.

Ingemar Hamskär, TCO: Jag heter Ingemar Hamskär och är seniorjurist på TCO. Stort tack för att jag har blivit inbjuden till detta initiativ! Jag borde egentligen ha haft med mig ett fång rosor och gratulerat det svenska parlamentet tillsammans med de övriga parlamenten i den här subsidiaritetsprövningsfrågan. Det är en verkligen intressant och historisk händelse, och vi ser fram emot en fortsättning!

Jag har satt "utstationeringspaketet" inom citattecken här. Visst är utstationering en viktig del i detta, men det handlar ändå om grundläggande rättigheters ställning i Europeiska unionen. Det hela är alltså något vida större än bara utstationering.

Bakgrunden är känd. Det handlar om balansfrågan efter domarna i fallen Laval och Viking. Laval handlar om etableringsfrihet och Viking om fri rörlighet för tjänster, alltså hur man balanserar arbetsgivarens rättigheter mot de grundläggande rättigheterna, i det här fallet rätten att vidta kollektiva åtgärder. Det handlar om EU:s sociala dimension, som nämndes här förut.

Precis som föregående talare nämnde har vi Lissabonfördraget, som är bättre än de fördrag som fanns vid tidpunkten för domarna. Det bör vi komma ihåg. Vi har också en utveckling i andra domstolar när det gäller grundläggande rättigheter. Jag tänker då på Europadomstolens praxis, där man i föreningsfriheten tolkar in skyddet för förhandlingsrätten och för rätten att vidta konfliktåtgärder. Det kan bli betydelsefullt för framtiden med tanke på att EU ska bli part i MR-konventionen. Med andra ord kommer Strasbourgdomstolen att ha ett ord med i laget nästa gång när grundläggande rättigheter kommer upp till prövning i EU-domstolen.

Sedan har vi förstås vår egen krock med både nationell och internationell rätt i Laval målet. Därmed är inte sagt att Laval målet inte skulle röra också resten av Europa, men det rör i synnerhet den svenska modellen. Här har vi ändrat det svenska regelverket vid utstationering och fått en lex Laval. Jag vill bara påminna om att det nu sker en prövning i ILO:s expertkommitté efter kommentarer från TCO och LO om den bristande förenligheten med svensk rätt för närvarande, i förhållande till ILO:s kärnkonventioner. Detta kommer att prövas under hösten.

Låt mig nu gå över till själva förslagen, som jag föredrar att kalla Montiförslagen. Det finns en Monti II-förordning och ett direktiv. När det gäller förordningen menar vi att EU saknar mandat att reglera strejkrätten, som ju detta handlar om. Vi kan se på artikel 153. Detta är inte förenligt med EU:s egen subsidiaritetsprincip, vilket vi har fått bevis på. Här är jag och Lars Gellner överens: Artikel 153 duger inte. Då utlöser det en subsidiaritetsprövning, med de följder som detta har inneburit.

En förordning blir de facto en reglering av strejkrätten på EU-nivå som direkt griper in i det nationella systemet på ett helt annat sätt än ett direktiv. Det är också bakgrunden. Det strider mot subsidiaritetsprincipen. Rättsläget efter Laval och Viking förändras dock inte. Det riskerar tvärtom att försämrats med Monti II-förordningen. Det innebär att även om man skulle införa Monti II skulle det hela fortfarande stå i strid med internationella konventioner – ILO 87 och 98, MR-konventionen och den europeiska sociala stadgan – även om det möjligen finns goda ambitioner med Monti II. Vi är glada för subsidiaritetsprövningen och säger nej till en Monti II-förordning.

I tillämpningsdirektivet finns det, menar vi, i stort bra regler, men vi menar att förslaget behöver anpassas och omarbetas så att det passar vår arbetsmarknadsmodell i Norden. Det gäller särskilt förhållandena i Sverige och Danmark, där man har mer kollektivavtal och mindre lagstiftning. Vi sitter just nu och jobbar med ändringsförslag. Rådsarbetet är ju i gång. Vi slår vakt om en arbetslandsprincip uttryckt på så sätt att myndigheten i arbetslandet bör få större utrymme för tillsyn och kontroll. Som förslaget är skrivet nu är det mer myndigheten i ursprungslandet. Det vill vi ändra på.

Vi slår också vakt om våra civilrättsliga avtal. I förslaget har man ambitionen att fånga in Sverige och Danmark med särskilda artiklar, men det ser ut som om man tror att vi alla har tarifferlöner fastställda i centrala kollektivavtal. Så ser det inte ut. Där behöver vi också en verklighetsanpassning.

Vi behöver också bättre regler än de förslagna när det gäller att skydda mot missbruk och kringgående, alltså att skydda de utstationerade arbetstagnarna. Som det är skrivet nu kan myndigheterna välja rekvisit och närmast plocka fritt. Vi menar att man ska göra en samlad bedömning av samtliga omständigheter för att konstatera att det är ett kringgående eller ett missbruk, alltså ingen genuin utstationering.

Vi tycker också att de nationella kontrollåtgärderna är för snäva. Om jag förstod Lars Gellner rätt är vi överens där. Där står det nämligen att medlemsstaterna "only" får vidta ett antal kontrollåtgärder. Vi vill att ordet "only" ska strykas och att man skriver in att man har rätt att kräva att tjänsteföretagen ska kunna visa att de har betalat socialförsäkringsavgifter och skatter. Vi vill också ha en rätt att nationellt kräva en representant som kan förhandla och sluta kollektivavtal. Det duger inte för oss i vår modell att delge en behörig representant i till exempel Rumänien, för innan vi har delgett den har kanske företaget försvunnit från svensk mark.

Till skillnad från Lars Gellner vill vi ha regler om solidariskt ansvar vid entreprenader för att skydda löneanspråk med mera. Det är ett lite bredare begrepp än det som används i direktivförslaget. Det bör inte heller gälla bara byggföretag utan även omfatta entreprenadkedjor.

Precis som Lars tror jag att det inte kommer att bli något paket utan ett direktiv. Vi vill ha ett tillämpningsdirektiv. För oss är det också viktigt att säga att vi inte tror att alla frågor löses genom ett nytt tillämpningsdirektiv. Det behövs en framtida fördragsändring för att grundläggande rättigheter ska vara just grundläggande, och det kräver ett ändrat utstationeringsdirektiv. Det ska bli ett minimidirektiv och inte ett maximidirektiv.

