

# Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2021/22:AU7

## Arbetsrätt

---

### Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden. Yrkandena gäller bl.a. ett flexiblare regelverk, stärkt skydd för arbetstagare, turordningsreglerna, utstationering av arbetstagare och EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet. Utskottet hänvisar i vissa fall till att det gällande regelverket är väl avvägt och inte i behov av förändringar. Utskottet hänvisar även till parternas ansvar på den svenska arbetsmarknaden och pågående arbete.

I betänkandet finns 29 reservationer (M, SD, C, V, KD, L, MP) och två särskilda yttranden (M, SD).

#### *Behandlade förslag*

Cirka 80 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2021/22.

# Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	4
Redogörelse för ärendet.....	8
Utskottets överväganden.....	9
Flexibla regelverk m.m.....	9
Stärkt skydd för arbetstagare.....	16
Turordningsreglerna.....	25
Företrädesrätten till återanställning.....	28
Uthyrning av arbetstagare.....	30
Utökad rätt till ledighet m.m.....	34
Stridsåtgärder.....	39
Utstationering av arbetstagare.....	44
Trakasserier i arbetslivet.....	49
Lag om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet.....	54
EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet.....	56
Global Deal.....	61
Reservationer.....	63
1. Flexibla regelverk m.m., punkt 1 (M).....	63
2. Flexibla regelverk m.m., punkt 1 (C).....	64
3. Flexibla regelverk m.m., punkt 1 (KD).....	64
4. Flexibla regelverk m.m., punkt 1 (L).....	65
5. Flexibla regelverk m.m., punkt 1 – motiveringen (V).....	67
6. Stärkt skydd för arbetstagare, punkt 2 (V).....	68
7. Stärkt skydd för arbetstagare, punkt 2 (MP).....	70
8. Turordningsreglerna, punkt 3 (V).....	71
9. Turordningsreglerna, punkt 3 (KD).....	72
10. Företrädesrätten till återanställning, punkt 4 (V).....	73
11. Uthyrning av arbetstagare, punkt 5 (V).....	73
12. Rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, punkt 6 (M, SD, KD).....	75
13. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m., punkt 7 (SD).....	76
14. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m., punkt 7 (C).....	76
15. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m., punkt 7 (V).....	77
16. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m., punkt 7 (KD).....	78
17. Stridsåtgärder, punkt 8 (M).....	79
18. Stridsåtgärder, punkt 8 (C).....	80
19. Stridsåtgärder, punkt 8 (V).....	81
20. Stridsåtgärder, punkt 8 (KD).....	83
21. Återinförande av lex Laval, punkt 9 (M, C, KD).....	84
22. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 10 (V).....	85
23. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 10 (KD).....	86
24. Lag mot trakasserier i arbetslivet, punkt 11 (V, L, MP).....	87
25. Övrigt om trakasserier i arbetslivet, punkt 12 (MP).....	87
26. Lag om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet, punkt 13 (V).....	88
27. EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet, punkt 14 (M, C).....	89
28. EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet, punkt 14 (SD).....	90
29. Global Deal, punkt 15 (V).....	91
Särskilda yttranden.....	93

1. Flexibla regelverk m.m., punkt 1 (M).....	93
2. Turordningsreglerna, punkt 3 (SD).....	93
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag.....	94
Motioner från allmänna motionstiden 2021/22 .....	94

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. Flexibla regelverk m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:707 av Martina Johansson (C) yrkande 3,  
2021/22:2882 av Mattias Karlsson i Luleå (M),  
2021/22:3321 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 1,  
2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 17,  
2021/22:3686 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 13,  
2021/22:3965 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 25,  
2021/22:3974 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 92,  
2021/22:3987 av Kristina Axén Olin m.fl. (M) yrkande 4,  
2021/22:4043 av Mikael Damsgaard (M) yrkandena 2–4 och  
2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 30.

*Reservation 1 (M)*

*Reservation 2 (C)*

*Reservation 3 (KD)*

*Reservation 4 (L)*

*Reservation 5 (V) – motiveringen*

## 2. Stärkt skydd för arbetstagare

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 1, 2 och 4–6,  
2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2,  
2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 12, 17 och 21,  
2021/22:1296 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S),  
2021/22:1399 av Marianne Fundahn m.fl. (S),  
2021/22:1430 av Björn Wiechel och Åsa Karlsson (båda S),  
2021/22:1697 av Magnus Manhammar (S) yrkande 1,  
2021/22:2891 av Roger Hedlund (SD) och  
2021/22:4065 av Nicklas Attefjord m.fl. (MP) yrkande 34.

*Reservation 6 (V)*

*Reservation 7 (MP)*

## 3. Turordningsreglerna

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 8,  
2021/22:1466 av Boriana Åberg (M),  
2021/22:2565 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 3,  
2021/22:4043 av Mikael Damsgaard (M) yrkande 1 och  
2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 27.

*Reservation 8 (V)*

*Reservation 9 (KD)*

#### 4. Företrädesrätten till återanställning

Riksdagen avslår motion

2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 3.

*Reservation 10 (V)*

#### 5. Uthyrning av arbetstagare

Riksdagen avslår motion

2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 9–13.

*Reservation 11 (V)*

#### 6. Rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:2427 av Tobias Andersson m.fl. (SD) yrkande 3,

2021/22:3321 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 9,

2021/22:3687 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 4,

2021/22:3707 av Carl-Oskar Bohlin m.fl. (M) yrkande 1 och

2021/22:4210 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 60.

*Reservation 12 (M, SD, KD)*

#### 7. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:1283 av Anders Österberg (S),

2021/22:2381 av Linda Lindberg m.fl. (SD) yrkande 1,

2021/22:2613 av Ida Gabrielsson m.fl. (V) yrkande 5,

2021/22:3103 av Cecilia Widegren och Ann-Britt Åsebol (båda M) yrkande 3,

2021/22:3243 av Sofia Nilsson m.fl. (C) yrkande 28,

2021/22:3686 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 12 och

2021/22:4166 av Ebba Busch m.fl. (KD) yrkandena 8 och 32.

*Reservation 13 (SD)*

*Reservation 14 (C)*

*Reservation 15 (V)*

*Reservation 16 (KD)*

#### 8. Stridsåtgärder

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:331 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD),

2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,

2021/22:2881 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2021/22:2976 av Christian Carlsson (KD),

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkandena 4 och 5,

2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 18 och

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 31 och 32.

*Reservation 17 (M)*

*Reservation 18 (C)*

*Reservation 19 (V)*

*Reservation 20 (KD)*

## **9. Återinförande av lex Laval**

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 6,

2021/22:3321 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 11 och

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 29.

*Reservation 21 (M, C, KD)*

## **10. Övrigt om utstationering av arbetstagare**

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 7–9 och

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 28.

*Reservation 22 (V)*

*Reservation 23 (KD)*

## **11. Lag mot trakasserier i arbetslivet**

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2,

2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 13 och

2021/22:4112 av Nicklas Attefjord och Leila Ali-Elmi (båda MP) yrkande 1.

*Reservation 24 (V, L, MP)*

## **12. Övrigt om trakasserier i arbetslivet**

Riksdagen avslår motion

2021/22:4112 av Nicklas Attefjord och Leila Ali-Elmi (båda MP)

yrkande 2.

*Reservation 25 (MP)*

## **13. Lag om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet**

Riksdagen avslår motion

2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3.

*Reservation 26 (V)*

## **14. EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet**

Riksdagen avslår motionerna

2021/22:2565 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 9,

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 8,

2021/22:3246 av Kerstin Lundgren m.fl. (C) yrkande 38 och

2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 19.

*Reservation 27 (M, C)*

*Reservation 28 (SD)*

## 15. Global Deal

Riksdagen avslår motion

2021/22:921 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 10.

*Reservation 29 (V)*

Stockholm den 17 februari 2022

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Anna Johansson*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anna Johansson (S), Roger Haddad (L), Mats Green (M), Patrik Björck (S), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Helén Pettersson (S), Alireza Akhondi (C), Cicie Weidby (V), Lars Beckman (M), Christina Tapper Östberg (SD), Michael Anefur (KD), Serkan Köse (S), Ann-Christine From Utterstedt (SD), Leila Ali-Elmi (MP), Malin Danielsson (L) och Johanna Haraldsson (S).

## Redogörelse för ärendet

I betänkandet behandlar utskottet 77 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor från allmänna motionstiden 2021/22. Motionsyrkandena gäller bl.a. frågor om ett flexibla regelverk, stärkt skydd för arbetstagare, turordningsreglerna, utökad rätt till ledighet, stridsåtgärder och utstationering av arbetstagare.

Motionsförslagen finns i bilagan.



# Utskottets överväganden

## Flexiblare regelverk m.m.

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om ett flexiblare arbetsrättsligt regelverk. Utskottet hänvisar bl.a. till pågående förändringsarbete.

Jämför reservation 1 (M), 2 (C), 3 (KD) och 4 (L), motivreservation 5 (V) och särskilt yttrande 1 (M).

### Motionerna

I partimotion 2021/22:3965 av Johan Pehrson m.fl. (L) framhåller motionärerna att det behövs nya typer av arbeten utan förkunskapskrav för att fler människor ska kunna få ett första jobb. Motionärerna vill att det införs en ny förenklad anställningsform, inträdesjobb, för nyanlända och unga upp till 23 år utan gymnasieexamen (yrkande 25). Man ska få ha ett inträdesjobb i maximalt tre år, och anställningsformen innebär bl.a. att arbetsgivaravgiften slopas samtidigt som den anställde arbetar till en nedsatt ingångslön.

I kommittémotion 2021/22:3321 av Mats Green m.fl. (M) framställer motionärerna krav på att arbetsrätten moderniseras och att omställningsförmågan på arbetsmarknaden förstärks (yrkande 1). Motionärerna menar att den svenska modellen behöver utvecklas i riktning mot mer flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden så att företagen kan stärkas och människors jobbchanser öka. Ett liknande förslag framförs i motion 2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 17.

Kristina Axén Olin m.fl. (M) anser i kommittémotion 2021/22:3987 att sommarjobb är en bra väg till arbetsmarknaden för unga. Motionärerna menar att det i dag finns hinder i form av bl.a. det arbetsrättsliga regelverket för unga, särskilt unga under 18 år, att få sommarjobb. Motionärerna föreslår därför att de hinder som står i vägen för unga ska utredas (yrkande 4).

I kommittémotion 2021/22:3686 av Martin Ådahl m.fl. (C) anser motionärerna att regeringen bör verka för att öka möjligheten till lärlingsjobb som även småföretag kan erbjuda (yrkande 13).

I kommittémotion 2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) vill motionärerna utöka möjligheterna till provanställning så att fler arbetsgivare ska våga öppna dörren för den som står utan jobb. Motionärerna föreslår därför att provanställningstiden i anställningsskyddslagen förlängs från sex till tolv månader (yrkande 30).

I kommittémotion 2021/22:3974 av Johan Pehrson m.fl. (L) framhåller motionärerna att personer som är dömda för brott ofta har mycket svårt att hitta en vanlig försörjning. Motionärerna vill därför se åtgärder för att underlätta för före detta kriminella att komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden

(yrkande 92). En möjlighet skulle kunna vara att inom frivårdens ramar ge bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar så att före detta kriminella får normala yrkeserfarenheter och meriter att hänvisa till.

Mattias Karlsson i Luleå (M) anser i motion 2021/22:2882 att man bör se över möjligheten att avskaffa reglerna om att arbetsgivare måste varsla vid driftsinskränkning.

I motion 2021/22:4043 av Mikael Damsgaard (M) vill motionären att det utreds hur kraven som ställs på arbetsgivare i samband med uppsägningar på grund av personliga skäl kan bli mindre långtgående (yrkande 2). I motionen föreslås också att möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning tas bort för att minska risken för höga och oförutsägbara kostnader i samband med uppsägning (yrkande 3). Motionären anser vidare att det bör utredas om en arbetsgivare mot ett avgångsvederlag ska kunna säga upp en tillsvidareanställning utan att saklig grund föreligger (yrkande 4).

I motion 2021/22:707 av Martina Johansson (C) lyfts behovet av flexibla anställningsformer fram, med särskilt fokus på besöksnäringen (yrkande 3).

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

#### **Provanställning**

Enligt 6 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, kallad anställningsskyddslagen, får avtal om tidsbegränsad provanställning träffas om prøvotiden är högst sex månader. Provanställningen övergår i en tillsvidareanställning efter att prøvotiden löpt ut om inte arbetsgivaren eller arbetstagaren lämnat besked till motparten om att så inte ska ske. Reglerna i 6 § anställningsskyddslagen är dispositiva genom att en avvikelse får göras genom kollektivavtal. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation krävs att det finns ett sådant avtal mellan parterna i andra frågor.

Frågan om hur provanställningar ska regleras förekommer även i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. Av artikel 8 framgår det bl.a. att en provanställningsperiod inte ska överskrida sex månader men att längre perioder ska vara tillåtna om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse. Enligt artikel 14 är det också möjligt att göra avvikelser genom kollektivavtal. Enligt artikel 21 ska medlemsstaterna senast den 1 augusti 2022 vidta nödvändiga åtgärder för att följa direktivet. Enligt regeringens propositionsförteckning för våren 2022 avser regeringen att lämna en proposition till riksdagen senast den 22 mars 2022 för att genomföra direktivet.

#### **Uppsägningsregler**

Av 7 § första stycket anställningsskyddslagen framgår det att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Saklig grund kan föreligga

på grund av antingen arbetsbrist eller omständigheter som är hänförliga till arbetstagaren personligen, s.k. personliga skäl. Begreppet saklig grund har framför allt fått sitt innehåll genom ett stort antal rättsfall i Arbetsdomstolen. När det gäller uppsägning på grund av personliga skäl ska arbetsgivaren att fullt ut styrka de faktiska omständigheter som lagts till grund för uppsägningen. Brister i bevisningen om vad som faktiskt inträffat går ut över arbetsgivaren. Personliga skäl kan t.ex. vara misskötsamhet, samarbets-svårigheter, bristande arbetsprestationer, trakasserier eller illojalitet. I 7 § fjärde stycket finns en regel om att en uppsägning på grund av personliga skäl inte får grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till i mer än två månader.

Vidare måste en arbetsgivare som vill säga upp en arbetstagar på grund av personliga skäl underrätta arbetstagaren om detta två veckor i förväg (30 §). Är arbetstagaren fackligt organiserad, ska arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Av 29 § framgår det att i fråga om en arbetsgivares skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist gäller 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, kallad medbestämmandelagen.

En arbetstagar som har blivit uppsagd från sin anställning har enligt anställningsskyddslagen möjlighet att föra en ogiltighetstalan i domstol. Om uppsägningen har skett utan att det finns någon saklig grund för det har arbetstagaren enligt 34 § första stycket anställningsskyddslagen rätt att på begäran få uppsägningen ogiltigförklarad. Konsekvensen av en dom om att uppsägningen har förklarats ogiltig är att anställningen består på samma villkor som tidigare. Av samma bestämmelse framgår det att en ogiltighetstalan inte är möjlig om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler. I det fallet kan dock en skadeståndstalan föras.

Enligt huvudregeln i 4 § andra stycket anställningsskyddslagen upphör en tillsvidareanställning när en viss uppsägningstid har löpt ut. En situation skulle således kunna uppstå där en tvist om uppsägningens giltighet inte hinner prövas innan uppsägningstiden har löpt ut. För tvister om en uppsägnings giltighet gäller därför enligt 34 § andra stycket att anställningen inte upphör till följd av uppsägningen förrän tvisten har blivit slutligt avgjord. Under tiden som en sådan ogiltighetstalan pågår och anställningen således består har arbetstagaren rätt till lön och andra förmåner. Domstolen kan dock enligt 34 § tredje stycket för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid en senare tidpunkt, ett s.k. interimistiskt beslut.