På mina bilder här har jag skrivit ett antal initiativ som man kan ta inom ramen för det nuvarande fördraget. Jag hinner inte gå igenom dem alla här. Vi menar dock att regeringen måste ta matchen för vår modell i rådet och i de olika domstolarna. Det kommer ju att ske rätt mycket rättsutveckling i domstolarna i framtiden. Det är min tro.

Sedan ska man också lyssna på riksdagen, som har gjort ett antal tillkännagivanden som berör de här frågorna, om utstationering och likabehandling av utstationerade arbetstagare. Jag tror att ni själva kan läsa detta.

Ordföranden: Tack, Ingemar Hamskär. Då går vi vidare med Claes-Mikael Jonsson, LO.

Claes-Mikael Jonsson, LO: Jag får börja med att tacka utskottet för att jag har fått komma hit. Jag vill också tacka Ingemar.

Bakgrunden till förslaget är välkänd. Det är den rättsutveckling som har varit, framför allt med Lavaldomen, som har utlöst en rad problem. Ett sådant är hur man tolkar utstationeringsdirektivet, som antogs som ett minimidirektiv men omtolkades, och golvet för skydd av arbetstagare blev till ett tak. Det ledde också till att en rad institutionella brister blev synliga. En sådan fråga är balansen mellan den ekonomiska och den sociala dimensionen i EU-samarbetet.

Från fackligt håll har vi hela tiden krävt att vi ska ändra fördraget genom att anta ett socialt protokoll. Vi har också krävt att man ska se över utstationeringsdirektivet för att återupprätta minimikaraktern och se till att man får större möjligheter till likabehandling. Inget av detta har skett. Utstationeringsdirektivet har många starka känslor omkring sig. I praktiken har det varit omöjligt att göra något på området.

Fördragsförändringar och socialt protokoll är det inte kommissionen som har ansvar för, utan det är medlemsstaterna som hanterar det. Efter Lissabonfördragets ganska besvärliga antagandeprocess är man nog försiktig med att öppna för fördragsförändringar. I stället har vi fått dessa två initiativ från kommissionen, och jag vill direkt säga att vi inte ser dem som ett paket utan som två skilda saker. Jag har full förståelse för att detta har varit svårt för kommissionen. Man har ju i praktiken haft tre olika hinder eller barriärer att hantera. För det första skulle man hantera de fackliga och politiska krav på förändring som har uppstått. För det andra skulle man respektera den kompetensfördelning som finns i fördraget. För det tredje ska man vinna acceptans hos en bred majoritet av medlemsstater. I praktiken var det en omöjlig uppgift, och trots goda intentioner har kommissionen inte lyckats.

Vi kan titta närmare på Monti II-förslaget. Där har man knappast lyckats på någon av de tre punkter som jag nämnde. Från LO:s sida har vi sett tre huvudsakliga problem. Det första är naturligtvis relationen till ILO-rätten. Naturligtvis kan man begränsa rätten att vidta stridsåtgärder, men bara när det gäller samhällsfunktioner och olika typer av oegentligheter. Det här förslaget skulle innebära att man likställde en enskild företagares intresse av att göra vinst med strejkrättsintresset. För oss kan detta aldrig vara två jämnstarka intressen. Själva funktionen av ett kollektivavtal är ju att påverka den relationen.

Den andra starka kritiken vi har haft gäller att man skulle lägga grunden för en överstatlig strejkrättsreglering om man antog förordningen. Det har vi inte heller kunnat acceptera. Det behövs tydlighet om vad som är en lovlig eller olovlig stridsåtgärd, och detta skulle skapa stora oklarheter.

Vidare har vi haft en tredje kritik av Monti II, och den gäller proportionalitetsbedömningen, som öppnar upp för ett ganska omfattande godtycke.

När det gäller efterlevnadsdirektivet har Ingemar varit inne på många av de problem vi ser, men i grunden är vi positiva till direktivet. Vi tror att det kommer att ge både oss fackliga organisationer och myndigheterna de instrument som vi behöver för att hantera de oegentligheter som tyvärr uppstår i samband med utstationering. Det är nog sådant som vi kommer att behöva göra under alla omständigheter för att stärka och bevara den svenska kollektivavtalsmodellen.

Vill vi ha starka parter som hanterar förhållandet på arbetsmarknaden måste vi också ha en rad instrument, och de finns i förslaget. Grundinriktningen hos de politiska partier som tycker att det är bra med en svensk kollektivavtalsmodell bör nog vara positiv här.

Det finns naturligtvis enskilda tekniska problem som måste lösas, men det får vi göra i lagstiftningsprocessen, som vi alltid gör.

Ordföranden: Tack, Claes-Mikael Jonsson, LO. Då går vi vidare till Jonas Malmberg, professor i civilrätt vid Uppsala universitet.

Jonas Malmberg, Uppsala universitet: Tack, det är väldigt spännande att få vara här och jag är glad över att ha fått möjligheten. När man kommer som fjärde och ska hålla sin presentation vet man inte alltid vad som finns kvar att säga. Jag ska nu bläddra lite i min presentation och ta mig fram till de delar jag ska tala om.

Jag ska säga något om Montiförordningen. Bakgrunden är, som tidigare talare har sagt, domarna i Laval- och Vikingmålen. De klargör att rätten att vidta stridsåtgärder inte ligger utanför fördraget utan inom ramen för det. Stridsåtgärder kan komma i konflikt med den fria tjänsterörligheten och med etableringsrätten. Stridsåtgärder som vidtas kan granskas på det här viset och så vidare. Det är EU-domstolens utgångspunkt. Det är det vi måste förhålla oss till.

Domarna ger ett skelett till den reglering som finns. Det finns ett stort antal frågor när det gäller den närmare inriktningen på prövningen som återstår att få klargjorda. Det gäller sådant som frågan när stridsåtgärder är gränsöverskridande i den meningen att de kan bedömas enligt fördraget. Hur ska proportionalitetsbedömningen egentligen gå till på de här områdena? Vilka sanktioner måste medlemsstaterna ha om något sådant förekommer? Hur är utrymmet för de nationella domstolarna att göra proportionalitetsbedömningar? Det är en lång rad frågor som vi ska gå vidare med, där det återstår att ta ställning och som ännu inte är klarlagda.