I 39 § anställningsskyddslagen anges att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, i vilken en domstol har ogiltigförklarad en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarad att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst. Det framgår vidare av bestämmelsen att arbetsgivaren för sin vägran ska betala skadestånd till arbetstagaren enligt vissa beräkningsgrunder.

### *Parternas principöverenskommelse*

Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK), Industriefacket Metall (IF Metall) och Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) har träffat en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Avsikten har från parternas sida varit att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. De har gemensamt begärt att regeringen tar fram lagförslag för att anpassa arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen. Enligt principöverenskommelsen ska ändringar göras i bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd. Även ett nytt offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd och ett nytt offentligt studiestöd, s.k. omställningsstudiestöd, ska införas.

Tre departementspromemorior har behandlat förslag på hur parternas principöverenskommelse ska genomföras (Ds 2021:16, Ds 2021:17 och Ds 2021:18). I promemorian som avser en reformering av arbetsrätten i enlighet med parternas önskemål (Ds 2021:17) finns bl.a. förslag om vissa ändringar i anställningsskyddslagen. I januari 2022 beslutade regeringen om en lagrådsremiss om en reformerad arbetsrätt. Lagrådsremissen innehåller bl.a. förslag om att anställningsskyddslagens begrepp saklig grund ska ersättas av begreppet sakliga skäl och att anställningen inte längre ska bestå under en tvist om ogiltighet när en arbetstagare sagts upp. Vidare föreslås att det allmänna skadeståndet särskilt ska motverka ogiltiga uppsägningar och avskedanden. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022. Lagrådsremissen s bygger på en överenskommelse mellan regeringen och Centerpartiet. Enligt regeringens propositionsförteckning för våren 2022 avser regeringen att lämna en proposition till riksdagen senast den 22 mars 2022 för att genomföra parternas överenskommelse.

### *Etableringsjobb*

Etableringsjobb är en helt ny modell för staten att stimulera anställningar för långtidsarbetslösa och nyanlända och den bygger på ett förslag från LO, Unionen och Svenskt Näringsliv från 2018. Etableringsjobb skiljer sig från dagens befintliga subventionerade anställningar på så sätt att staten subventionerar anställningen genom att betala en ersättning direkt till individen, i stället för att arbetsgivaren betalar hela lönen till arbetstagaren och sedan får ersättning för en del av lönen från staten.

Stödet räknas som ett statligt stöd enligt EU:s regler om statligt stöd, och regeringen behöver därför få stödet godkänt av EU-kommissionen för att kunna införa det. Regeringen meddelade i oktober 2021 att en förhandsanmälan har skickats in till EU-kommissionen för att påbörja processen med att få stödet prövat. I samband med detta uppgav regeringen att avsikten är att införa etableringsjobb i enlighet med parternas förslag under första halvåret 2022.

### *Stärkt samarbete mellan Arbetsförmedlingen och Kriminalvården*

Krami är en samverkan mellan Arbetsförmedlingen, Kriminalvården och kommunerna. I regleringsbrevet för 2022 för Arbetsförmedlingen respektive Kriminalvården får myndigheterna i uppdrag att tillsammans och i samverkan med landets kommuner eller andra aktörer, utveckla Krami eller motsvarande verksamhet. Syftet är att stärka Kriminalvårdens klienters möjlighet på arbetsmarknaden som ett led i det återfallsförebyggande arbetet. Verksamheten ska också nå fler av Kriminalvårdens klienter. Myndigheterna ska enligt uppdraget dra nytta av de erfarenheter och lärdomar som gjorts av arbetet i de kommuner där verksamheten Krami finns. Myndigheterna ska lämna en gemensam redovisning av uppdraget till regeringen senast den 15 september 2022.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om ett flexiblere arbetsrättsligt regelverk behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU8 Arbetsrätt (s. 7 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. pågående arbete. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2020/21:107).

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet vill inledningsvis framhålla att en väl fungerande arbetsmarknad som tar till vara människors kompetens och vilja att arbeta utgör grunden för Sveriges välfärd. En väl fungerande välfärd är i sin tur avgörande för att så många som möjligt ska kunna delta på arbetsmarknaden. Arbete är för de flesta människor den viktigaste källan till försörjning och har stor betydelse för individens möjlighet till delaktighet och inflytande i samhället. Genom att arbeta får många också uppleva gemenskap och möjlighet att forma sitt eget liv och sin framtid.

Utskottet anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen under lång tid har visat sig och alltjämt fortsätter att visa sig vara gynnsam för att skapa goda förutsättningar för den svenska arbetsmarknaden. Modellen bygger på en ansvarsfördelning mellan staten och arbetsmarknadens parter och ger Sverige god förmåga att snabbt möta de förändringar som sker i vår omvärld. Den bidrar också till att Sverige kan bibehålla både hög sysselsättning och hög produktivitet. Utskottet anser att det är centralt att parterna tar ett stort ansvar för regleringen av arbetsmarknaden och anpassar villkoren efter förutsättningar i olika branscher och utifrån ökade krav på snabb omställning. Därigenom kan Sveriges konkurrenskraft stärkas samtidigt som goda arbetsvillkor kan upprätthållas.

Utformningen av det arbetsrättsliga regelverket spelar stor roll när det gäller vilka förutsättningar arbetstagarna och arbetsgivarna på den svenska arbetsmarknaden har att förhålla sig till. En utgångspunkt för utskottet är att regelverket ska vara väl avvägt både för att skapa trygghet hos arbetstagarna

och för att tillgodose behovet av flexibilitet hos arbetsgivarna. I linje med det är det välkommet att regeringens uttryckliga mål på området är en arbetsrätt som skapar förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande.

Utskottet konstaterar att dagens arbetsliv för med sig utmaningar som i sig kan påverka den svenska arbetsmarknadsmodellens förutsättningar. En sådan utmaning är den alltmer tudelade arbetsmarknaden med å ena sidan personer med erfarenhet och utbildning – som har lättare att få arbete – och å andra sidan personer utan sådan erfarenhet och utbildning – som har svårare att etablera sig. Livslångt lärande, omställning och kompetensutveckling blir allt viktigare och är en central del i att skapa ett längre och hållbart arbetsliv. Vissa av de förändringar som covid-19-pandemin har inneburit för vårt sätt att arbeta kan också komma att bli bestående. Andra utmaningar är t.ex. arbetstagares förutsättningar att möta en allt snabbare förändringstakt i arbetslivet och behovet av att skapa fler vägar in på arbetsmarknaden.

Med utgångspunkt i de utmaningar som finns i dag på den svenska arbetsmarknaden menar utskottet att arbetsgivarna behöver ökad flexibilitet och förutsägbarhet för att kunna anpassa sina verksamheter och klara konkurrensen. Samtidigt behöver arbetstagarna ett skydd som är anpassat för den nya arbetsmarknaden och som garanterar nödvändig trygghet. Utskottet anser att det arbetsrättsliga regelverket ska följa med i utvecklingen och att anpassningar kan behöva göras när det visar sig nödvändigt. Utskottet anser att förändringar på området behöver ske i nära dialog mellan staten och arbetsmarknadens parter. Mot den bakgrunden är det välkommet att parterna under en lång tid har fört konstruktiva förhandlingar om att anpassa det arbetsrättsliga regelverket för att möta utmaningarna på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet noterar att den överenskommelse som parterna har kommit fram till på området är grunden för en proposition som under våren 2022 kommer att lämnas till riksdagen för behandling.

Motionärerna i detta avsnitt framför olika förslag inriktade på åtgärder som de menar skulle leda till ett mer flexibelt regelverk. I vissa fall motiveras detta med att det är nödvändigt för att underlätta för arbetsgivarna och i andra fall med att det kan skapa vägar in på arbetsmarknaden för fler. När det gäller förslagen i kommittémotion 2021/22:3321 yrkande 1 (M) och motion 2021/22:3325 yrkande 17 (M) om att modernisera arbetsrätten, kommittémotion 2021/22:3987 yrkande 4 (M) om sommarjobb, kommittémotion 2021/22:4198 yrkande 30 (KD) om provanställning, motion 2021/22:2882 (M) om varsel vid driftsinskränkning, motion 2021/22:4043 yrkandena 2–4 (M) om uppsägningssituationer och motion 2021/22:707 yrkande 3 (C) om flexibla anställningsformer noterar utskottet att flera liknande yrkanden har behandlats av utskottet vid upprepade tillfällen under mandatperioden. Utskottet står fast vid vad som tidigare har anförts om att den övergripande inriktningen bör vara att det är parternas överenskommelse som ska vara styrande för eventuella förändringar av det arbetsrättsliga regelverket i de aktuella frågorna. Utskottet menar således att den typen av förändringar

som efterfrågas av motionärerna är sådant som får anses ha tagits om hand om i de förhandlingar som parterna har fört. Det är också något som utskottet kommer att få anledning att återkomma till när regeringens förslag på området lämnas till riksdagen senare i vår. Utskottet ser inte skäl att förekomma det pågående förändringsarbetet, och därför bör yrkandena avslås.

När det gäller partimotion 2021/22:3965 yrkande 25 (L) om inträdesjobb och kommittémotion 2021/22:3686 yrkande 13 (C) om lärlingsjobb delar utskottet visserligen motionärernas inställning att det är viktigt att skapa vägar in på arbetsmarknaden. Utskottet menar dock att regeringens politik möjliggör fler vägar in på arbetsmarknaden för olika grupper och möjliggör för olika typer av arbetsgivare att anställa den som vill ta sig in på arbetsmarknaden. Det finns redan i dag ett regelverk som tillåter olika typer av anställningsformer och en bredd av arbetsmarknadspolitiska åtgärder, såsom subventionerade anställningar. Utskottet noterar också att regeringens arbete med att införa etableringsjobb har intensifierats. Till skillnad från motionärernas förslag har etableringsjobben den fördelen att de bygger på ett förslag som vissa av parterna på den svenska arbetsmarknaden har enats om. Utskottet menar att det därför är ett förslag som har goda förutsättningar för att bli framgångsrikt i praktiken. Utskottet anser inte att det finns skäl till något initiativ från regeringen, och därför bör yrkandena avslås.

Avslutningsvis noterar utskottet att det i kommittémotion 2021/22:3974 yrkande 92 (L) på nytt framförs ett förslag om åtgärder för att underlätta för före detta kriminella att komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden. I likhet med vad utskottet tidigare har anfört när det behandlat liknande yrkanden anser det att det befintliga regelverket är en tillräcklig grund för att få den aktuella gruppen ut på arbetsmarknaden. Utskottet vill i sammanhanget framhålla det uppdrag som regeringen i regleringsbrevet för 2022 har gett Arbetsförmedlingen och Kriminalvården. Utskottet menar att samverkan mellan centrala aktörer kan spela en stor roll för att underlätta steget in på arbetsmarknaden för före detta kriminella. Utskottet anser inte att det finns skäl till något initiativ från regeringen, och därför bör yrkandet avslås.

## Stärkt skydd för arbetstagare

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. stärkt skydd vid visstidsanställningar, hyvling av arbetstid och rätten att kvarstå i anställning. Utskottet hänvisar bl.a. till att parternas principöverenskommelse bör vara styrande för reformeringen av arbetsrätten.

Jämför reservation 6 (V) och 7 (MP).

### Motionerna

I partimotion 2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) föreslår motionärerna att anställningsskyddslagen ändras så att allmän visstidsanställning utgår och att det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar (yrkande 1). Vidare menar motionärerna att ökningen av s.k. intermittenta anställningar i form av bl.a. timanställda och personer som rings in vid behov är ett problem på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna vill därför att slutbetänkandet Tid för trygghet (SOU 2019:5), som innehåller förslag på området, ska remitteras (yrkande 2). Motionärerna anser också att regelverket för vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen (yrkande 4). I motionen uppmärksammar motionärerna vidare Arbetsdomstolens dom 2016 nr 69 och frågan om i vilken utsträckning en arbetstagares sysselsättningsgrad ska skyddas. Motionärerna anser att åtgärder behövs mot s.k. hyvling och föreslår att anställningsskyddslagen ändras så att regelverket för arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad (yrkande 5). Vidare förespråkas att anställningsskyddslagen ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar (yrkande 6).

I kommittémotion 2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V) framhåller motionärerna att det finns problem med hur skyddet mot föreningsrättskränkning i dag är utformat. Motionärerna anser därför att skyddet i medbestämmandelagen mot föreningsrättskränkning bör stärkas (yrkande 2). Även i motion 2021/22:1296 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S) ser motionärerna behov av att stärka skyddet i medbestämmandelagen mot föreningsrättskränkning.

Ali Esbati m.fl. (V) menar i kommittémotion 2021/22:469 att dagens lagstiftning inte fullt ut tillåter lokalt fackligt förtroendevalda att kontrollera underentreprenörer som en del av en entreprenörskedja. Motionärerna vill därför att lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar ses



över (yrkande 12). Vidare anser motionärerna att arbetsgivare som anställer personer med subventioner ska vara skyldiga att utfärda ett arbetsintyg till den anställda när anställningen upphör (yrkande 17). I samma motion framställs även krav på att alla subventionerade anställningar bör omfattas av anställningsskyddslagen (yrkande 21).

I kommittémotion 2021/22:4065 av Nicklas Attefjord m.fl. (MP) uppmärksammar motionärerna att arbete är en viktig friskfaktor. Motionärerna föreslår att åldersgränsen för den lagliga rätten att fortsätta arbeta bör höjas (yrkande 34).

Björn Wiechel och Åsa Karlsson (båda S) anför i motion 2021/22:1430 att arbetstagarbegreppet inte bör konkurrensutsättas.

I motion 2021/22:1399 Marianne Fundahn m.fl. (S) anser motionärerna att regeringen bör verka för att fler upphandlingar ska bidra till att fler får möjlighet att arbeta heltid. Offentliga upphandlingar tas upp även i motion 2021/22:1697 av Magnus Manhammar (S) där motionären vill att regeringen ska verka för krav på villkor enligt svenska kollektivavtal vid offentliga upphandlingar (yrkande 1).

Roger Hedlund (SD) vill i motion 2021/22:2891 att regeringen ska utreda frågan om en lagändring som ger offentliganställda rätt till heltidsarbete.

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

#### **Tidsbegränsade anställningar**

Anställningsskyddslagen skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Huvudregeln, som framgår av 4 §, är att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får enligt 5 § träffas för allmän visstidsanställning, vikariat och säsongsarbete. Enligt 6 § är det även möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning, om prövotiden är högst sex månader. Avtal om tidsbegränsad anställning kan också ingås med stöd av annan lag eller med stöd av en förordning som meddelats med stöd av lag samt med stöd av kollektivavtal.

En provanställning har ingen uppsägningstid, och arbetsgivaren behöver inte uppge något skäl för att avbryta den. Att en provanställning avbryts kan inte i sig prövas enligt anställningsskyddslagen. I vissa fall kan det dock finnas skäl att angripa att en provanställning har avbrutits med stöd av andra rättsliga grunder, såsom medbestämmandelagen, eller diskrimineringslagen (2008:567). Enligt 31 § anställningsskyddslagen ska en arbetsgivare som avser att ge en arbetstagarbesked om att en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Om arbetstagaren är fackligt organiserad ska den lokala arbetstagarorganisationen samtidigt varslas.

I maj 2016 trädde vissa ändringar i anställningsskyddslagen i kraft om skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (prop.

2015/16:62, bet. 2015/16:AU5, rskr. 2015/16:156). Ändringarna innebar bl.a. att tidigare regler om omvandling av vikariat och allmän visstid till tillsvidareanställning kompletterades med en ny regel. Den nya regeln (5 a §) innebär att en omvandling av allmän visstid inte bara ska ske om anställningstiden överstiger två år under en femårsperiod, utan även om det sker under en period då tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete följt på varandra. En anställning ska anses ha följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Reglerna om tidsbegränsade anställningar i anställningsskyddslagen är dispositiva genom att en avvikelse får göras genom kollektivavtal. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation krävs att det finns ett sådant avtal mellan parterna i andra frågor.

### **Föreningsrätt i medbestämmandelagen**

I 7 § medbestämmandelagen definieras föreningsrätten som en rätt för arbetsgivare och arbetstagar att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas. En föreningsrättskränkning föreligger enligt 8 § samma lag om någon på arbetsgivar- eller arbetstagersidan vidtar en åtgärd antingen till skada för någon på den andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller i syfte att få någon på den andra sidan att inte utnyttja sin föreningsrätt. Om en föreningsrättskränkning har skett kan den ansvarige dömas att betala skadestånd enligt skadeståndsbestämmelserna i medbestämmandelagen.

### **Arbetsdomstolens dom 2016 nr 69**

Målet gällde en arbetsbristsituation där ett antal arbetstagar i en butik blev erbjudna fortsatt anställning men med ett lägre arbetstidsmätt från ett visst datum, något som ibland kallas hyvling av arbetstid. Arbetstagarerna skrev på anställningsbevisen ”under protest”. Den huvudsakliga tvistefrågan gällde om det var fråga om ensidiga rättshandlingar från arbetsgivarens sida att ändra arbetstagarernas sysselsättningsgrad och om arbetstagarerna därmed skulle anses ha blivit uppsagda, och i så fall om bolaget brutit mot regler om turordning och uppsägningstid m.m. Arbetsdomstolen kom fram till att de erbjudanden som de anställda fått var erbjudanden om annat arbete enligt anställningsskyddslagen och att arbetstagarerna accepterat villkoren. Arbetsdomstolen slog därför fast att arbetstagarerna inte kunde anses ha blivit uppsagda.

### **Kontroll av underentreprenörer i entreprenadkedja**

Den 1 januari 2019 trädde lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar i kraft. Lagen innebär i huvudsak att en arbetstagar som inte får lön av sin arbetsgivare för arbete i en bygg- eller anläggningsentreprenad ska kunna få betalt från en annan entreprenör i entreprenadkedjan. Lagen innehåller också i 18 § en bestämmelse om att en arbetstagar som inte har fått lön och dennes arbetstagarorganisation har rätt till information om aktörerna i

entreprenadkedjan. Om informationsskyldigheten inte efterlevs kan skadestånd dömas ut enligt 19 §. Det är möjligt att reglera frågan om entreprenörsansvar i kollektivavtal och att tillämpa ett sådant kollektivavtal i stället för det lagstadgade entreprenörsansvaret (5 §).

Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen gäller förtroendevalda som är utsedda av en arbetstagarorganisation på en arbetsplats där det finns kollektivavtal. Lagen innehåller en rad bestämmelser om de fackliga förtroendemännens arbetssituation och skydd på arbetsplatsen. Som en utgångspunkt får en arbetsgivare enligt 3 § inte hindra en facklig förtroedeman att fullgöra sitt uppdrag.

### **Arbetsgivarintyg**

Enligt 47 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring ska en arbetsgivare på begäran utfärda ett arbetsgivarintyg till den som har haft en anställning. Krav på att en arbetsgivare under vissa förutsättningar ska utfärda ett arbetsgivarintyg finns även reglerat i många kollektivavtal.

### **Rätt att kvarstå i anställningen**

Enligt 32 a § anställningsskyddslagen har en arbetstagarare rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 68 år, om inte annat följer av lagen. Enligt 33–33 d §§ gäller vissa särskilda bestämmelser för arbetstagarare som har fyllt 68 år, bl.a. i fråga om uppsägningsförfarandet och avsaknad av företrädesrätt till återanställning.

Åldersgränsen 68 år gäller sedan den 1 januari 2020 och är en följd av att riksdagen (bet. 2018/19:AU12, rskr. 2018/19:276) beslutade i enlighet med förslagen i regeringens proposition Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagararen fyllt 69 år (prop. 2018/19:91). Förslagen i propositionen bygger i sin tur på den s.k. Pensionsgruppens överenskommelse från december 2017 om långsiktigt höjda och trygga pensioner. I enlighet med riksdagens beslut kommer åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen i anställningsskyddslagen att fr.o.m. den 1 januari 2023 höjas till 69 år.

### **Arbetsrättsliga villkor vid offentlig upphandling**

Lagen (2016:1145) om offentlig upphandling, lagen (2016:1146) om upphandling inom försörjningssektorerna och lagen (2016:1147) om upphandling av koncessioner innehåller alla bestämmelser om att vissa upphandlingar ska innehålla arbetsrättsliga villkor. Syftet är att säkerställa sunda arbetsvillkor när offentliga kontrakt ska utföras. Om arbetet utförs där svensk rätt är tillämplig ska de arbetsrättsliga villkoren avse lön, semester och arbetstid enligt de lägsta nivåerna i ett centralt kollektivavtal. Om arbetet utförs där svensk rätt inte är tillämplig ska de arbetsrättsliga villkoren fastställas i enlighet med Internationella arbetsorganisationens (ILO) kärnkonventioner.

Regeringen skickade i oktober 2021 promemorian En skyldighet att beakta vissa samhällsintressen vid offentlig upphandling (Ds 2021:31) på remiss. I promemorian konstateras att samhällsintressen i form av miljön samt sociala

och arbetsrättsliga aspekter i dag bör beaktas vid en upphandling om upphandlingens art motiverar det. I promemorian förslås bl.a. att dessa samhällsintressen ska beaktas när det är relevant med hänsyn till upphandlingens syfte. I linje med det föreslås lagändringar som föreslås träda i kraft den 1 juli 2022. Enligt regeringens propositionsförteckning för våren 2022 avser regeringen att lämna en proposition till riksdagen i frågan senast den 22 mars 2022.

### *Parternas principöverenskommelse*

Den ovan nämnda principöverenskommelsen mellan vissa av parterna på den svenska arbetsmarknaden innehåller bl.a. förslag om ändringar i anställningsskyddslagen inriktade på ett stärkt skydd för arbetstagare. I den promemoria som regeringen har tagit fram för att genomföra en reformering av arbetsrätten i enlighet med parternas önskemål (Ds 2021:17) finns bl.a. förslag om vissa ändringar i anställningsskyddslagen. I januari 2022 beslutade regeringen om en lagrådsremiss om en reformerad arbetsrätt. Lagrådsremissen innehåller bl.a. förslag om en ny reglering i situationer där arbetsgivaren omreglerar en arbetstagares sysselsättningsgrad, s.k. hyvling. Vid en omreglering föreslås arbetsgivaren följa vissa turordningsregler, och arbetstagaren som får sin sysselsättningsgrad sänkt ska ha rätt till omställningstid. Vidare förslås att anställningsformen allmän visstidsanställning slopas och ersätts med den nya anställningsformen särskild visstidsanställning. Den nya anställningsformen innebär att anställningen snabbare övergår till en tillsvidareanställning. Promemorian innehåller även ett förslag om att anställningsavtal på heltid ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden. Anställningsavtal ska därför anses gälla på heltid om inte något annat har avtalats. Enligt regeringens propositionsförteckning för våren 2022 avser regeringen att lämna en proposition till riksdagen senast den 22 mars 2022 för att genomföra parternas överenskommelse.

### *Arbetslivskriminalitet*

Regeringen lyfter i sin arbetsmiljöstrategi 2021–2025 (skr. 2020/21:92) särskilt fram arbetet mot arbetslivskriminaliteten. Regeringen redogör bl.a. för sin ambition att utveckla arbetet mot arbetslivskriminalitet genom fler kontroller och förebyggande arbete. En viktig del av arbetet är det uppdrag om myndighetsgemensam kontroll för att motverka fusk, regelöverträdelser och brottslighet i arbetslivet som regeringen har gett Arbetsmiljöverket tillsammans med Arbetsförmedlingen, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten och Skatteverket. Regeringen uppger att det myndighetsgemensamma arbetet ska fortsätta och intensifieras.

Ett annat initiativ som regeringen har tagit på området är att inrätta en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet (dir. 2021:74). Delegationen

ska öka kunskapen om arbetslivskriminalitetens omfattning och stödja de aktörer som arbetar med att stoppa arbetslivskriminalitet.

### *Upphandlingsmyndighetens regleringsbrev för 2022*

I regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Upphandlingsmyndigheten har regeringen beslutat om ett särskilt krav på återrapportering om stöd om arbetsrättsliga villkor. Upphandlingsmyndigheten ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att underlätta för upphandlande myndigheter och enheter att uppfylla skyldigheten att ställa arbetsrättsliga villkor i sina upphandlingar. Myndigheten ska även lämna förslag på ytterligare åtgärder.

### *Heltid inom kommuner och regioner*

Dåvarande Sveriges Kommuner och Landsting, nuvarande Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), och Kommunal undertecknade i april 2016 ett avtal där det framgår att parterna är överens om att fokusera på övergången från deltidarbete till heltidsarbete. Parterna ska tillsammans underlätta övergången till heltidsorganisering av arbetet för såväl arbetsgivare som arbetstagare, samt genomföra åtgärder som stöder det lokala arbetet med att öka andelen heltidsarbetande. Sedan 2016 driver också SKR och Kommunal utvecklingsprojektet Heltidsresan där målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter.

Enligt siffror från SKR har andelen heltidsanställda i kommunerna ökat från 70 till 83 procent mellan 2009 och 2020. Under samma period har andelen som arbetar heltid ökat från 60 till 71 procent. För regionerna är motsvarande siffror en ökning av andelen heltidsanställda från 81 till 90 procent medan andelen som arbetar heltid har ökat från 63 till 71 procent.

## **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om stärkt skydd för arbetstagare behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU8 Arbetsrätt (s. 13 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. att parternas arbete med att se över det arbetsrättsliga regelverket bör vara styrande för reformeringen av arbetsrätten. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2020/21:107).

## **Utskottets ställningstagande**

En viktig utgångspunkt för utskottet är att anställningsskyddet är en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Anställningsskyddet ska ge arbetstagarna ett skydd som garanterar nödvändig trygghet i anställningen samtidigt som anställningsskyddet ska vara förutsägbart och ge rimlig flexibilitet för arbetsgivarna. Utskottet anser att en grundförutsättning på den svenska arbetsmarknaden är den trygghet som en tillsvidareanställning för med sig. Tillsvidareanställning är och bör fortsätta vara huvudregeln på den svenska

arbetsmarknaden. Samtidigt finns det skäl att poängtera att olika former av tidsbegränsade anställningar spelar en viktig roll. Tidsbegränsade anställningar är t.ex. nödvändiga för arbetsgivare som är i tillfälligt behov av arbetskraft eller har behov av att ersätta tillfälligt frånvarande personal. Tidsbegränsade anställningar kan också vara en väg in i arbetslivet för många arbetssökande, inte minst för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.

I likhet med vad utskottet anförde när liknande yrkanden behandlades under förra riksmötet finns det skäl att framhålla att utvecklingen på arbetsmarknaden har inneburit nya förutsättningar och behov för arbetsgivare och arbetstagare när det gäller bl.a. anställningsskyddet. På samma sätt som kollektivavtal förhandlas om och utvecklas med jämna mellanrum kan arbetsrätten behöva förändras. Arbetsgivare behöver flexibilitet och förutsägbarhet för att kunna anpassa sina verksamheter och klara konkurrensen, medan arbetstagare behöver ett skydd som är anpassat för den nya arbetsmarknaden. En viktig del av tryggheten består av kontinuerlig kompetensutveckling inom anställningen och därigenom en förstärkt anställningsbarhet. En annan viktig fråga är bättre balans i anställningsskydden för arbetstagare med olika anställningsvillkor.

Utskottet konstaterar att parterna på den svenska arbetsmarknaden verkar ha samma utgångspunkter som utskottet när det gäller att ta sig an frågan om behovet av ett modernt arbetsrättsligt regelverk. Parternas principöverenskommelse fångar nämligen upp just frågor om behovet av flexibilitet och förutsägbarhet för arbetsgivarna och ett uppdaterat anställningsskydd för arbetstagarna. Utskottet välkomnar ordningen där parterna har pekat ut riktningen för vilka förändringar som bör ske på området. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger just på att arbetsmarknadens parter på detta sätt försöker komma överens om spelreglerna på arbetsmarknaden. Det finns också skäl att påpeka att utformningen av det lagstadgade anställningsskyddet i flera centrala delar erbjuder möjligheten att parterna frångår eller förstärker det genom kollektivavtal. I vissa branscher och sektorer har man lagens nivåer, och på andra områden har man anpassat reglerna i kollektivavtal. Utskottet anser att utgångspunkten måste vara att anpassningar av anställningsskyddet i många fall även framöver hanteras bäst genom kollektivavtal.

I partimotion 2021/22:461 yrkandena 1, 2, 4 och 6 (V) framförs krav på åtgärder kopplade till olika delar av regelverket för tidsbegränsade anställningar. Utskottet ser inte skäl att göra någon annan bedömning än det har gjort tidigare då liknande yrkanden har behandlats under mandatperioden. Utskottets utgångspunkt är således fortfarande att visstidsanställningar fyller en nödvändig funktion på arbetsmarknaden men att regelverket måste verka för att förhindra missbruk av sådana anställningar. Det är också något som kommer till uttryck i parternas principöverenskommelse. Utskottet noterar att när det gäller just allmän visstidsanställning föreslår parterna att anställningsformen ska tas bort och ersättas med en ny anställningsform benämnd särskild visstidsanställning. Reglerna för särskild visstidsanställning innebär bl.a. att anställningen betydligt snabbare övergår till en tillsvidareanställning. Det är

också parternas principöverenskommelse som bör vara styrande för eventuella förändringar av regelverket för tidsbegränsade anställningar. Utskottet konstaterar att parternas förslag på området finns med i den lagrådsremiss som regeringen har tagit fram och att en proposition är aviserad till mars i år. Utskottet menar att det inte finns skäl att ta initiativ som går utöver det pågående förändringsarbetet, och därför bör yrkandena avslås.

Vidare noterar utskottet att det i partimotion 2021/22:461 yrkande 5 (V) också framförs ett förslag om åtgärder mot s.k. hyvling genom att regelverket för arbetsbrist i anställningsskyddslagen ska bli tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad. Utskottet noterar att det i parternas principöverenskommelse finns ett förslag om att arbetsgivare ska följa vissa turordningsregler när arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas. Arbetstagaren som får sin sysselsättningsgrad sänkt ska också ha rätt till viss omställningstid där denne får behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Utskottet konstaterar att parternas förslag på området finns med i den lagrådsremiss som regeringen har tagit fram och att en proposition är aviserad till mars i år. Utskottet menar att det inte finns skäl att ta initiativ som går utöver det pågående förändringsarbetet, och därför bör yrkandet avslås.

I kommittémotion 2021/22:464 yrkande 2 (V) och motion 2021/22:1296 (S) vill motionärerna se ett starkare skydd mot föreningsrättskränkning i medbestämmandelagen. Utskottet har behandlat liknande yrkanden tidigare under mandatperioden, och det finns skäl att upprepa att lagstiftningen som pekas ut av motionärerna tillför ett betydelsefullt skydd för arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet står dock fast vid sin uppfattning att den aktuella lagstiftningen är väl avvägd. Det finns därför inte skäl att föreslå något initiativ till regeringen, och därför bör yrkandena avslås.