Den centrala frågan för mig är hur det politiska systemet på framför allt EU-nivå hanterar detta. Vad finns det för utrymme för det? Som ni vet finns det delade meningar om huruvida det är en klok och vettig inriktning som EU-domstolen har tagit. Många menar att det här går för långt när det gäller att ingripa i utrymmet för arbetsmarknadens parter. Inte minst framstår det som överraskande i den tradition som vi har på den svenska arbetsmarknaden, där till och med den svenska riksdagen under årtionden har hållit en passiv roll och sagt att detta är frågor som får överlämnas till arbetsmarknadens parter.

Domstolen har tolkat fördraget. Det är den tolkningen som vi har att förhålla oss till. Hur kan då medlemsstaterna agera? Ett stort problem här är att det inte finns någon uttrycklig kompetens i fördraget när det gäller arbetsrätt på det här området. Stridsåtgärder är undantagna från den arbetsrättsliga kompetensen, därav försöket att hitta en förordning med stöd av artikel 352. Detta kräver dock enhällighet, och för att få enhällighet i rådet måste kommissionen vara så pass vag för att över huvud taget ha en sportslig chans att komma igenom. Inte ens det lyckades man med. Vi vet i dag att det finns ett samfällt motstånd.

Men att i dag bara säga att detta är något som ska lämnas till medlemsstaterna är ingen möjlighet längre. Vi är inte där. Vi måste fundera över hur detta ska hanteras. Tas det inga politiska initiativ är detta en fråga som måste lämnas till fortsatt prövning i domstol, antingen nationellt eller i EU-domstolen, beroende på hur domstolarna väjer att hantera detta.

Finns det några alternativ? Man kan möjligen leta efter sådana. En alternativ rättslig grund som har förts fram i debatten – fördraget erbjuder inte särskilt tydliga utrymmen för detta – är att det i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, artikel 26:3, framgår att unionen kan besluta om åtgärder som syftar till hur den inre marknaden ska fungera. Där kan rådet genom beslut på förslag av kommissionen fastställa riktlinjer och villkor som är nödvändiga för att säkerställa framsteg inom berörda sektorer. Här skulle man alltså möjligen kunna argumentera för att detta ger en rättslig grund för att diskutera hur den inre marknaden ska fungera i förhållande till sektorn arbetsmarknad. Artikeln är inte skriven med tanke på detta, men den skulle kunna gå att använda.

Detta är ett slags soft law. Det är inte rättsligt bindande, men det har fördelen att det ska antas med kvalificerad majoritet, vilket ger ett större utrymme. Å andra sidan är det som sagt soft law, men även den förordning som kommissionen nyss har föreslagit är ett sekundärrättsligt instrument som försöker tala om hur primärrätten ska tolkas. Det är egentligen också ett slags soft law-reglering. I stället för att ändra fördraget, vilket inte verkar vara politiskt möjligt, vill man påverka tolkningen av fördraget genom sekundärlagstiftning. Då kan man möjligen lika gärna sända den politiska signalen genom soft law i form av en riktlinje.

Vad skulle man då kunna ha för inriktning på riktlinjen? Om man väljer en inriktning som är mindre politiskt laddad än att föreskriva exakt hur balansen ska se ut kunde man till exempel ha en inriktning där man förklarar att EU ska respektera internationell rätt när det gäller rätten att vidta stridsåtgärder och att man respekterar föreningsrätten sådan den kommer till uttryck i Europakonventionen och andra internationella instrument. Det skulle kunna vara en möjlig väg när nu kommissionen funderar på vad man ska göra.

Jag tänkte också säga något om genomförandedirektivet. Först kommer en terminologisk fråga. Vi har bara pratat om det på engelska, för de första utkasterna fanns bara på engelska. Då talade man om enforcement directive. En del har översatt det till efterlevnadsdirektivet, en del har översatt det till tillämpningsdirektivet. Jag översätter det till genomförandedirektivet, för det är nämligen detta ord som används i den officiella översättningen numera.

Bakgrunden måste vi ha klar för oss. Utstationeringsdirektivet, som antogs 1996, säger uttryckligen: Världlandet måste se till att utstationerade arbetstagare ges ett minimiskydd. Den stora frågan var då om detta betydde något mer än att medlemsstaterna måste ge minimiskydd. Samordnar det också vad man får göra? Minskar det kompetensen för EU:s medlemsstater att göra sådant som går över EU-direktivet? Detta har det funnits många olika uppfattningar om. Många menade att det var ett minimidirektiv, men av olika skäl blev direktivet oklart på de här punkterna. När domstolen i Lavalmålet så småningom tolkade detta anförde man att

direktivet var antaget med stöd av reglerna för den fria rörligheten. Då samordnar man vad medlemsstaterna får göra – det man måste är också det man får göra. Det är konsekvensen av det hela.

Jag var på en konferens strax efter detta. Då dök arbetsmarknadsministrarna från Sverige, Tyskland, Danmark, Luxemburg och Frankrike upp och sade: Det här var bekymmersamt. Det var inte så här vi tänkte när vi antog direktivet. Men, sade man, det kan vi inte göra något åt. Även om det 1996 fanns kvalificerad majoritet för att anta ett minimidirektiv finns det i dagsläget inte politiska förutsättningar att nå en majoritet för att ändra den balansen. Det är också detta som är utgångspunkten för direktivförslaget. Vad man kan göra är att se till att förbättra genomförandet och säkerställa att de utstationerade arbetstagarna verkligen får minimireglerna.

I sitt pressmeddelande säger kommissionen: Today the European Commission is taking concrete action to stamp out unacceptable abuses. We want to ensure that the posted workers are treated on an equal footing and enjoy their full social rights across Europe. Detta sades i pressmeddelandet. May-Ann Ramsay ger en mer nyanserad bild som ligger närmare det som faktiskt föreslogs. Man betonar att man vill åstadkomma en balanserad lösning – en riktig balans för hur det här ska genomföras och hur man ska säkerställa det.

Vi kommer ihåg att syftet som det framgår av direktivet för det första är att främja den inre marknaden. Man ska främja den genom att ta bort hinder men också minska den administrativa bördan. För det andra ska man skydda utstationerade arbetstagare, och för det tredje ska man skydda nationell arbetsmarknad genom att åstadkomma ett klimat för sund konkurrens. Vi ska också komma ihåg att direktivet precis som utstationeringsdirektivet antas med stöd av regler om kompetensen för den fria tjänsterörligheten.

Det kommer en mängd förslag som jag inte kommer att ta upp. Jag ska bara avsluta med att ställa några frågor eller göra några påpekanden.