När det gäller behovet av att kunna kontrollera underentreprenörer i en entreprenadkedja, som uppmärksammas i kommittémotion 2021/22:469 yrkande 12 (V), delar utskottet motionärernas grundinställning att det ska vara ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet anser att regeringen överlag prioriterar arbetet med att förhindra att arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden blir utnyttjade. Ett tydligt exempel på det är regeringens fokus på att bekämpa arbetslivskriminaliteten och de insatser och prioriteringar som görs inom ramen för det arbetet. Utskottet delar också motionärernas syn att arbetstagarorganisationerna och deras representanter kan bidra i arbetet med att kontrollera oseriösa aktörer på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet ser dock inte samma behov som motionärerna av att ändra det underliggande regelverket och de möjligheter som detta ger. Det finns därför inte skäl för något initiativ till regeringen, och därför bör yrkandet avslås.

I kommittémotion 2021/22:469 yrkandena 17 och 21 (V) framställs även ett par förslag om subventionerade anställningar. Utskottet anser att subventionerade anställningar är viktiga för att skapa vägar in på arbetsmarknaden. Utskottet håller med motionärerna om att personer som utför arbete i

subventionerade anställningar bör kunna känna trygghet i sin anställning. Det är viktigt att motverka att subventionerade anställningar används i felaktiga syften. Till skillnad från motionärerna menar utskottet dock att det nuvarande regelverket är väl avvägt i de avseenden som motionärerna lyfter fram. Det finns således inte skäl för något initiativ till regeringen, och därför bör yrkandena avslås.

När det gäller förslaget i kommittémotion 2021/22:4065 yrkande 34 (MP) om att förlänga rätten att kvarstå i anställning noterar utskottet att åldersgränsen relativt nyligen höjdes till 68 år. Vid kommande årsskifte kommer ytterligare en höjning av åldersgränsen att träda i kraft. Bakgrunden till lagändringarna är det arbete som har skett inom ramen för Pensionsgruppen. Utskottet menar att det breda angreppssätt som Pensionsgruppen har haft för att ta sig an frågan bör vara vägledande för eventuella förändringar på området. Det finns således inte skäl att avvika från den linje som Pensionsgruppen har stakat ut, och därför bör yrkandet avslås.

I motion 2021/22:1430 (S) framhåller motionärerna vikten av att inte konkurrensutsätta arbetstagarbegreppet. För utskottet är det självklart att arbetstagarbegreppet, som inte är har någon lagreglering i svensk rätt, ska värnas. Det är också utskottets uppfattning att regeringen är tydlig med att värna arbetstagarbegreppet och den form det har i det arbetsrättsliga regelverket. Utskottet ser inget behov av något initiativ till regeringen med anledning av vad som anförs i motionen, och därför bör yrkandet avslås.

Behovet av att ställa krav vid offentlig upphandling är något som framhålls i motionerna 2021/22:1399 (S) och 2021/22:1697 yrkande 1 (S) där motionärerna vill se heltidsarbete och krav på kollektivavtal. Utskottet har ingen annan uppfattning än motionärerna när det gäller vikten av att offentliga upphandlingar ska ske på ett kontrollerat sätt och under goda arbetsvillkor för dem som utför arbetet. Utskottet konstaterar att det gällande upphandlingsregelverket också tillåter att krav ställs i olika avseenden vid offentliga upphandlingar, däribland krav på vissa arbetsrättsliga villkor. Utskottet konstaterar också att visst förändringsarbete pågår på området och att regeringen har aviserat en proposition till våren 2022. Därutöver har regeringen gett Upphandlingsmyndigheten ett återrapporteringsuppdrag om arbetsrättsliga villkor under 2022.

När det gäller frågan om rätt till heltid, som också lyfts fram i motion 2021/22:2891 (SD), kan utskottet vidare konstatera att det är en fråga som behandlas i parternas principöverenskommelse. I överenskommelsen slås bl.a. fast att heltidsanställning ska vara huvudregel, om inget annat avtalas. Arbetstagare ska också ha rätt till en skriftlig förklaring om en anställning inte omfattar heltid. Utskottet noterar att parternas förslag på området finns med i den lagrådsremiss som regeringen har tagit fram och att en proposition är aviserad till mars i år. Utskottet vill också betona att i heltidsfrågan har arbetsmarknadens parter överlag en stor roll att spela. Det är glädjande att initiativ tas på området, vilket bl.a. visar sig i form av det partsgemensamma arbete som bedrivs av SKR och Kommunal.



Mot bakgrund av det befintliga regelverket och det pågående förändringsarbetet finns det inte skäl för något initiativ till regeringen, och därför bör yrkandena avslås.

## Turordningsreglerna

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om ändringar i bestämmelserna om undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Utskottet hänvisar framför allt till pågående förändringsarbete.

Jämför reservation 8 (V) och 9 (KD) samt särskilt yttrande 2 (SD).

### Motionerna

I partimotion 2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) anser motionärerna att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § anställningsskyddslagen (yrkande 8). Motionärerna menar att arbetstagarnas anställningsskydd behöver stärkas och att det inte finns några sakliga skäl att anställda i mindre företag ska ha sämre anställningsskydd än anställda i större företag.

Magnus Persson m.fl. (SD) poängterar i kommittémotion 2021/22:2565 att det är inom småföretagen som de nya jobben skapas men att det också är småföretagen som är mest konjunkturkänsliga. Motionärerna föreslår därför att undantaget från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen ska utökas från två till fem personer för företag med upp till tio anställda (yrkande 3).

Michael Anefur m.fl. (KD) ser i kommittémotion 2021/22:4198 behov av att utöka möjligheten att göra undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen till fyra personer oavsett företagets storlek (yrkande 27). Syftet med denna reform för ett flexiblarbetsliv är att företagen ska ges bättre möjligheter att behålla nyckelpersoner och ha en god omställningsförmåga.

I motion 2021/22:1466 av Borian Åberg (M) slås fast att utformningen av anställningsskyddslagen och turordningsreglerna motverkar mobilitet och flexibilitet på arbetsmarknaden, och därför är en reformering på området nödvändig.

I motion 2021/22:4043 anser Mikael Damsgaard (M) att det finns skäl att överväga att utöka möjligheten för alla arbetsgivare att undanta anställda från turordningen (yrkande 1).

## Bakgrund

### *Rättslig bakgrund*

Turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen är aktuella vid arbetsbrist-situationer när personer ska sägas upp och valet står mellan flera arbetstagare. Huvudregeln är att arbetstagare med kortare anställningstid står först i tur att sägas upp, före arbetstagare med längre anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Om en arbetstagare måste omplaceras för att få fortsatt arbete krävs att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. En domstol kan pröva om arbetsgivarens uppsägning står i strid med turordningsreglerna och om så är fallet döma arbetsgivaren att betala skadestånd.

Sedan den 1 januari 2001 gäller ett undantag från den gällande turordningsprincipen, det s.k. tvåpersonersundantaget. Regeln innebär att en arbetsgivare med högst tio arbetstagare får undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de personer som undantas har företräde till fortsatt anställning oavsett turordningen. Arbetsgivarens beslut att tillämpa undantagsbestäm-melsen kan i normalfallet inte prövas rättsligt.

Reglerna i 22 § anställningsskyddslagen är dispositiva genom att en avvikelse får göras genom kollektivavtal. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation krävs det att det finns ett sådant avtal mellan parterna i andra frågor.

### *Parternas principöverenskommelse*

Den ovan nämnda principöverenskommelsen mellan vissa av parterna på den svenska arbetsmarknaden innehåller bl.a. förslag om ändringar i anställningsskyddslagens bestämmelser om turordning. I den promemoria som regeringen har tagit fram för att genomföra en reformering av arbetsrätten i enlighet med parternas önskemål (Ds 2021:17) finns bl.a. förslag om vissa ändringar i anställningsskyddslagen. I januari 2022 beslutade regeringen om en lagrådsremiss om en reformerad arbetsrätt. Lagrådsremissen innehåller bl.a. förslag om en ny reglering för turordningen i anställningsskyddslagen. Det föreslås att arbetsgivaren få en utökad möjlighet att göra undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Vid uppsägningen föreslås arbetsgivaren ha rätt att undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Detta ska gälla för alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda. Om undantag har gjorts vid en uppsägning, ska dock inga nya undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader därefter. Det föreslås även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från turordningsreglerna. Enligt regeringens propositionsförteckning för våren 2022 avser regeringen att lämna en proposition till riksdagen senast den 22 mars 2022 för att genomföra parternas överenskommelse.

## Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om turordningsreglerna behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU8 Arbetsrätt (s. 18 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. pågående förändringsarbete. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2020/21:107).

## Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar inledningsvis att samtliga motionärer i detta avsnitt ser behov av att ändra regelverket som möjliggör undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Motionärerna skiljer sig dock åt i fråga om i vilken riktning de menar att förändringarna av regelverket bör gå. Medan motionärerna i partimotion 2021/22:461 yrkande 8 (V) anser att möjligheten för vissa arbetsgivare att göra undantag från turordningen helt ska tas bort ur lagen har motionärerna kommittémotionerna 2021/22:2565 yrkande 3 (SD) och 2021/22:4198 yrkande 27 (KD) samt motionerna 2021/22:1466 (M) och 2021/22:4043 yrkande 1 (M) förslag om att utöka arbetsgivarnas möjlighet till undantag.

Utskottet anser att anställningsskyddslagens utformning är central för att skapa en rimlig balans mellan parterna på den svenska arbetsmarknaden. Utformningen av regelverket för turordningsreglerna spelar en viktig roll i sammanhanget. Det är lagstiftarens uppgift att tillsammans med parterna finna en lämplig nivå i balansen mellan arbetsgivarnas intresse av flexibilitet och arbetstagarnas intresse av trygghet. Det är viktigt att både arbetsrätten i stort och just turordningsreglerna utvecklas i takt med förändringar på arbetsmarknaden. Även om det är viktigt att det arbetsrättsliga regelverket är stabilt över tid är det inte immunt mot behovet av förändringar om situationen på arbetsmarknaden motiverar det. Vi har i dag ett mer globaliserat samhälle där bl.a. ny teknik sprider sig snabbt, och där krav på stor anpassningsförmåga och ständig utveckling följer i spåren av detta. Det uppstår ibland situationer där företag och andra verksamheter behöver kunna behålla nyckelkompetens i samband med omstruktureringar för att klara av konkurrensen och för att verksamheter ska kunna växa.

Med det ovan anförda som utgångspunkt är det viktigt att både lagstiftaren och parterna på arbetsmarknaden bevakar utvecklingen och agerar om och när det är nödvändigt. Utskottet konstaterar att det är just vad såväl regeringen som arbetsmarknadens parter har gjort. Parterna förde under en längre tid konstruktiva förhandlingar som genererade en principöverenskommelse med förslag på hur det arbetsrättsliga regelverket bör reformeras. Ett centralt inslag i parternas förslag är en utökad möjlighet att göra undantag från turordningen i anställningsskyddslagen. Regeringen har på uppmaning från parterna gått vidare med att behandla förslaget och har aviserat att en proposition på området kommer att avlämnas till riksdagen under våren 2022.

Utskottet kan således konstatera att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen har fått den ordentliga översyn som motionärerna i detta avsnitt

efterfrågar. Utskottet kommer också att få tillfälle att återkomma till frågan under riksmötet i samband med att regeringen lämnar sin proposition. Den tillämpade ordningen där parterna har gått före genom konstruktivt förhandlingsarbete är enligt utskottet en välkommen ordning för förändringar på området. Det visar också styrkan i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utskottet kommer med stort intresse att följa det fortsatta arbetet med att genomföra parternas principöverenskommelse.

I sammanhanget finns det också skäl att framhålla att det är möjligt att göra avvikelser från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen genom kollektivavtal. Det är i praktiken vanligt förekommande att de inblandade parterna kommer överens om sådana avvikelser i form av en s.k. avtalsurlista när en arbetsbristsituation uppstår på en arbetsplats. Utskottet konstaterar således att avsteg från anställningsskyddslagens regler om sist in, först ut redan i dag görs på relativt bred front på den svenska arbetsmarknaden. Enligt parternas förslag ska det även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från turordningsreglerna. Utskottet noterar att samma ordning föreslås i den lagrådsremiss som regeringen har tagit fram och således kan förväntas återkomma i den proposition som är aviserad till mars i år.

Mot bakgrund av det pågående förändringsarbetet ser utskottet inget behov av att vidta åtgärder med anledning av de förslag som behandlas i detta avsnitt. Samtliga motionsyrkanden bör därför avslås.

## Företrädesrätten till återanställning

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att förkorta kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning och förlänga tiden som företrädesrätt gäller. Utskottet hänvisar till pågående förändringsarbete.

Jämför reservation 10 (V).

### Motionen

I partimotion 2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) föreslår motionärerna att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning förkortas så att den inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten gäller förlängs till tolv månader efter det att anställningen har upphört (yrkande 3). Motionärerna anser att denna åtgärd är viktig för att bl.a. upprätthålla tillsvidareanställning som norm och motverka godtyckliga uppsägningar.

## Bakgrund

### *Rättslig bakgrund*

En tillsvidareanställd eller tidsbegränsat anställd arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § anställningsskyddslagen 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 säsongsanställning gäller särskilda regler för företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter tills nio månader har gått från den dag då anställningen upphörde. Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms enligt 26 § anställningsskyddslagen turordningen mellan dem enligt motsvarande principer som turordningen vid uppsägning.

Reglerna i 25 och 26 §§ 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 eller att ett sådant avtal tillfälligt inte gäller.

### *Parternas principöverenskommelse*

Den ovan nämnda principöverenskommelsen mellan vissa av parterna på den svenska arbetsmarknaden innehåller bl.a. förslag om ändringar i anställningsskyddslagen. I den promemoria som regeringen har tagit fram för att genomföra en reformering av arbetsrätten i enlighet med parternas önskemål (Ds 2021:17) finns förslag om vissa ändringar i anställningsskyddslagen. I januari 2022 beslutade regeringen om en lagrådsremiss om en reformerad arbetsrätt. Lagrådsremissen innehåller bl.a. förslag om att ersätta anställningsformen allmän visstidsanställning i anställningsskyddslagen med den nya anställningsformen särskild visstidsanställning. Enligt förslaget ska en arbetstagare som varit anställd hos en arbetsgivare i särskild visstidsanställning under sammanlagt mer än nio månader under en treårsperiod och som inte fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist, ha företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning hos arbetsgivaren. För allmän visstidsanställning finns ingen motsvarande regel. Enligt regeringens propositionsförteckning för våren 2022 avser regeringen att lämna en proposition till riksdagen senast den 22 mars 2022 för att genomföra parternas överenskommelse.

## Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om företrädesrätten till återanställning behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU8 Arbetsrätt (s. 21 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. pågående förändringsarbete. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2020/21:107).

## Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla den roll som företrädesrätten till återanställning spelar i det lagstadgade anställningsskyddet. Företrädesrätten utgör ett viktigt skydd mot godtyckliga uppsägningar. Om regelverket kringgås är det möjligt att vända sig till en domstol för att få prövat om en arbetsgivare har agerat i strid med regelverket eller inte. Sådana förfaranden föregås av fackliga förhandlingar enligt den modell som råder på den svenska arbetsmarknaden. Företrädesrätten till återanställning är en av flera viktiga pusselbitar i det arbetsrättsliga regelverket som bidrar till att skapa balans på den svenska arbetsmarknaden. I likhet med flera andra delar av det arbetsrättsliga regelverket är bestämmelserna om företrädesrätt dispositiva på det sättet att avvikelser får göras genom kollektivavtal. Om parterna i förhandlingar skulle komma fram till att det finns skäl att vrida på regelverket i den riktning som efterfrågas av motionärerna i detta avsnitt finns det således möjlighet för parterna att göra detta.