Fokus bygger till stor del på en administrativ övervakning snarare än stöder arbetsmarknadens parter förmåga att göra det här. Det läggs stor vikt vid möjligheten till samarbete mellan myndigheter över gränserna. Det gör att det här direktivet stämmer mindre väl överens med de traditioner som finns av hur vi kontrollerar efterlevnaden av anställningsvillkor i Sverige.

Den stora och viktiga frågan som man måste ta ställning till när man utvärderar det här förslaget är i vilken utsträckning som direktivet begränsar medlemsstaternas behörighet att reglera efterlevnaden. Vi ska inte fokusera bara på vad det står att medlemsstaterna måste göra, utan vi måste också fundera på vilka andra möjligheter som det utesluter.

Låser direktivet möjligheten till utveckling? Man föreskriver vilka typer av kontrollmekanismer som ska få användas men nämner inte de mekanismer som man nu provar till exempel i det Nackaprojekt med identifika-

tionsbrickor som Lars Gellner nämner. Men även om vi lägger till det: Betyder det att vi avhänder oss möjligheten att i framtiden hitta ett annat system för det? Ska vi verkligen på det här området ha en lista som räknar upp vad vi får göra? Är inte det här ett område där vi måste kunna ha en utveckling där vi kan pröva oss fram och där det finns möjligheter till lärande?

Jag tror inte att det räcker med att ta bort formuleringen om att man får "bara" göra, för redan en uppräknings av systemen inom ramen för ett direktiv med de här syftena kommer, liksom utstationeringsdirektivet, att ha stor risk att tolkas som en uttömmande reglering av vad man får göra.

Man bör fundera på risken för det. Vill man ha det så? Innan man tar ställning ska man ha övervägt de frågorna.

Ordföranden: Tack, Jonas Malmberg! Vi går vidare till generaldirektör Mikael Sjöberg och chefsjuristen Anna Middelman från Arbetsmiljöverket.

Mikael Sjöberg, Arbetsmiljöverket: Tack för inbjudan! Vi har lagt upp det så att jag kommer att inleda med lite bakgrund, och sedan kommer chefsjuristen Anna Middelman att gå igenom den rapport som vi har presenterat.

Bakgrunden till den här rapporten är att vi ser två parallella trender just nu och när vi tittar framåt de kommande åren.

Den ena handlar om öppna gränser, rörligare arbetsmarknad, utländsk arbetskraft och utländska företag. Det här är en utveckling som vi har sett under en period, och vi ser att den blir ännu starkare i framtiden. Enligt våra antaganden och bedömningar är det här någonting som i grunden är positivt för Sverige.

Den andra trenden är en framväxt av det som vi för tillfället väljer att kalla en grå sektor i Sverige. Med det menar vi företag som kanske inte är helsvarta eller helkriminala, utan de lever någonstans i gränslandet mellan det som vi kallar seriöst företagande och illegal verksamhet. De bryter mot vissa regler men följer andra. Det är inte det som vi kallar en helt svart verksamhet, utan man har en verksamhet där man medvetet ligger i gränslandet. Man får kanske en upphandling på grund av att man medvetet har räknat på att inte följa alla samhällets regler. Det kan vara så att man vid en ombyggnation inte tänker använda den skyddsutrustning som behövs, och därmed slår man ut seriösa företag som har lagt in anbud som är baserade på att svenska lagar och regler efterföljs.

Det här är ofta ett hot mot liv och hälsa. Det är mycket stora arbetsmiljöproblem i den här sektorn, men det är givetvis också ett stort problem för och ett stort hot mot seriöst företagande. Vi ser att det finns stora hot mot den svenska modellen i detta.

Utländsk arbetskraft och grå sektor eller rörlighet och grå sektor går ibland ihop. Grå sektor innehåller inte alltid utländsk arbetskraft, utan det kan lika gärna vara svenska företag med svenska medarbetare, men de här tendenserna går ibland ihop i och med att det finns särskilda omständighe-

ter vad gäller utländsk arbetskraft och utländska företag som gör att det blir svårare för bland annat Arbetsmiljöverket att kontrollera och följa upp verksamheten. Det är alltså parallella trender, men de går ihop i vissa lägen.

Man ska vara medveten om att när vi värderar de här två problemen, om man isolerar utländsk arbetskraft och utländska företag från grå sektor, är det klart att vi ser att det är den grå sektorn som är det stora problemet. Det är företag som inte vill eller inte kan följa svensk lagstiftning, och då spelar det inte så stor roll om det är ett utländskt företag eller utländsk arbetskraft, utan det är företagen som befinner sig i den delen av arbetsmarknaden som är det riktigt problematiska.

Det här är givetvis inga nya frågor för oss. Vi har sett det här och vi har jobbat med frågorna, men vår bedömning är att det ökar. Därför har vi satt i gång ett arbete som har resulterat i en första rapport. Den rapporten är i första hand till för att styra vårt interna arbete där vi tittar på vad vi ska jobba med det kommande året. En del av de förslagen kommer säkerligen att handla om vad vi själva ska göra och hur vi ska prioritera arbetet, men det finns också förslag från oss till regeringen på ett antal punkter som vi tror är viktiga att jobba vidare med.

Därmed lämnar jag över ordet till Anna Middelman.

Anna Middelman, Arbetsmiljöverket: Tack för inbjudan! Jag tänker fortsätta där Mikael slutade och berätta lite grann om den rapport som vi har tagit fram. Den finns naturligtvis på vår hemsida, och det finns även några exemplar här utanför salen.

Jag tänker berätta lite kort om hur vi har arbetat och vad vi har sett. Den här rapporten har vi gjort för att skapa ett övergripande beslutsunderlag för vårt fortsatta arbete.

Varför har vi gjort det? Arbetsmiljöverket har dels en roll i att ha tillsyn över arbetsmiljölagen, dels en roll som förbindelsekontor. Det innebär att vi är den myndighet som är utsedd i lag att informera de utstationerade arbetstagarna. De ska kunna vända sig till oss och få information om vad som gäller när man jobbar i Sverige. I den rollen har vi också ett samarbete med de andra förbindelsekontoren i de andra EU-länderna. Därför är det viktigt för oss att vi har ett helhetsgrepp om det här.

Vi har i vårt arbete med förstudien framför allt jobbat mycket med arbetsmarknadens parter. Vi har fördjupat dialogen med dem. Vi har träffat flera myndigheter och haft intensivare kontakt med dem, framför allt Skatteverket och Migrationsverket. Vi har tittat på våra nordiska grannländer, och vi har redovisat i rapporten vad vi ser att de gör och har gjort. Vi har sneglat på angränsande områden som offentlig upphandling, migrationsfrågor, skattefrågor, socialförsäkring och även människohandel. Resultatet av allt detta är den här rapporten.