Utskottet konstaterar att företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen är en av de frågor som har varit föremål för förhandlingarna mellan parterna på den svenska arbetsmarknaden om en reformerad arbetsrätt. Enligt den principöverenskommelse som parterna har träffat ska bl.a. företrädesrätten träda in tidigare än i dag när det gäller anställningar med den nya anställningsformen. särskild visstidsanställning, tidigare allmän visstidsanställning. Förslaget finns även med i den lagrådsremiss som regeringen har tagit fram och kan således förväntas återkomma i den proposition som är aviserad till mars i år. Utskottet anser inte att det finns något skäl att föregripa det pågående förändringsarbetet, och därför bör yrkandet avslås.

## Uthyrning av arbetstagare

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. ändringar i uthyrningslagen och anställningsskyddslagen. Utskottet hänvisar bl.a. till det befintliga regelverkets utformning och pågående förändringsarbete.

Jämför reservation 11 (V).

## Motionen

I partimotion 2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) anser motionärerna att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva ska kunna besluta om bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden (yrkande 9). Motionärerna anser även att lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, kallad uthyrningslagen, bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta

arbetskraftsbehov (yrkande 10). Vidare föreslås i motionen att regeringen ska återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i anställningsskyddslagen 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 (yrkande 11). Motionärerna menar också att den fackliga vetorätten i medbestämmandelagen bör stärkas genom att det för ett fackligt veto mot inhyrning ska räcka att kollektivavtal saknas och att de fackliga organisationerna kan lägga in sitt veto även om det inte har hållits någon förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen (yrkande 12). I motionen anförs också att uthyrningslagen bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagens affärsavtal (yrkande 13).

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

Uthyrningslagen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, det s.k. bemanningsdirektivet. Kärnan i uthyrningslagen är en likabehandlingsprincip som innebär att en arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, under den tid som uppdraget varar, ska ha minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete (6 §). Arbetsmarknadens parter har rätt att ingå kollektivavtal som avviker från denna likabehandlingsprincip under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare enligt bemanningsdirektivet respekteras (3 §). Uthyrningslagen reglerar inte frågan om när arbetsgivare får hyra in arbetskraft.

Om en arbetsgivare vill att någon ska utföra arbete i verksamheten utan att vara anställd där, måste arbetsgivaren underkasta sig vissa särskilda regler om arbetstagarinflytande i 38 § medbestämmandelagen. 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 § medbestämmandelagen har en arbetstagarorganisation i vissa situationer rätt att förklara att en åtgärd som arbetsgivaren tänkt vidta inte får beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. Rätt till en sådan vetoförklaring finns om arbetsgivaren har förhandlat med arbetstagarorganisationen enligt 38 § 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. Det krävs att arbetstagarorganisationen har fog för sin ståndpunkt för att ett förbud mot att fatta eller verkställa beslutet ska inträda (40 §).

### *Parternas principöverenskommelse*

Den ovan nämnda principöverenskommelsen mellan vissa av parterna på den svenska arbetsmarknaden innehåller bl.a. förslag om ändringar i uthyrningslagen inriktade på att underlätta för inhyrda arbetstagare att få en tillsvidareanställning hos kundföretaget. Enligt förslaget ska en arbetstagare som varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader erbjudas en tillsvidareanställning hos företaget. Kundföretaget förslås också få möjligheten att i stället för att lämna ett erbjudande välja att ge en ersättning till arbetstagaren motsvarande två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Har sådan ersättning lämnats till arbetstagaren kan arbetet hos kundföretaget fortsätta utan att nya erbjudanden lämnas till arbetstagaren. Ändringsförslagen finns även med i den lagrådsremiss om en reformerad arbetsrätt som regeringen beslutade om i januari 2022. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022. Enligt förslaget ska det vara möjligt att göra avsteg från bestämmelsen genom kollektivavtal. Enligt regeringens propositionsförteckning för våren 2022 avser regeringen att lämna en proposition till riksdagen senast den 22 mars 2022 för att genomföra parternas överenskommelse.

### *Bemanningsbranschen i Sverige*

Av Komptensföretagens årsrapport 2020 framgår det att 178 900 personer sysselsattes i bemanningsbranschen någon gång under året, varav 88 700 personer var årsanställda i branschen. Det innebär att ca 1,6 procent av den sysselsatta befolkningen utförde sitt arbete i branschen 2020. Siffrorna för 2020 visar på en tydlig nedgång från 2019 då 230 000 personer utförde arbete i branschen, varav 93 400 årsanställda. Under 2019 arbetade drygt 2 procent av det totala antalet sysselsatta inom bemanningsbranschen. Nedgången 2020 förklaras i årsrapporten ha en tydlig koppling till följderna av covid-19-pandemin.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om uthyrning av arbetstagare behandlades av utskottet senast i betänkande 2018/19:AU9 Arbetsrätt (s. 27 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning bl.a. till det befintliga regelverkets utformning. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2018/19:88).

### **Utskottets ställningstagande**

I partimotion 2021/22:461 yrkandena 9–13 (V) framställer motionärerna ett antal förslag på ändringar av olika delar av regelverket för uthyrning av arbetskraft. Utskottet menar att det finns skäl att lyfta fram några grundläggande utgångspunkter för att bemöta det som anförs i partimotionen.



En central utgångspunkt för utskottet är att bemanningsbranschen och alla dess arbetstagare är viktiga aktörer på den svenska arbetsmarknaden. Ett system som möjliggör för arbetsgivare att hyra in arbetskraft som ett komplement vid t.ex. vakanser och arbetstoppar är nödvändigt för att en flexibel arbetsmarknad ska fungera väl. Även i omställnings- och rekryterings-situationer fyller inhyrning av arbetskraft ett viktigt behov. Utskottet anser att det är en självklarhet att uthyrda arbetstagare ska ha tillgång till ett bra skydd och goda villkor i anställningen. En bra grund för trygga och goda arbetsvillkor är att arbetsgivaren har ett kollektivavtal som tillämpas på arbetstagarna som hyrs ut. Det är därför glädjande att bemanningsbranschen är en bransch där kollektivavtalsäckningen är hög.

I sammanhanget finns också skäl att framhålla att anställningsskyddslagen är en s.k. semidispositiv lag, dvs. arbetsmarknadens parter har i stor utsträckning möjlighet att träffa kollektivavtal om avvikelser från lagen. Att parterna ges möjlighet att anpassa villkoren till sina respektive branscher är en grundläggande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Starka rikstäckande kollektivavtal bidrar till att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden. Det utgör också ett skydd för arbetstagarnas rättigheter samtidigt som arbetsgivarna får arbetsfred. Detta gäller på hela arbetsmarknaden och även inom bemanningsbranschen.

Vidare vill utskottet betona att de arbetstillfällen som erbjuds genom bemanningsföretagen innebär att personer som försöker ta sig in på arbetsmarknaden relativt snabbt kan få en fast anställning hos ett bemanningsföretag. I vissa fall kan arbetssökande på så vis slippa den osäkerhet som det innebär att genom visstidsanställningar vara inhyrd för en dag eller några timmar direkt hos arbetsgivaren. Det innebär att bemanningsföretagen för vissa arbetstagare kan bidra till att skapa bättre förutsättningar för att etablera sig på arbetsmarknaden. Utskottet ser inte skäl till några initiativ till regeringen som kan begränsa den roll som uthyrning av arbetskraft i dag spelar för att få in personer på arbetsmarknaden.

Utskottet noterar att frågan om utformningen av reglerna vid uthyrning av arbetskraft har varit en del av parternas förhandlingar om att reformera arbetsrätten. Utskottet menar att det förslag som parterna har presenterat på området är inriktat på att främja möjligheterna för inhyrda arbetstagare att få en tillsvidareanställning hos kundföretaget. Det kan på så vis också anses förebygga att inhyrningar blir av permanent karaktär, vilket är ett område som motionärerna i detta avsnitt angriper. Parternas förslag finns även med i den lagrådsremiss som regeringen har tagit fram och kan således förväntas återkomma i den proposition som är aviserad till mars i år. Utskottet anser inte att det finns skäl att förekomma det fortsatta arbetet med att genomföra parternas principöverenskommelse och ambitionen att skapa ett modernt och balanserat regelverk.

När det gäller arbetstagarorganisationernas och arbetstagarnas möjlighet att kontrollera och ha inflytande över arbetsgivarens beslut att hyra in personal delar utskottet inte motionärernas syn på behovet av förändringar. Utskottet är

ense med motionärerna om att det är viktigt att ha ett regelverk som möjliggör en reell möjlighet till insyn och inflytande över arbetsgivarens beslut att hyra in personal. Det är dock utskottets uppfattning att den svenska arbetsmarknadsmodellen som innebär att kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler erbjuder just detta. En utgångspunkt för utskottet är också att inhyring av arbetskraft varken bör ske för att täcka stadigvarande arbetskraftsbehov eller användas på ett sätt som konsekvent sätter företrädesrätten till återanställning ur spel. Därför är det välkommet att parterna i stor utsträckning har reglerat frågor om inhyring av personal från bemanningsföretag i olika situationer i sina kollektivavtal. Som exempel har det införts bestämmelser om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd. Utskottet kan således konstatera att det befintliga regelverket ger arbetstagarorganisationer möjligheter att påverka processen när en arbetsgivare ska få hyra in arbetskraft.

Sammanfattningsvis kan utskottet inte se att det finns skäl för något initiativ till regeringen, och därför bör yrkandena avslås.

## Utökad rätt till ledighet m.m.

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. utökad rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet och olika former av ledighet för föräldrar och anhöriga. Utskottet hänvisar framför allt till de möjligheter som det existerande regelverket ger.

Jämför reservation 12 (M, SD, KD), 13 (SD), 14 (C), 15 (V) och 16 (KD).

### Motionerna

Ebba Busch m.fl. (KD) anför i partimotion 2021/22:4166 att dagens utformning av rätten till föräldraledighet inskränker möjligheten att nyttja föräldraförsäkringen flexibelt. Motionärerna vill därför att varje förälder ska ges rätt till 20 månaders ledighet för vård av barn utöver ledigheten med föräldrapenning (yrkande 8). I samma motion föreslås också att rätten till ledighet för vård av barn ska ökas med fem dagar per år för varje förälder, fram tills barnet fyller 18 år (yrkande 32).

I kommittémotion 2021/22:3687 av Lars Hjalmered m.fl. (M) föreslår motionärerna att rätten till tjänstledighet för att starta företag ska förlängas från dagens sex månader till minst ett år (yrkande 4). Motionärerna menar att ökad trygghet i ett första skede är viktigt för att fler ska våga ta steget och starta företag. Förslag om att bl.a. förlänga rätten till tjänstledighet för att starta företag till tolv månader framförs även i motion 2021/22:3321 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 9. I kommittémotion 2021/22:3707 av Carl-Oskar Bohlin m.fl. (M) vill motionärerna att möjligheten till tjänstledighet för att starta

företag ska utökas från dagens sex månader till minst ett år för den som har anställning i offentlig sektor (yrkande 1). Frågan om rätten till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet behandlas även i kommittémotion 2021/22:2427 av Tobias Andersson m.fl. (SD). Motionärerna anser att det nuvarande taket på sex månader bör höjas till minst ett år (yrkande 3). I kommittémotion 2021/22:4210 av Sofia Damm m.fl. (KD) förespråkar motionärerna att rätten till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet utökas till ett år (yrkande 60). Motionärerna menar att det är viktigt för att fler kvinnor ska våga ta steget och starta företag.

I kommittémotion 2021/22:2381 av Linda Lindberg m.fl. (SD) betonar motionärerna vikten av att båda föräldrarna ska kunna delta vid besök hos mödravården. Motionärerna föreslår därför att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten (yrkande 1).

I kommittémotion 2021/22:3243 av Sofia Nilsson m.fl. (C) anser motionärerna att det bör tillsättas en utredning om en ny lag om rätt till ledighet för vård av nära anhörig, motsvarande lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. (yrkande 28).

Martin Ådahl m.fl. (C) belyser i kommittémotion 2021/22:3686 behovet av ett regelverk som möjliggör att man kan vara både anställd och företagare på samma gång. Motionärerna menar att möjligheten till en modell för att starta företag på deltid bör utredas (yrkande 12).

I kommittémotion 2021/22:2613 av Ida Gabrielsson m.fl. (V) anför motionärerna att föräldrarnas delaktighet redan under graviditeten kan spela en stor roll för hur föräldraskapet utvecklas. Motionärerna anser att regeringen bör återkomma med förslag om att införa en lagstadgad rätt till ledighet och ersättning för föräldrar för att närvara vid vårdrelaterade besök (yrkande 5).

I motion 2021/22:1283 av Anders Österberg (S) anser motionären att det kan finnas skäl att göra en översyn av möjligheten att införa ledighet också för dem som arbetstränar. Motionären pekar särskilt ut behovet av semester med ersättning under sommaren.

I motion 2021/22:3103 menar Cecilia Widegren och Ann-Britt Åsebol (båda M) att rätten till tjänstledighet för medföljare vid utlandsstationering som främjar Sverige och svensk ekonomi bör ses över (yrkande 3).

## **Rättslig bakgrund**

### *Ledighetslagstiftningen*

Det arbetsrättsliga regelverket innehåller ett antal lagar som ger rätt till ledighet, bl.a. lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård och semesterlagen (1977:480).

I 1 § lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet slås det fast att en arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att bedriva näringsverksamhet. Av 3 § framgår det att rätten till ledighet gäller under högst

sex månader och att arbetstagaren har möjlighet att själv eller genom juridisk person bedriva näringsverksamheten. Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller innebära en väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagarens anställningsskydd ska vara intakt, och av 8 § framgår det således att en arbetstagare inte får sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag.

I föräldraledighetslagen regleras föräldrars och vissa likställda personers rätt att vara ledig från sin anställning för vård av barn. Enligt 5 § har en förälder rätt att vara helt ledig för vård av barn till dess barnet är 18 månader (med eller utan föräldrapenning) och därefter när hel föräldrapenning tas ut. Vidare ger föräldraledighetslagen föräldrar rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttodel om föräldrapenning tas ut i motsvarande mån (6 §). Oavsett föräldrapenninguttag har en förälder rätt att förkorta sin normala arbetstid med högst en fjärdedel för vård av barn som inte har fyllt åtta år eller ännu inte har avslutat sitt första skolår (7 §). Rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning behandlas i 8 §. Bestämmelser om föräldrapenning finns i socialförsäkringsbalken (2010:110).

Rätt till ledighet för vård av närstående regleras i lagen om ledighet för närståendevård. På samma sätt som vid föräldraledighet med föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning är rätten till ledighet kopplad till rätten till ersättning. Rätt till närståendepenning har den som vårdar en närstående som är svårt sjuk. En arbetstagare har enligt lagen om ledighet för närståendevård rätt att vara ledig i den omfattning som han eller hon får ersättning (20 §).

Semesterlagen omfattar alla arbetstagare och är i stora delar en tvingande lag. Det går dock att avvika från vissa bestämmelser genom avtal mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare eller genom kollektivavtal, vilket också är vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden. Semesterlagen syftar främst till att ge arbetstagarna tid för vila och till återhämtning. Av 1 § semesterlagen framgår att det är arbetstagare som har rätt till semesterförmåner enligt lagen. Semesterförmånerna utgörs av semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. De som omfattas av lagen har rätt till 25 semesterdagar varje år (4 §).