Vad har vi då sett för problem och utmaningar? Det är inte någonting nytt, och ni har säkert hört det mesta tidigare. Det handlar inte bara om utstationering, utan det handlar om alla som arbetar i Sverige, och det handlar framför allt om oseriösa företag som inte vill och inte kan av olika skäl. Vi tycker att det är viktigt att man lägger fokus på problemet.

Vi konstaterar också att det finns ett bristande kunskapsläge. Varken vi eller andra myndigheter har full kontroll på vilka som befinner sig i landet och vad de gör.

Vi ser också att den ökade rörligheten kan utgöra ett hot mot den svenska modellen som vi menar bygger på att man får hjälp och stöd av en facklig organisation eller annat om någonting händer. Är du här tillfälligt känner du inte till den svenska modellen, och det kan vara väldigt svårt att ta till vara sin rätt i de här situationerna.

Verkställighet av beslut och sanktioner är inte lätt. Böter går att genomföra i andra länder. Om vi ser ett missförhållande kan vi ibland göra åtalsanmälningar. En bötesdom kan verkställas i ett annat land. Pratar vi om viten och administrativa avgifter är det ett hinder.

Vi ser också att ett problem är att många av dem som kommer hit och jobbar vill jobba hårt och intensivt och tjäna mycket pengar. Arbetstidslagens regler är inte någonting som de tycker är viktigt, utan de jobbar gärna dygnet runt.

Vi ser också att det är ett komplicerat regelverk, som föregående talare har pratat om. Vad är utstationering? Hur ska man definiera det? Det är inte lätt att kommunicera de här frågorna, särskilt inte på ett annat språk.

Vi ser också att det är svårigheter med begreppen egenföretagare och arbetstagare. De flesta lagarna skyddar arbetstagarna, men många kommer hit och jobbar som egenföretagare, och då är det svårigheter med att konstatera var gränserna går.

Vilka är då våra förslag i den här rapporten? Dels säger vi att vi tycker att det är viktigt att man byter fokus, som Mikael var inne på, det vill säga att vi pratar om den grå sektorn.

Vi ser också att det är viktigt och en förutsättning för framgång att man ökar samverkan mellan myndigheterna och mellan parterna. Vi ser också möjlighet att i den samverkan skapa virtuella servicecenter dit man kan vända sig. Vi tycker att det är viktigt med förstärkningar i lagen om offentlig upphandling om beställansvar så att man i en offentlig upphandling lättare kan lägga in krav på någonting annat än lägsta pris.

Vi tror också att det här med ID-kort inom vissa branscher kan underlätta att identifiera vilka som är här och få lite bättre kontroll.

Vi tycker att registret som är på gång kan vara bra. Vi jobbar internt med att anpassa vårt arbete så att man vid en inspektion kan kommunicera på ett bra sätt. Vi tittar närmare på problematiken kring egenföretagare och arbetstagare. Vi funderar också på hur vi ska kunna utöka tillsynen över arbetstidslagen, speciellt kanske när det gäller de här förhållandena.

Vi funderar också på hur vi kan gå vidare och inte bara bättre få sanktioner verkställda inom EU, utan vi har också ett samarbete inom EU vad gäller arbetsmiljöfrågor. Vi kommer självklart att fortsätta med vår omvärldsbevakning och också med ett informationsarbete. Det uppdraget har vi redan i viss mån, och vi har drivit vissa kampanjer där vi försöker rikta informationen.

Vi ser vad vi kan göra, och det är det som vi nu i nästa steg har börjat med. Vi kan inte göra allting, utan vi har förslag på hur riksdag och regering kan gå vidare. Det handlar dels om olika initiativ som man kan ta. Det här är ett. Man kan också tillsätta en utredning om beställaransvar och en om ID-kort. Man kan verka för att frågor om sociala villkor kommer in i offentlig upphandling och eventuellt lägga den proposition som är på gång om anmälningsskyldighet.

Ordföranden: Vi tackar Anna Middelman och Mikael Sjöberg och går vidare till frågor från utskottets ledamöter.

Ylva Johansson (S): Jag har en fråga till Jonas Malmberg. Jag tycker att det var väldigt intressant som du pekade på med svårigheterna med att vi å ena sidan har rättspraxis utifrån domarna, och att risken å andra sidan, som jag uppfattade dig, finns att det, om det är för detaljerat, blir kontraproduktivt när politiker går in och säger att det borde vara politiskt styrt utifrån hur man ska döma. Var det rätt uppfattat, och vad ska man då göra?

Jonas Malmberg, Uppsala universitet: När det gäller rätten att vidta stridsåtgärder har vi ett rättsläge i dag som säger att stridsåtgärder omfattas av EU-fördraget och kan strida mot den fria rörligheten. Där är, på grund av fördragets konstruktion, de politiska institutionerna på EU-nivå ganska begränsade.

Det enda förslag som jag kan komma på är att leta efter någon typ av soft law-styrning som kan ge ett inspel till hur man från de politiska institutionerna på EU-nivå vill se utvecklingen till domstol och då närmast hoppas på att domstolen tar till sig det. Det finns inte förutsättningarna för att göra det.

När det gäller genomförandedirektivet är situationen delvis en annan. Här utgår det nuvarande direktivet, utstationeringsdirektivet, från att det är medlemsstaten, framför allt mottagarlandet, som har i uppgift att se till att efterlevnaden av direktivet är tillräckligt effektiv på nationell nivå. Det ligger alltså primärt på mottagarlandet.

Allt det som åläggs medlemsstaterna på EU-nivå genom direktivet, förutom samarbetet mellan stater, får Sveriges riksdag redan göra.

Det är inte så att direktivet ger nationella parlament mer kompetens att åtgärda på de här områdena. Vad jag påpekade var att i den mån man antar ett direktiv med stöd av reglerna för fri- och rörlighet blir det inte omedelbart ett minimidirektiv, utan det finns en risk för negativ integra-

tion. Om man vill ha det eller inte är naturligtvis en sak för regering och riksdag att fundera på, men man ska inte negligera risken. Det ska finnas med i beslutsunderlaget, och det var kärnpöängen i mitt inlägg.

Ordföranden: Vi går vidare till nästa frågeställare, och det är undertecknad, från Moderaterna. Jag har en fråga till Lars Gellner från Svenskt Näringsliv.