### *Balansdirektivet*

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, kallat balansdirektivet, är en revidering av det s.k. föräldraledighetsdirektivet<sup>1</sup>. Balansdirektivet föreskriver bl.a. individuella rättigheter för arbetstagare i fråga om pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig och frånvaro på grund av force

<sup>1</sup> Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSÉUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG.

majeure. Direktivet innehåller också regler om flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare och vissa skyddsbestämmelser för arbetstagare som utövar sina rättigheter enligt direktivet. Direktivet ska vara genomfört senast den 2 augusti 2022. Samtidigt upphör föräldraledighetsdirektivet att gälla.

I december 2019 tillsatte regeringen en utredning för att genomföra balansdirektivet i svensk rätt (dir. 2019:97). I sitt betänkande (SOU 2020:81) gör utredningen bedömningen att flertalet av balansdirektivets bestämmelser redan får anses uppfyllda genom gällande rätt och att det i de fallen inte behövs några lagändringar. För andra delar av balansdirektivets bestämmelser föreslår dock utredningen vissa lagändringar. Det gäller bl.a. möjligheten för föräldralediga och den som vårdar närstående att begära flexibla arbetsformer, utökade rättigheter i lagen om närståendevård och uppsägningssituationer.

Betänkandet har remissbehandlats, och i propositionsförteckningen för våren 2022 har regeringen angett att en proposition är planerad att lämnas till riksdagen senast den 22 mars 2022.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om ett flexiblere arbetsrättsligt regelverk behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU8 Arbetsrätt (s. 24 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till framför allt de möjligheter som det existerande regelverket ger. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2020/21:107).

### **Utskottets ställningstagande**

Motionärerna i detta avsnitt riktar in sig på förslag om utökad ledighet från arbetet kopplad till olika situationer, såsom att bedriva näringsverksamhet, utöva sitt föräldraskap och vårda en anhörig. Utskottet har under den innevarande mandatperioden behandlat liknande yrkanden vid upprepade tillfällen. Utskottet anser att en stor del av det resonemang som tidigare har framförts gäller även för de yrkanden som har framställts under det nuvarande riksmötet.

Behovet av en utökad rätt till ledighet för föräldrar och blivande föräldrar är något som lyfts fram i partimotion 2021/22:4166 yrkandena 8 och 32 (KD) med förslag om föräldraledighet under olika delar av ett barns liv och kommittémotionerna 2021/22:2381 yrkande 1 (SD) och 2021/22:2613 yrkande 5 (V) med förslag om rätt till ledighet för olika typer av vårdrelaterade besök. Utskottet står fast vid sin tidigare framförda uppfattning att det är viktigt att föräldrar tar en aktiv del i samtliga delar av sina barns uppväxt. Samtidigt ser utskottet i likhet med vad som tas upp i några av motionerna de svårigheter som många föräldrar som arbetar har. Utskottet menar dock att det system som vi har i dag är utformat på ett sätt som generellt ger en bra grund för att människor ska kunna ta till vara sina intressen som föräldrar eller

blivande föräldrar. Det finns också skäl att upprepa att utökad ledighet för att ta hand om barn och anhöriga riskerar att påverka jämställdheten negativt, eftersom kvinnor i större utsträckning än män tar ut sådan ledighet i dag. Utskottet anser att den som vill se en förändring av regelverket i nämnda avseenden behöver beakta detta. Utskottet anser inte att det finns skäl att ställa krav på regeringen med anledning av de aktuella yrkandena, och därför bör dessa avslås.

Även när det gäller förslaget i kommittémotion 2021/22:3243 yrkande 28 (C) om ledighet för vård av anhörig menar utskottet att det nuvarande systemet i grunden är väl balanserat för att göra det möjligt för människor att ta hand om sina anhöriga. De insatser som många människor gör i form av att vårda en anhörig fyller en viktig funktion i samhället, och därför är det självklart att vi ska fortsätta ha ett system som möjliggör detta. Utskottet noterar att Utredningen om genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv har undersökt om svensk rätt stämmer överens med det s.k. balansdirektivets rätt till fem dagars ledighet per arbetstagare och år för vård av anhörig. Utredningen menar att det inte behövs någon lagändring på området. Utskottet ser inte skäl till något initiativ till regeringen i frågan, och därför bör yrkandet avslås.

Kommittémotionerna 2021/22:3687 yrkande 4 (M), 2021/22:3707 yrkande 1 (M), 2021/22:2427 yrkande 3 (SD) och 2021/22:4210 yrkande 60 (KD) samt motion 2021/22:3321 yrkande 9 (M) innehåller alla förslag om att förlänga tiden som man har rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet från sex månader till minst ett år. Därutöver innehåller även kommittémotion 2021/22:3686 yrkande 12 (C) ett förslag om ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Utskottet anser i likhet med motionärerna att det är välkommet att ledighetslagstiftningen innehåller en möjlighet för arbetstagare att vara lediga för att bedriva näringsverksamhet. Fler och växande företag kan bidra till att skapa arbetstillfällena och stärka den svenska arbetsmarknaden. Utskottet delar dock inte motionärernas uppfattning om behovet av utökad ledighet på området utan anser att nuvarande ledighetsperiod är väl avvägd. Det befintliga regelverket ger tillräckligt med utrymme för att uppnå det som efterfrågas av motionärerna även om det inte kan uteslutas att frågan kan aktualiseras i framtiden. Att utöka möjligheten för arbetstagare att vara lediga är också en fråga som det står parterna fritt att diskutera inom ramen för kollektivavtal eller i mer övergripande förhandlingar. Utskottet ser inte skäl till något initiativ till regeringen på området, och därför bör yrkandena avslås.

Vidare delar utskottet synsättet som framförs i motion 2021/22:1283 (S) att möjligheten till arbetsträning fyller en viktig funktion på den svenska arbetsmarknaden. Det innebär dock inte att utskottet ser något behov av förändringar av ledighetslagstiftningen i det aktuella avseendet. Utskottet menar att det är rimligt att ledighetslagstiftningen utformas med arbetstagare i åtanke. Mot bakgrund av att utskottet inte vill rubba den rådande balansen i lagstiftningen bör yrkandet avslås.

När det slutligen gäller motion 2021/22:3103 yrkande 3 (M) konstaterar utskottet att ett liknande yrkande behandlades under förra riksmötet. Utskottet gör inte nu någon annan bedömning utan menar fortfarande att det inte finns skäl att föreslå något initiativ till regeringen, och därför bör yrkandet avslås.

## Stridsåtgärder

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att bl.a. införa en proportionalitetsprincip och se över regelverket för sympatiåtgärder. Utskottet hänvisar bl.a. till det befintliga regelverkets utformning.

Jämför reservation 17 (M), 18 (C), 19 (V) och 20 (KD).

### Motionerna

Mats Green m.fl. (M) framhåller i motion 2021/22:3325 att en förutsättning för en väl fungerande arbetsmarknad är att konfliktreglerna utformas så att det råder en balans mellan parterna. Motionärerna anser att regelverket om sympatiåtgärder är problematiskt och det bör därför övervägas om möjligheten att vidta sympatiåtgärder ska begränsas genom att införa av en proportionalitetsprincip (yrkande 18).

I kommittémotion 2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) betonar motionärerna den roll som små och växande företag har för jobbskapande på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna anser att regelverket, däribland konflikträtten, inte är anpassat för dagens arbetsmarknad och den roll som de aktuella företagen spelar. Motionärerna vill därför se en större översyn av konflikträtten för att anpassa den till dagens arbetsmarknad (yrkande 4). Motionärerna vill också att det ska ses över hur en bättre proportionalitet kan nås i arbetstagarorganisationers möjligheter att vidta stridsåtgärder mot mindre företag (yrkande 5).

I kommittémotion 2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V) noterar motionärerna de begränsningar i strejkrätten som genomfördes under 2019 i form av en utökad fredsplikt. Motionärerna anser att det är fel att angripa en av grundvalarna för ett fritt och välorganiserat arbetsliv och att arbetstagarnas position på arbetsmarknaden i stället behöver stärkas. Motionärerna yrkar därför att de inskränkningar i konflikträtten som genomförts i medbestämmandelagen som en följd av proposition 2018/19:105 ska rivas upp (yrkande 1).

Michael Anefur m.fl. (KD) poängterar i kommittémotion 2021/22:4198 att det är viktigt att stridsåtgärder och medbestämmande sker inom rimliga ramar och att maktförhållandena mellan arbetsgivare och fackföreningar är rimliga. Motionärerna vill därför se över lagstiftningen kring sympatiåtgärder på arbetsmarknaden (yrkande 31). I motionen föreslås också att det införs en

proportionalitetsprincip för fackliga stridsåtgärder (yrkande 32). Ett liknande förslag framförs även i motion 2021/22:2976 av Christian Carlsson (KD).

I motion 2021/22:2881 av Mattias Karlsson i Luleå (M) vill motionären att det ska införas en proportionalitetsprincip för stridsåtgärder på arbetsmarknaden.

Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD) framför i motion 2021/22:331 krav på att regeringen gör en översyn av rätten till fackliga sympatiåtgärder.

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

#### **Regeringsformen**

Rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är grundlagsskyddad i Sverige. Enligt 2 kap. 14 § regeringsformen gäller att ”en förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal”. Grundlagsskyddet omfattar således dem som kan vara parter i ett kollektivavtal.

#### **Fredsplikt i medbestämmandelagen**

Av bestämmelsen i regeringsformen framgår det att en begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder kräver stöd i lag eller avtal. I lag begränsas rätten framför allt av fredspliktsreglerna i medbestämmandelagen. I dess 41 § anges att fredsplikt gäller under vissa omständigheter. Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får i princip inte vidta eller delta i arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd. Fredsplikt gäller också i andra fall som preciseras i lagtexten. Stridsåtgärder som bryter mot fredsplikten betecknas som olovliga.

I 42 § regleras organisationernas ansvar för fredsplikten. Det anges bl.a. att en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte får anordna eller på något annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd och inte heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid en sådan åtgärd. En organisation som inte själv har ett kollektivavtal för området har däremot normalt rätt att vidta självständiga stridsåtgärder.

I juni 2019 beslutade riksdagen om ändringar i medbestämmandelagen med utgångspunkt i regeringens proposition 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (bet. 2018/19:AU13, rskr. 2018/19:283). Förslagen i propositionen utgår från en överenskommelse från 2018 mellan LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv om förändrade konfliktregler på svensk arbetsmarknad. Ändringarna innebär att en särskild processordning gäller vid stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal. Enligt den nya 41 d § får inte en arbetstagare vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en avtalsbunden arbetsgivare



om inte ändamålet är att uppnå ett kollektivavtal och arbetstagarorganisationen har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen ställer. Som ett ytterligare villkor får inte arbetstagarorganisationen kräva att arbetsgivaren ska tillämpa ett kollektivavtal på ett sådant sätt att det tränger undan det befintliga kollektivavtalet. Vidare infördes genom 41 e § en bestämmelse om att det inte ska vara tillåtet för en arbetsgivare eller en arbetstagarare att vidta eller delta i en stridsåtgärd för att utöva påtryckning i en rättstvist.

### **Sympatiåtgärder i medbestämmandelagen**

En sympatiåtgärd innebär att arbetsgivar- eller arbetstagsarsidan utan att själv vara primär part i en konflikt stöttar en annan parts stridsåtgärder genom att vidta egna stridsåtgärder. Av 41 § framgår det motsatsvis att det faktum att en part är bunden av kollektivavtal i sig inte utgör något hinder mot att den vidtar sympatiåtgärder till förmån för en annan part som är invecklad i en lovlig arbetskonflikt. Av samma bestämmelse framgår det dock uttryckligen att fredsplikt gäller om stridsåtgärden har till ändamål att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta en stridsåtgärd. Utgångspunkten för en tillåten sympatiåtgärd är alltså att primärkonflikten också är tillåten.

### *Medlingsinstitutets årsrapport*

Av Medlingsinstitutets senaste årsrapport framgår det bl.a. att det inte gick någon arbetsdag förlorad på grund av en konflikt på arbetsmarknaden under 2020. Inte heller på lokal nivå gick några arbetsdagar förlorade på grund av konflikter. Medlingsinstitutet konstaterar i rapporten att det är första gången någonsin som antalet förlorade arbetsdagar i tabellen över varsel och stridsåtgärder kan summeras till en nolla. Samtidigt var 2020 ett stort avtalsår med ca 500 förhandlingar som omfattade ca 3 miljoner anställda. Även antalet medlingsärenden var betydligt lägre än andra jämförbara förhandlingsår. Medlingsinstitutet utsåg medlare i endast tio tvister som kan kopplas till avtalsrörelsen 2020. Vidare framgår det av rapporten att Sverige i jämförelse med våra nordiska grannländer och ett antal europeiska länder har lägst antal förlorade arbetsdagar i förhållande till arbetsmarknadernas storlek under 2010-talet. Medlingsinstitutet noterar i sammanhanget att förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter är det internationella mått som används för jämförelse mellan länder. Myndigheten framhåller att även andra stridsåtgärder kan innebära en påtryckning på motparten men att uppgifter om andra stridsåtgärder dock inte redovisas i den internationella konfliktstatistiken.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om stridsåtgärder behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU8 Arbetsrätt (s. 28 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. det befintliga regelverkets utformning. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2020/21:107).

## Utskottets ställningstagande

Motionerna i detta avsnitt innehåller förslag som på olika sätt är inriktade på bestämmelserna om rätten att vidta stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet konstaterar att flera liknande yrkanden har behandlats av utskottet vid upprepade tillfällen under mandatperioden. Utskottet står fast vid sin hållning och anser att det finns skäl att här upprepa en del av vad som tidigare framförts. Det finns också skäl att inledningsvis bemöta samtliga yrkanden samlat då utskottets utgångspunkter gäller för hela regelverket.

En central utgångspunkt för utskottet är att den svenska arbetsmarknadsmodellen bör värnas. Modellen med sin särskilda natur är central för att skapa ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Utskottet konstaterar att ordningen med starka parter och ett regelverk där kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler under lång tid har visat sig vara en stabil grund för den svenska arbetsmarknaden. Utskottet anser fortfarande att det är en modell som överlag fungerar väl och ger handlingsutrymme för parterna samtidigt som den bidrar till att upprätthålla ordning och reda på arbetsmarknaden.

En viktig och grundläggande del i den svenska arbetsmarknadsmodellen är den grundlagsskyddade rätten att vidta stridsåtgärder. Utskottet konstaterar att rätten att vidta stridsåtgärder sträcker sig långt och att det i vissa fall kan ge omfattande verkningar, även mot aktörer som inte är inblandade i en enskild konflikt. Mot bakgrund av hur regelverket är uppbyggt är en förutsättning för en stabil utveckling på arbetsmarknaden att parterna agerar ansvarsfullt och att stridsåtgärder inte används på annat sätt än vad som är avsett. Utskottets uppfattning är att de centrala parterna på den svenska arbetsmarknaden är väl medvetna om regelverkets karaktär och att de tar hänsyn till det i sina övervägningar av hur de ska agera.

När det gäller konsekvenserna på arbetsmarknaden i form av förlorade arbetsdagar på grund av konflikter konstaterar utskottet att Sverige i jämförelse med andra länder har mycket få förlorade arbetsdagar. Som framgår av Medlingsinstitutets statistik var t.ex. 2020 exceptionellt på så vis att inte en enda arbetsdag gick förlorad under året på grund av strejk eller lockout trots att det var fråga om ett stort avtalsår.

Utskottet tolkar det som att motionärerna i detta avsnitt inte verkar tillfreds med det gällande regelverket och vad detta för med sig i form av stabilitet och förutsägbarhet på arbetsmarknaden. Utskottet delar inte denna bedömning. Utskottets uppfattning är fortfarande att den svenska arbetsmarknadsmodellen, där regelverket om stridsåtgärder är en central del, överlag fungerar väl för att skapa stabilitet på den svenska arbetsmarknaden. Modellen har visat sig hållbar över tid och skapat goda förutsättningar för både trygghet och tillväxt genom sin förmåga att vara flexibel och utvecklas i takt med tiden. Vidare menar utskottet att de begränsade effekter som visar sig på arbetsmarknaden i form av förlorade arbetsdagar är ett kvitto på att vi har en arbetsmarknad i Sverige där parterna med utgångspunkt i det gällande regelverket tar ett stort ansvar för arbetsfreden. Utskottet kan därför inte se att

det skulle finnas skäl att se över eller förändra den nuvarande ordningen för att begränsa rätten till stridsåtgärder på det sätt som efterfrågas i kommittémotionerna 2021/22:3226 yrkandena 4 och 5 (C), 2021/22:4198 yrkandena 31 och 32 (KD) samt motionerna 2021/22:2881 (M), 2021/22:3325 yrkande 18 (M), 2021/22:331 (SD) och 2021/22:2976 (KD).

Vidare vill utskottet på nytt framhålla att den svenska arbetsmarknadsmodellens flexibilitet och parternas förmåga att ta ansvar för och anpassa regelverket till rådande förhållanden visat sig just i frågan om behovet att anpassa rätten att vidta stridsåtgärder. De ändringar i regelverket som riksdagen beslutade om i juni 2019 och som trädde i kraft den 1 augusti samma år föregicks inte bara av utredningar av regeringen utan även av intensiva förhandlingar mellan parterna. Det var också parternas gemensamma förslag som sedan låg till grund för den proposition som regeringen lämnade till riksdagen. Utskottet anser att processen är ett gott exempel på funktionssättet på den svenska arbetsmarknaden med starka parter och staten som samverkar för att skapa de bästa förutsättningarna för en väl fungerande arbetsmarknad. Att vilja vrida tillbaka de ändringar som är resultatet av ihärdigt arbete av parterna på det sätt som föreslås i kommittémotion 2021/22:464 yrkande 1 (V) är inte en lämplig väg framåt.

Avslutningsvis vill utskottet understryka att regelverket om rätten att vidta stridsåtgärder är ett område där parternas uppfattningar i frågan måste ges en betydande vikt. Stridsåtgärdsrätten är en viktig ingrediens i utformandet av maktbalansen på den svenska arbetsmarknaden. Eventuella förändringar i regelverket kan följaktligen även innebära att maktbalansen förskjuts åt det ena eller andra hållet. Förändringar på området behöver därför noga övervägas innan de genomförs och inte minst vara väl förankrade hos parterna. Utskottet kan inte se att någon av de förändringar som efterfrågas av motionärerna i detta avsnitt lever upp till detta. Det är inte fråga om förändringar som på ett tydligt sätt och på bred front efterfrågas av parterna på båda sidor. Utskottet konstaterar således att det inte heller av den anledningen är lämpligt att ställa några krav på regeringen med anledning av förslagen.

Sammantaget kan utskottet inte se att det finns skäl till något initiativ till regeringen, och därför bör samtliga yrkanden avslås.

## Utstationering av arbetstagare

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att bl.a. återinföra lex Laval och att ytterligare ersättningar till utstationerade ska få genomdrivas med stridsåtgärder. Utskottet hänvisar bl.a. till att utvecklingen på arbetsmarknaden inte ger stöd för de efterfrågade förändringarna.

Jämför reservation 21 (M, C, KD), 22 (V) och 23 (KD).

### Motionerna

I kommittémotion 2021/22:3321 av Mats Green m.fl. (M) anser motionärerna att de ändringar som har gjorts i utstationeringslagen på senare tid är för långtgående. Motionärerna menar att en utstationerande arbetsgivare numera inte kan freda sig mot stridsåtgärder, oavsett hur bra arbetsvillkor arbetstagarna har. Motionärerna vill därför återinföra lex Laval för att förbättra kompetensförsörjningen och rörligheten inom EU (yrkande 11).

Alireza Akhondi m.fl. (C) framhåller i kommittémotion 2021/22:3226 att utstationering skapar möjlighet att dra maximal nytta av yrkeskompetens mellan EU-länder, till gagn för de olika medlemsländernas välfärd. Motionärerna menar att de förändringar som skett av regelverket på senare tid går emot andan, om inte även bokstaven, i tillämpliga EU-direktiv. Motionärerna anser därför att reglerna för utstationering bör ses över för att anpassas till hur regelverket var utformat enligt lex Laval (yrkande 6).

I kommittémotion 2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) uppmärksammas de förändringar av regelverket för utstationering som har gjorts på senare tid. Motionärerna anför att man i likhet med flera arbetstagarorganisationer anser att ytterligare åtgärder behövs på området. För det första vill motionärerna att även ersättning för resa, kost och logi när det gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder (yrkande 7). För det andra anser motionärerna att underrättelseskyldigheten i utstationeringslagen även bör omfatta enskilda som tar emot tjänsterna för privat bruk (yrkande 8). För det tredje vill motionärerna att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret (yrkande 9).

Michael Anefur m.fl. (KD) noterar i kommittémotion 2021/22:4198 att arbetstagarorganisationerna på den svenska arbetsmarknaden inte i tillräcklig omfattning har lämnat in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som de kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Motionärerna anser därför att det bör införas sanktioner kopplade till arbetstagarorganisationers skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket (yrkande 28). Vidare vill motionärerna att lex Laval ska återinföras

(yrkande 29). Förändringarna av regelverket riskerar enligt motionärerna att hämma den fria rörligheten.

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

#### **Utstationeringsdirektivet, tillämpningsdirektivet och ändringsdirektivet**

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, kallat utstationeringsdirektivet, reglerar vilket lands arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas vid utstationering av arbetstagare. De centrala bestämmelserna i utstationeringsdirektivet finns i artikel 3. Av artikeln framgår det att medlemsstaterna ska se till att utstationerade arbetstagare inom deras territorium garanteras de arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i lag eller när det gäller byggverksamhet i s.k. allmängiltiga kollektivavtal, på sju uppräknade områden – den s.k. hårda kärnan.

Den 15 maj 2014 antogs det s.k. tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU). Tillämpningsdirektivet syftar till att förbättra tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet genom bestämmelser om åtgärder för att förhindra missbruk och kringgående av regler.

Utstationeringsdirektivet reviderades i juni 2018 (Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster), kallat ändringsdirektivet. Ändringsdirektivet innehåller bl.a. flera ändringar av vilka villkor som ingår i den hårda kärnan. Ändringarna innebär bl.a. att utstationerade arbetstagare i högre grad likabehandlas med inhemska arbetstagare i fråga om ersättning. Ändringsdirektivet skulle vara genomfört i nationell rätt senast den 30 juli 2020. En särskild utredare fick i uppdrag att föreslå genomförandet i svensk rätt (dir. 2018:66). I juni 2019 överlämnades betänkandet Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25) till regeringen med förslag om hur ändringsdirektivet ska genomföras i svensk rätt.

#### **Utstationeringslagen**

Såväl utstationeringsdirektivet som tillämpningsdirektivet har genomförts i svensk rätt främst genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, kallad utstationeringslagen. Arbetsgivare från andra länder ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa svensk lag för arbetstagare som är utstationerade i Sverige på de områden som ingår i utstationeringsdirektivets hårda kärna (6 § utstationeringslagen). Enligt utstationeringslagen ska arbetsgivare, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, på utstationerade arbetstagare tillämpa vissa

bestämmelser i svensk rätt inom de områden som ingår i utstationeringsdirektivets hårda kärna. Svenska arbetstagarorganisationer har möjlighet att under vissa förutsättningar vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare.

Efter den s.k. Lavaldomen 2007<sup>2</sup> ändrades ett antal bestämmelser i utstationeringslagen, den s.k. lex Laval, med innebörden att rätten att vidta stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal begränsades gentemot utstationerande arbetsgivare. Enligt den ordning som då gällde kunde en svensk arbetstagarorganisation enligt dåvarande 5 a § utstationeringslagen vidta stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal för utstationerade arbetstagare endast om vissa förutsättningar som angavs i paragrafen var uppfyllda. Villkoren som fick krävas för arbetstagarna var minimivillkor enligt svenska kollektivavtal på de områden som ingår i den hårda kärnan. Stridsåtgärder fick dock inte vidtas om arbetsgivaren visade att arbetstagarna redan hade villkor som var minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt centralt branschavtal, den s.k. bevisregeln. Andra regler gällde för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Med bakgrund i bl.a. den parlamentariska utstationeringskommitténs betänkande Översyn av lex Laval (SOU 2015:83) beslutade riksdagen i april 2017 om vissa nya utstationeringsregler (prop. 2016/17:107, bet. 2016/17:AU9, rskr. 2016/17:226). De nya reglerna innebär bl.a. ändringar av reglerna om stridsåtgärder enligt lex Laval och att tillämpningsdirektivet genomförs i svensk rätt. När det gäller lex Laval innebär ändringarna att arbetstagarorganisationers rätt att vidta stridsåtgärder inte längre begränsas av bevisregeln. I stället gäller ett system där kollektivavtalens rättsverkningar begränsas i förhållande till utstationerande arbetsgivare om kollektivavtalet har slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder.

I juni 2020 beslutade riksdagen om en rad ändringar i bl.a. utstationeringslagen för att genomföra ändringsdirektivet i svensk rätt (prop. 2019/20:150, bet. 2019/20:AU14, rskr. 2019/20:329). Ändringarna innebär bl.a. att möjligheterna att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare i kollektivavtal har utvidgats. Den lön som får krävas ska inte längre vara begränsad till en minimilön. Vidare får fler villkorstyper än tidigare krävas med stöd av stridsåtgärder.

När det gäller de villkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige har arbetstagarorganisationer en skyldighet enligt 25 § utstationeringslagen att lämna in de villkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Enligt samma bestämmelse ska berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket som ska kunna lämna information om

<sup>2</sup> Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, C341/05, EU:C:2007:809.

kollektivavtalsvillkoren. Arbetsmiljöverket är enligt 24 § s.k. förbindelsekontor vid utstationeringar i Sverige. Vidare ska en arbetsgivare enligt 29 § anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige. Arbetsgivaren ska också omgående anmäla förändringar i verksamheten av betydelse. Enligt 30 § ska arbetsgivaren lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige om att en anmälan har skett enligt 29 §. Om tjänstemottagaren inte får sådan dokumentation ska denne underrätta Arbetsmiljöverket (31 §). Om tjänstemottagaren är en enskild person som mottar tjänsterna för privat bruk, behöver han eller hon dock inte lämna någon underrättelse.

### *Arbetsmiljöverkets statistik*

Av Arbetsmiljöverkets statistik för 2020 framgår det bl.a. att det under 2020 utfördes 87 931 anmälningar från 64 olika länder. Det var en ökning med ca 3 500 anmälningar jämfört med 2019. Arbetsmiljöverket poängterar att siffrorna avser just antalet anmälningar av utstationering, dvs. en arbetstagare som på uppdrag av sin utländska arbetsgivare utför tillfälliga tjänster över gränserna för en mottagare som är verksam i Sverige. En anmälan motsvarar en arbetstagare men samma arbetstagare kan återkomma i flera olika anmälningar. Arbetsmiljöverket har även uppskattat att 39 683 unika arbetstagare utstationerades till Sverige under 2020. Uppskattningen utifrån 2019 års siffror var 41 504 unika arbetstagare. De vanligaste branschgrupperna var under 2020 bygg- och tillverkningsbranschen, där byggbranschen stod för ungefär hälften av alla anmälda utstationerade arbetstagare.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om utstationering av arbetstagare behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU8 Arbetsrätt (s. 33 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. att utvecklingen på arbetsmarknaden inte gav stöd för de efterfrågade förändringarna. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2020/21:107).

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet konstaterar inledningsvis att medlemskapet i EU innebär att det är möjligt att flytta till ett annat medlemsland för att arbeta. Då gäller samma arbetsvillkor som för den inhemska arbetskraften. EU:s regelverk tillåter också tillfälligt arbete i ett annat EU-land under vissa villkor, s.k. utstationering. Utskottet anser att det är positivt att Sveriges medlemskap i EU gör det möjligt för arbetstagare att komma till Sverige för att arbeta. Rörlighet för arbetskraft inom EU är centralt för att se till att efterfrågan på arbetskraft inom hela EU kan mötas och att tillväxten upprätthålls. Utskottet är övertygat om att internationell handel och öppenhet mot andra länder är avgörande för vårt

lands välstånd. Rörlighet över gränserna skapar också möjligheter för många, såväl människor som företag, att utvecklas.

Utskottet vill betona att samtidigt som det är centralt att den fria rörligheten värnas får det aldrig leda till att människor som kommer till Sverige för att arbeta utnyttjas. En självklar utgångspunkt för utskottet är att de som arbetar i Sverige ska ha goda och rättvisa villkor i linje med svenska kollektivavtal, oavsett varifrån de kommer. Eventuella förändringar när det gäller regelverket vid utstationering bör sträva mot att uppnå mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare samtidigt som den fria rörligheten av tjänster värnas.

Mot den bakgrunden är det glädjande att regeringens arbete med utstationeringsfrågor på EU-nivå på ett tydligt vis har varit inriktat just på att komma till rätta med bristen på likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare i utstationeringsdirektivet. Utskottet konstaterar också att regeringens inriktning under en längre tid har varit att stärka kollektivavtalens ställning även i utstationeringssituationer. Utskottet kan också konstatera att regeringens arbete har lett till välkomna resultat i form av en revidering av utstationeringsdirektivet och att ändringsdirektivet har genomförts. Utskottet står fast vid sin tidigare framförda ståndpunkt att lagändringarna kan bidra till att stärka skyddet vid utstationering och skapa förutsättningar för mer likabehandling av arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Det bör i förlängningen också leda till att konkurrensen inriktas på vem som gör jobbet bäst i stället för konkurrens på dåliga villkor och till en europeisk arbetsmarknad som är mer rättvis för både arbetstagarna och arbetsgivarna.

Motionärerna i detta avsnitt har vitt skilda förslag om i vilken riktning regelverket för utstationering bör utvecklas framöver. Medan vissa motionärer vill vrida tillbaka regelverket genom att återinföra lex Laval, menar andra motionärer att ytterligare åtgärder behövs på området. Utskottet kan inte ställa sig bakom den inriktning för politiken som önskas av någon av dessa motionärer.

Utskottet har särskilt svårt att förstå varför det skulle anses finnas skäl att ta flera steg tillbaka när det gäller att garantera likabehandling av arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden oavsett var man kommer ifrån. Genom att återinföra lex Laval på det sätt som efterfrågas i kommittémotionerna 2021/22:3321 yrkande 11 (M) 2021/22:3226 yrkande 6 (C) och 2021/22:4198 yrkande 29 (KD) skulle risken för osund konkurrens öka. Det skulle också innebära att möjligheterna att upprätthålla ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden försämras. Vidare konstaterar utskottet att den oro som motionärerna verkar känna för att företagets vilja att komma hit och risken för att den fria rörligheten hämmas inte har stöd i utvecklingen på arbetsmarknaden. Arbetsmiljöverkets statistik visar fortfarande på en hög nivå av anmälningar om utstationering. Utskottet konstaterar således att de trygga och rättvisa villkor som erbjuds på den svenska arbetsmarknaden uppenbarligen tilltalar utstationerande arbetsgivare och de arbetstagare som kommer hit för



att arbeta. Det finns därför inte något skäl för något initiativ till regeringen, och yrkandena bör således avslås.