Jag uppfattade budskapet ganska tydligt som att ni var kritiska när det gäller entreprenörsansvaret. Jag undrar om du kan utveckla lite grann hur du i sådana fall ser att parterna skulle kunna lösa problemet, det vill säga att det ibland finns företag som inte betalar ut löner till sina anställda och där vi ser att villkoren på den svenska arbetsmarknaden åsidosätts.

Jag säger inte att detta är ett omfattande problem på den svenska arbetsmarknaden, men det finns exempel. Om vi inte ska ta ett politiskt initiativ kring detta, på vilket sätt kan parterna i sådana fall se till att det här försvinner från svensk arbetsmarknad?

Lars Gellner, Svenskt Näringsliv: Att det försvinner helt är möjligen en utopi, men man kan försöka minska det så mycket som möjligt. Jag tror på den typ av åtgärder som pågår inom byggbranschen och som jag gav exempel på. Det finns naturligtvis också partsgemensamt arbete inom den branschen.

Mitt budskap var att i vart fall är ett förslag om entreprenörsansvar en mycket sämre lösning. Parterna kan medverka på olika sätt. Det finns, som jag sade, myndigheter för detta och möjligheter att rättsligt få sina rättigheter tillgodosedda på olika sätt. Om det finns gränsöverskridande som innebär någon sorts hinder mot att väcka talan och göra sin röst hörd får man ta bort sådana hinder i regelverket.

Hans Backman (FP): Tack för bra och intressanta föredragningar! Min fråga är nära den som Tomas Tobé ställde och är också riktad till Lars Gellner.

Med beaktande av de problem som har tagits upp angående huvudentreprenörsansvaret, har man funderat på parternas möjlighet att utveckla kunskapen om vilka företag som inte är seriösa för att på så vis skydda dem som är seriösa? Finns det inte en möjlighet att skanna av så att man får en bra bild av vilka företag som är seriösa och som är välkomna hit och vilka som inte är seriösa, så att man får en bra kunskapsbank?

Lars Gellner, Svenskt Näringsliv: Det låter ju bra! Problemet med register och sådant, om det är det du är ute efter, är att man måste göra någon sorts preliminär bedömning av ett företag. Ska det faktum att ett företag någon gång har gjort ett fel för all framtid utesluta att man får verka i Sverige?

Tanken är sympatisk, men jag tror att det finns en hel del praktiska problem med en sådan bank.

Annika Qarlasson (C): Tack för en bra dragning! Jag har en fråga till May-Ann Ramsay från EU-kommissionen. Nu är det lite hypotetiskt, men det har ändå kommit tydliga signaler från många parlament runt om i Europa att vi inte vill se Monti II i den här delen. Vilka vägval finns framöver för kommissionen att göra, och vilket vägval tror du att man kommer att göra?

May-Ann Ramsay, EU-kommissionen i Sverige: Det stämmer att det är en mycket viktig politisk signal som kommissionen har fått från de nationella parlamenten, och det är också första gången som man har utnyttjat den här möjligheten i Lissabonfördraget.

Som jag sade tidigare var det i går som kommissionärskollegiet noterade formellt och erkände att man hade fått det här gula kortet.

Vilka möjligheter har man då framöver? Det finns tre möjligheter. Den första är att man helt enkelt återkallar Monti II, den andra är att man reviderar det, och den tredje är att man låter det kvarstå.

Det här är enbart mina personliga åsikter, men med tanke på den vikt man fäster vid den politiska dialog som kommissionen regelmässigt har med de nationella parlamenten har jag svårt att tro att det sista alternativet skulle bli en lösning från kommissionens sida. Jag tror snarare att man tittar på de andra två alternativen. Men det här är absolut ingenting som är förankrat i Bryssel, utan där kommer nu kommissionären Andnor som är ansvarig för arbetsmarknadsfrågor och vicepresidenten Šefčovič som är ansvarig för relationerna med nationella parlament att bli huvudansvariga för att presentera kommissionens förslag till lösning.

Det är ungefär vad jag kan säga. Det här är ett nytt läge även för kommissionen, och så här ser det ut dagen efter att man har noterat detta gula kort.

Sven-Olof Sällström (SD): Jag vill ställa min fråga till de fackföreningsrepresentanter som finns här, och de får själva förhandla om vem som vill svara.

Först vill jag ha sagt att vi sverigedemokrater är för den fria rörligheten och delaktigheten i den inre marknaden även om det framförs andra "halmgubbar" här när det gäller våra åsikter i den frågan.

När det gäller det här genomförandedirektivet eller tillämpningsdirektivet är min fråga: Ser ni att det här kommer att förändra situationen? Kommer vi efter genomförandedirektivets implementering att slippa se att utländska arbetstagare från övriga Europa arbetar på den svenska arbetsmarknaden på betydligt sämre villkor än vad som är stipulerat i svenska avtal och enligt svensk praxis?

En annan fråga är: Utstationeringsdirektivet har väl i sig självt till sin utformning till syfte att harmonisera arbetsmarknaden och den inre marknaden inom EU? Inom den monetära unionen krävs det en harmonisering bland annat på arbetsmarknadsområdet för att det ska fungera. Den harmoniseringen innebär ju konkret – rätta mig om jag har fel – att svenska

arbetstagare under en tid får vara beredda på måttliga löneökningar för att släppa till en del av utrymmet till exempelvis arbetare från låglöneländerna i Östeuropa.

Claes-Mikael Jonsson, LO: När det gäller tillämpningsdirektivet gör vi inte bedömningen att det kommer att påverka vad vi brukar kalla nivåfrågan, utan det är en sak som hanteras i utstationeringsdirektivet.

När det antogs sade man att det skulle vara ett minimidirektiv, men som det har tolkats av EU-domstolen har det blivit ett maximidirektiv. Vår förståelse av tillämpningsdirektivet är att det inte påverkar den frågan över huvud taget, utan vad det direktivet kommer att göra är att, som jag sade tidigare, ge en rad olika instrument för att stärka möjligheten att upprätthålla kollektivavtal gentemot de här företagen med förbättrade möjligheter till likabehandling.

När det sedan gäller utstationeringsdirektivet får jag rätta dig. Det syftar till att koordinera de olika arbetsmarknadsmodellerna och inte till att harmonisera, som innebär att man inför enhetliga regler. Det här är ett sätt att koordinera de olika arbetsmarknadsmodellerna sinsemellan. Det är fortfarande i stor utsträckning nationella kompetenser vi pratar om på det området.

Självklart är vi bekymrade från fackligt håll över möjligheten att upprätthålla en grundläggande likabehandling på svensk arbetsmarknad. Det blir en halvlösning med de här förslagen, men det är bättre än ingenting.

Mehmet Kaplan (MP): Tack för bra dragningar! Min fråga går till Arbetsmiljöverkets representanter. Skulle ni kunna utveckla det som ni sade om att vi från riksdagens håll ytterligare ska verka för att sociala villkor inklusive arbetsmiljöfrågor får en tydligare roll inom lagen om offentlig upphandling?

Så som jag uppfattar det är det redan relativt tydligt. Vad skulle vinsten bli av att ytterligare detaljera? Den eventuellt kommande lagstiftningen som ni nämner om bland annat kontaktpersoner skulle göra att Arbetsmiljöverket antagligen får mer uppgifter också när det gäller att hantera den frågan.

Mikael Sjöberg, Arbetsmiljöverket: Vad gäller frågans läge just nu kan man säga att vi tror att det när det eventuellt blir ett lagstiftningsärende är viktigt att bevaka de här formuleringarna så att de intentioner som verkar finnas också uttrycks i lag.

Vi tror att det finns en stor möjlighet att faktiskt redan i dag använda lagen om offentlig upphandling på ett mer, enligt oss, korrekt sätt och väga in fler perspektiv. I och med att den är ganska lite använd i den bemärkelsen kan man fundera på hur lagen är formulerad och hur enkel den anses vara att använda i de perspektiven.

Förhoppningsvis kommer det arbete som pågår just nu att leda framåt till en tydligare och bättre lagstiftning. Det är enligt vår uppfattning då ett bevakningsansvar för riksdagen att se till att intentionerna blir så tydliga som möjligt när en eventuell proposition kommer till ert bord.

Josefin Brink (V): Jag har två frågor – en till de fackliga representanterna och en till Lars Gellner från Svenskt Näringsliv.

LO och TCO har båda nämnt frågan om ett socialt protokoll, det vill säga en ändring i fördraget där man säkerställer de grundläggande fackliga rättigheterna. Anser ni att det är det enda sättet att säkerställa grundläggande fackliga rättigheter, eller finns det andra möjligheter, alltså genom att förändra annan lagstiftning på EU-nivå genom förordningar eller annat?

Sedan vill jag vända mig till Lars Gellner. Jag är ändå lite förbryllad över det starka motståndet mot solidaransvar. Det var ganska nyligen som den svenska hälerilagstiftningen ändrades och begreppet ”god tro” togs bort eftersom lagstiftaren menar att är man osäker på om det man köper är sjyst ska man avstå. Det ansvaret läggs tillbaka på den som köper. Det är lite samma princip här.

Jag undrar om det ändå inte är en fördel för de seriösa företagen att detta faktiskt kan leda till en självsanering. Med hjälp av ett sådant här system skulle huvudentreprenörer som eventuellt sätter i system att förbilliga upphandlingar i underentreprenörsledet, som vinner upphandlingar och konkurrerar på osjysta villkor undanröjas.

Ingemar Hamskär, TCO: När det gäller den första frågan är vår bedömning att det för att grundläggande rättigheter ska bli grundläggande inom ramen för EU krävs en fördragsändring. Det kommer vi att hävda ända fram till att EU-domstolen, i avvaktan på detta, gör något annat. EU-domstolen är ju inte på samma sätt som till exempel en svensk domstol bunden av sina prejudikat. Det sker en rättsutveckling. Man brukar säga att EU:s rättstillämpning är dynamisk.

Som jag påpekade i inledningen av mitt föredrag sker ändå någonting spännande. Sedan kan man ha olika uppfattningar om vad det kommer att leda till. Det är det förhållandet att EU ska bli part i MR-kommissionen. I Strasbourgdomstolen utgår man från att grundläggande rättigheter är grundläggande. Sedan ställer man frågan huruvida de kan inskränkas, om det finns legitima skäl. Som Claes var inne på finns det sådana legitima skäl fastslagna i ILO-praxis, enligt ILO-konventionerna. I framtiden kommer EU-domstolen att fråga Strasbourgdomstolen när det handlar om grundläggande rättigheter. Man ska inte utesluta att också domstolen kan komma med nya avgöranden i framtiden, men vår uppfattning är att det här kräver en fördragsändring.

Lars Gellner, Svenskt Näringsliv: Svaret på din fråga, Josefin, är väl både ja och nej. Som jag nämnde är en nackdel med förslaget att just seriösa företag kan drabbas av kostnadsansvar för vad oseriösa företag har försummat. Det är alltså en nackdel.

Det är naturligtvis bra med sanering. Det jag beskrev i byggsektorn har ju inte tillkommit av en slump. Det är de seriösa företagen som vill ha en sund konkurrens. Det vi diskuterar här är inte målet utan medlen för att nå dit. Där tycker vi att det här förslaget är utomordentligt dåligt. Om det är någonting som arbetsgivarorganisationerna i Europa har reagerat emot när

det här förslaget kom är det denna regel. Business Europe, vår organisation på Europainivå, har lagt ned mycket energi på att motarbeta det här förslaget. Det är en väldigt viktig fråga för arbetsgivarsidan.

Raimo Pärssinen (S): Ordförande! Professor Malmberg sade att det är upp till politiska initiativ, annars gäller domstolen. Så är det ju. Man kan konstatera att det Arbetsmiljöverket beskriver är frågor som fullständigt hamnar här i riksdagen och det politiska initiativet här, liksom en del andra saker som har kommit upp här som har med Skatteverket och annat att göra. Det är väl rätt uppfattat i alla fall.

Sedan har jag en fråga till de fackliga organisationerna. Det är just om det finns en samsyn mellan LO och TCO, där även Saco finns med, i frågor om ett socialt protokoll. Jag undrar även om det är andra frågor som ni tycker att det borde tas politiska initiativ till från regeringens eller riksdagens sida i det här hägnat.

Ingemar Hamskär, TCO: Vi är förespråkare av ett socialt protokoll. Jag kan bara tala för TCO. Det finns företrädare för Saco här också som kan svara på den frågan.

Regeringen kan göra ganska mycket. Det var den sida bland mina bilder som jag aldrig hann gå igenom. Det handlar naturligtvis om att ibland aktivt ta matchen för modellen, att även om vi vet att kommissionen har en annan uppfattning driva frågan, att ratificera ILO 94 så som riksdagen har uppdragit med möjlighet att ställa sociala krav vid offentlig upphandling, som Arbetsmiljöverket just lyfte fram här.

Man kan införliva bemanningsdirektivet, som också tar sikte på utstationering, alltså när utländska tjänsteföretag utstationerar arbetstagare. Där finns en likabehandlingsprincip. Man kan likabehandla, fortfarande inom en viss kärna, alltså fortfarande begränsat, men ändå ett steg i rätt riktning mot det vi vill ha. Där har EU-kommissionen inlett en fördragsbrotttalan. Det skulle vara införlivat i november. Varför kommer det ingen lagrådsremiss? Varför kommer det ingen proposition till riksdagen?

Man kan införliva utstationeringsdirektivet korrekt. Vi kan inte göra det i Sverige om vi inte har någon att förhandla med i vår modell. Där finns det förslag liggande. Vi väntar på en lagrådsremiss. Ingenting händer. Vi har arbetsmarknadsutskottets eget betänkande om regler om solidariskt ansvar vid utstationering.

Det finns en mängd åtgärder, menar jag, som man kan vidta och som en riksdag och regering som vill ta fajten för modellen kan göra.

Maria Stenberg (S): Jag skulle önska att Mikael Sjöberg kunde utveckla lite grann. Det handlar om er rapport. Ni skriver om den grå sektorn. Där ser jag när jag snabbt tittar att de nordiska regeringarna har skilt sig åt lite grann. Danmark och Norge pratar mycket om social dumpning, medan den finska regeringen, vad jag förstår, driver en helt annan linje som handlar om att det här är dåligt därför att det skapar en snedvriden konkurrens och obalans för företag. Jag ser att ni längst bak skriver: Fokusbyte och framta-

gande av strategier för den grå sektorn. Då tycker jag att det skulle vara lite spännande om du kunde utveckla vad ni menar med fokusbytet och strategierna.

Mikael Sjöberg, Arbetsmiljöverket: De frågor som är uppe i dag är givetvis oerhört centrala. När vi har tittat på frågan utifrån ett bredare perspektiv, inte bara arbetsvillkor och kollektivavtalsmodellen utan snarare hela arbetslivet, har vi sett en skillnad. Det är att man i Sverige ofta pratar om utländsk arbetskraft och utländska företag, medan man till exempel i Norge pratar om social dumping och i Finland om grå ekonomi. De två olika angreppssätten i Norge och Finland har lett fram till helt annan lagstiftning och helt andra strategier i de länderna. I och med att de, som vi tycker, har tagit ett bredare anslag i frågan har de också fått fram andra förslag.

Vi vill inte på något sätt negligera de utmaningar som vi hör här att Sverige står inför, men vi tycker att det också finns ett behov av att bredda den här frågan. Då flyter för oss den här sektorn upp som vi åtminstone preliminärt väljer att kalla en grå sektor. Det löser inte en del lagstiftningsproblem kring det utstationeringspaket som man har att hantera just nu, men för den svenska arbetsmarknadens utveckling vore det hälsosamt att göra ett sådant här fokusbyte. En del av de problem som vi pratar om här i dag tror vi skulle få en annan hantering av både lagstiftare och regering liksom av myndigheter vid ett sådant fokusbyte. Det är det vi har sett i våra grannländer. De har andra regler och andra strategier för att möta problemet.

På något sätt handlar det om att hantera de formella lagstiftningsärendena som kommer från EU-kommissionen, men när vi tar emot dem i Sverige inte bara prata om utländsk arbetskraft och utländska företag. Det är enligt oss också stigmatiserande att man pekar på människor och företag från andra länder som ett problem när det snarare är de företag som inte följer svenska lagar och regler som är det riktiga problemet.

Ylva Johansson (S): Rörlighet över gränserna är någonting positivt. Vi har pratat en del om byggsektorn som är en klassisk sådan sektor där man som byggesäll har kunnat ge sig runt och lära sig genom att jobba på olika byggen och med olika moment. Att företag och löntagare rör sig över gränserna är någonting positivt, och det är ingenting nytt. Det är viktigt för ekonomisk tillväxt, det är viktigt för effektiv användning av resurserna och för ny kunskap. Jag tror att det är viktigt att säga att det i grunden är någonting mycket positivt för hela samhället.

Samtidigt tror jag att vi alla är överens om att det måste ske på ett sådant sätt att löntagarnas rättigheter garanteras. Det är viktigt av flera skäl, bland annat för att säkerställa likabehandling, för att förhindra social dumping eller utnyttjande av människor, men också för att säkerställa en sund och lika konkurrens mellan företagen. Att åstadkomma detta på EU-nivå är ett viktigt och grannliga arbete, och som vi har hört på seminariet

i dag också ganska svårt. Jag tycker att det var en viktig aspekt som Arbetsmiljöverket tog upp, att också kunna se på de här frågorna ur ett annat perspektiv och inte bara se det gränsöverskridande.

Jag vill tacka alla er som har kommit hit och delgett oss era kunskaper. Det har varit väldigt värdefullt, och vi är hemskt glada att ni har tagit er tid till det. Som utskott i riksdagen är vi mest kända för att vi bereder lagförslag till kammarens beslut. Det är förstås en viktig uppgift för utskotten. Men en allt vanligare uppgift har också blivit att vi samråder med regeringen om ställningstaganden inför Sveriges agerande i ministerråden. Vi har också en uppgift att följa upp politikens verkställighet och att bidra till att sprida kunskap om viktiga politiska frågor. Det här seminariet, som också tv-sänds, är ett sätt att göra det för att fler ska få kunskap om de viktiga avvägningar som är uppe till beslut just nu, både här i riksdagen och i EU.

Vi har också efter Lissabonfördraget fått uppgiften att subsidiaritetspröva förslagen som kommer från kommissionen. Det är flera talare som har tagit upp det och påpekat att det nu för första gången är tillräckligt många parlament som har sagt nej eller gett gult kort till kommissionens förslag om det så kallade Monti II. Det är lite spännande hur kommissionen kommer att agera vid det här beslutet. Eftersom det är första gången som Lissabonfördraget prövas på allvar i det här avseendet är det förstås en viktig signal om hur de nationella parlamentens roll ska se ut i framtiden i de här processerna. Det ser vi fram emot med spänning.

Jag vill tacka er alla för att ni har deltagit och hjälpt oss att bli lite klokare i de här frågorna. Vi kommer säkert att behöva återkomma, för de här frågorna är inte lösta i och med de förslag som vi nu diskuterar.