När det gäller förslagen i kommittémotion 2021/22:469 yrkandena 7–9 (V) noterar utskottet att liknande yrkanden har behandlats av utskottet vid upprepade tillfällen tidigare. Utskottet har inte ändrat uppfattning om behovet av åtgärder utan anser att den nuvarande ordningen är väl avvägd. I fråga om förslaget att få genomdriva ytterligare krav med stridsåtgärder finns skäl att påminna om att stridsåtgärder inte är förenligt med EU-rätten när det rör sig om villkor utanför den hårda kärnan. Utskottet ser således inte skäl för något initiativ till regeringen, och därför bör yrkandena avslås.

Slutligen noterar utskottet att motionärerna i kommittémotion 2021/22:4198 yrkande 28 (KD) även detta riksmöte vill att arbetstagarorganisationernas skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket ska kopplas till sanktioner. Utskottet står fast vid sin tidigare hållning att bestämmelsen som motionärerna riktar in sig på är ändamålsenligt utformad som den ser ut i dag. Det finns därför inte något skäl för utskottet att föreslå några åtgärder i frågan, och därför bör yrkandet avslås.

## Trakasserier i arbetslivet

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att utreda en ny lag mot trakasserier i arbetslivet och om behovet av en ombudsman mot kränkande särbehandling. Utskottet hänvisar till det befintliga regelverkets utformning.

Jämför reservation 24 (V, L, MP) och 25 (MP).

### Motionerna

Ali Esbati m.fl. vill i kommittémotion 2021/22:468 att en utredning tillsätts med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet (yrkande 2). Motionärerna anser att arbetsrätten behöver stärkas på området så att de som drabbas av mobbning och trakasserier i arbetslivet kan få sin sak prövad och få upprättelse och ekonomiskt skadestånd.

I kommittémotion 2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) anser motionärerna att en statlig utredning bör tillsättas i syfte att utreda möjligheten att införa en särskild lag mot trakasserier i arbetet (yrkande 13). Motionärerna noterar att arbetstagare som upplever mobbning i dag har få möjligheter att på rättslig väg komma till rätta med sin arbetssituation.

I motion 2021/22:4112 av Nicklas Attefjord och Leila Ali-Elmi (båda MP) uppmärksammar motionärerna att det i dag saknas juridiskt utrymme för att komma åt mobbning på arbetsplatsen. Motionärerna anser därför att en lag bör införas som ger arbetstagare som är utsatta för kränkande särbehandling möjlighet till upprättelse genom juridisk prövning (yrkande 1). Motionärerna

anser också att regeringen bör utreda behovet av en ombudsman mot kränkande särbehandling (yrkande 2).

## **Bakgrund**

### *Rättslig bakgrund*

#### **Arbetsmiljölagstiftningen**

Ändamålet med arbetsmiljölagen (1977:1160) är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (1 kap. 1 §). Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med beaktande av arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall (2 kap. 1 §). Vidare ska en arbetsgivare enligt lagen vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall (3 kap. 2 §). Det innefattar också åtgärder för att förebygga våld och trakasserier. Arbetsmiljölagen innehåller däremot inte något uttryckligt förbud mot trakasserier eller andra former av kränkningar.

Som ett led i arbetsgivarens ansvar ska denne bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och ha en organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet (3 kap. 2 a §). Arbetsmiljöverket har i föreskrifter meddelat närmare reglering om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas genom föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas när det handlar om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön preciseras genom föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). De syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön (1 §). En viktig del av föreskrifterna är arbetsgivarens skyldighet att förebygga och motverka kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling är ett brett begrepp och definieras i föreskrifterna som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (4 §). Enligt 13–14 §§ i föreskrifterna har arbetsgivaren en skyldighet att vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling och ha rutiner för att hantera situationer av kränkande särbehandling. En arbetsgivare som inte efterlever sina skyldigheter enligt 13–14 §§ kan föreläggas av Arbetsmiljöverket att vidta åtgärder. Ett sådant föreläggande kan förenas med vite.

#### **Diskrimineringslagstiftningen**

Diskrimineringslagen (2008:567) innehåller bl.a. ett förbud mot diskriminering i arbetslivet (2 kap. 1 §). Två former av diskriminering som förbjuds i lagen är trakasserier och sexuella trakasserier (1 kap. 4 §).

Trakasserier definieras som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringsförbudet i arbetslivet gäller för arbetsgivare och innebär ett förbud mot att diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft (2 kap. 1 §). Av lagens förarbeten framgår det bl.a. att diskrimineringsförbudet gäller både på arbetsplatsen och i alla situationer som har samband med arbetet. Förbudet gäller i fråga om löne- och anställningsvillkor, när en anställning avslutas, liksom i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i övrigt. Arbetsgivaren har också en utredningsskyldighet om denne får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet. Arbetsgivaren ska också i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden (2 kap. 3 §).

Diskriminerande handlingar och beteenden från andra än arbetsgivaren, t.ex. trakasserier mellan två kollegor, omfattas inte av diskrimineringsförbudet. Däremot har arbetsgivaren en skyldighet att agera genom att utreda och åtgärda även sådana trakasserier enligt 2 kap. 3 §. Vidare framgår det av 3 kap. 6 § att en del i arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen är att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra bl.a. trakasserier och sexuella trakasserier.

När det gäller överträdelser av diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § eller vid arbetsgivarens bristande utredning av eller åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier (2 kap. 3 §) har bl.a. Diskrimineringsombudsmannen (DO) och arbetstagarorganisationer möjlighet att föra talan om diskrimineringsersättning för enskilda individer.

### *Diskrimineringsombudsmannen*

Av 4 kap i diskrimineringslagen framgår det att DO utövar tillsyn över att lagen följs. Bestämmelser om ombudsmannens uppgifter finns också i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen. Myndigheten ska bl.a. verka för att diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder inte förekommer på några områden av samhällslivet. Ombudsmannen ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter när det gäller samtliga sju diskrimineringsgrunder. DO har bl.a. till uppgift att utreda anmälningar om diskriminering och trakasserier och granska hur arbetsgivare, högskolor och skolor arbetar för att förebygga diskriminering.

### *Statliga utredningar*

Mot bakgrund av att regeringen ville se skarpare sanktioner mot de arbetsgivare som inte följer lagstiftningen om diskriminering och trakasserier tillsattes i augusti 2018 en utredning om hur tillsynen över diskrimineringslagen kan bli mer effektiv (dir. 2018:99). En del av uppdraget bestod i att se över vilka åtgärder som behövs för att säkerställa efterlevnad av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Genom ett tilläggsdirektiv fick utredaren även i uppgift att bedöma om det finns behov av skydd för arbetstagare vid diskriminering, trakasserier och hot av personer som inte är anställda på arbetsplatsen, såsom kunder, patienter, passagerare eller brukare (dir. 2020:102). Ett delbetänkande presenterades av utredningen i december 2020 (SOU 2020:79) där det bl.a. föreslås att Diskrimineringsombudsmannen ska få rätt att utfärda föreskrifter om kraven på arbetsgivare när det gäller arbetet med aktiva åtgärder. En sådan föreskriftsrätt skulle t.ex. kunna leda till ett klagörande av diskrimineringslagens bestämmelser om vilka riktlinjer och rutiner en arbetsgivare ska ha i syfte att förhindra trakasserier. I sitt slutbetänkande från december 2021 (SOU 2021:94) föreslår utredningen bl.a. att arbetstagares skydd mot diskriminering i form av trakasserier och sexuella trakasserier bör förstärkas genom att arbetsgivaren får en skyldighet att arbeta aktivt mot trakasserier och sexuella trakasserier även när de utförs av tredje man.

Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 190) om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet aktualiserar bl.a. frågan om hur trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatser kan förebyggas. I september 2020 tillsatte regeringen en särskild utredare med uppgift att föreslå hur konventionen ska genomföras i svensk rätt (dir. 2020:98). Utredaren lämnade i oktober 2021 ett betänkande (SOU 2021:86) där bedömningen görs att det inte finns hinder mot att ratificera konventionen. Ärendet bereds i Regeringskansliet.

### *Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025*

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 (skr. 2020/21:92) innehåller ett eget avsnitt om att kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning inte får accepteras på en arbetsplats. I sammanhanget pekar regeringen bl.a. på de ovannämnda utredningarna om diskrimineringslagen och genomförandet av ILO:s konvention nr 190 i svensk rätt som insatser på området. Regeringen framhåller också att det finns ett behov av att frågan om mobbning i arbetslivet uppmärksammas och att åtgärder vidtas för att motverka förekomsten av mobbning på arbetsplatser. Utskottet behandlade arbetsmiljöstrategin i betänkande 2020/21:AU11.

## Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om att utreda en ny lag mot trakasserier i arbetslivet behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU8 Arbetsrätt (s. 23 f.). Motionsyrkandet avstyrktes med hänvisning till det befintliga regelverkets utformning. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2020/21:107).

## Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis slå fast att en central utgångspunkt är att mobbning och andra trakasserier aldrig ska accepteras vare sig i arbetslivet eller samhället i stort. När mobbning förekommer på en arbetsplats drabbas självklart den person som utsätts hårt, men även andra på arbetsplatsen kan drabbas genom att bristerna i arbetsmiljön gör att de mår dåligt. För att arbetsmarknaden ska fungera på önskat sätt och för att människor ska känna sig trygga på sina arbetsplatser är det avgörande att ha ett regelverk som fångar upp mobbning och andra trakasserier.

I kommittémotionerna 2021/22:468 yrkande 2 (V) och 2021/22:3969 yrkande 13 (L) samt motion 2021/22:4112 yrkande 1 (MP) framställs förslag om att det bör införas en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Som framgått ovan delar utskottet motionärernas grundinställning att mobbning och andra trakasserier är något som aldrig ska få förekomma på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet har inte heller någon annan inställning än motionärerna när det gäller behovet av att ha ett regelverk som ger möjlighet till upprättelse för de personer som har utsatts för trakasserier i arbetslivet. Utskottet gör dock en annan bedömning när det gäller behovet av nya regelverk på området. Det gällande regelverket inkluderar bl.a. arbetsmiljölagstiftningen och diskrimineringslagstiftningen. Utskottet konstaterar att det inom ramen för dessa finns bestämmelser som på ett tydligt sätt är inriktade på att fånga upp missförhållanden i arbetslivet. Vidare noterar utskottet att regeringen är aktiv i frågan både genom utredningsinsatser och genom tydliga prioriteringar i sin arbetsmiljöstrategi för 2021–2025. Utskottet välkomnar att regeringen bevakar denna viktiga fråga. Utskottet kan därför inte se att det finns skäl till något initiativ till regeringen, varför yrkandena bör avslås.

I motion 2021/22:4112 yrkande 2 (MP) finns det även ett förslag om att utreda behovet av en ombudsman mot kränkande särbehandling. Utskottet anser även när det gäller detta yrkande att motionärerna har vällovliga ambitioner med sitt förslag. Det är utskottets fasta övertygelse att den typen av förkastligt beteende som motionärerna pekar ut inte ska förekomma på våra arbetsplatser och att utsatta personer självklart ska ha rätt till upprättelse. Som framgått ovan menar utskottet dock att det finns ett brett regelverk att tillgå. Det finns också skäl att framhålla att Diskrimineringsombudsmannen är en viktig aktör i många sammanhang. Utskottet ser således inte skäl för något initiativ till regeringen, och därför bör yrkandet avslås.

## Lag om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om en arbetsrättslig lag om skydd för den personliga integriteten. Utskottet hänvisar bl.a. till det befintliga regelverkets utformning.

Jämför reservation 26 (V).

### Motionen

I kommittémotion 2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V) anser motionärerna att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en arbetsrättslig lag om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet (yrkande 3). Motionärerna menar att det saknas tydliga regler kring den personliga integriteten i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare trots tidigare utredningsförsök.

### Bakgrund

#### *Statliga utredningar*

Frågan om personlig integritet i arbetslivet har utretts vid upprepade tillfällen under de senaste två decennierna. Förslag om lagstiftning har bl.a. lagts fram i betänkandena Personlig integritet i arbetslivet (SOU 2002:18) och Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44). I det sistnämnda betänkandet anförs bl.a. att regelverket som finns till skydd för arbetstagares personliga integritet i arbetslivet är svåröverskådligt. Utredningen menar att regelverket både behöver förtydligas och förstärkas. Därför vill utredningen se en reglering i en egen lag om integritetsskydd i arbetslivet som föreslås vara generellt tillämplig för hela arbetslivet. Under remissbehandlingen av utredningens förslag framfördes viss kritik, bl.a. om nyttan med en så allmänt hållen reglering som den som föreslogs. Förslagen välkomnades dock av vissa instanser. Även några remissinstanser som i princip välkomnade en reglering, ansåg emellertid att förslaget var så otydligt att det inte skulle bidra till ökad klarhet på området. Andra instanser motsatte sig reglering av området av principiella skäl.

Frågan om den personliga integriteten i arbetslivet är också en av flera frågor som behandlas i Integritetskommitténs slutbetänkande (SOU 2017:52). Utredningen konstaterar bl.a. att det inte finns något eget regelverk för hur personuppgifter ska hanteras i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vidare konstateras att även om en särskild registerförfattning på området skulle kunna bidra till bättre tydlighet så har det visat sig svårt att ta fram en lagtext som är både acceptabel för arbetslivets parter och som förtydligar rättsläget. Utredningen föreslår i stället att regeringen bör ge

Arbetsmiljöverket i uppdrag att initiera och stödja utarbetandet av uppförandekoder för arbetslivet.

### *Dataskyddsförordningen (GDPR)*

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), kallad dataskyddsförordningen eller GDPR, är till för att skydda grundläggande rättigheter och friheter, särskilt enskildas rätt till skydd av sina personuppgifter. Dataskyddsförordningen gäller i hela EU och har bl.a. till syfte att skapa en enhetlig och likvärdig nivå för skyddet av personuppgifter, så att det fria flödet inom EU och EES inte hindras. Varje land kan ta fram egen lagstiftning som kompletterar dataskyddsförordningen. I Sverige har det skett genom lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning, kallad dataskyddslagen. Lagen innehåller vissa undantag och anpassningar till svensk rätt, som exempelvis att även myndigheter kan få administrativa sanktionsavgifter om de bryter mot reglerna i förordningen.

Dataskyddsförordningen gäller för arbetsgivare som behandlar personuppgifter om anställda inom ramen för sin verksamhet inom EU, oavsett var själva behandlingen utförs eller var den registrerade befinner sig. Dataskyddsförordningen gäller för helt eller delvis automatiserad behandling av personuppgifter och i vissa fall vid manuell behandling. För att en arbetsgivare ska få behandla personuppgifter om anställda krävs att det finns stöd i dataskyddsförordningen, t.ex. att behandlingen är nödvändig för att uppfylla anställningsavtalet. Behandlingen ska vara skälig och proportionerlig i förhållande till den anställda. Personuppgiftsbehandlingen får inte heller vara för ingripande och ska stå i proportion till den nytta som behandlingen innebär. Arbetsgivaren måste vara öppen med hur de anställdas personuppgifter behandlas och informera om detta. På arbetslivsområdet kan det också finnas regler i kollektivavtal som kan ge en rättslig grund för att behandla personuppgifter.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om integritetsskydd i arbetslivet behandlades av utskottet senast i betänkande 2015/16:AU7 Arbetsrätt (s. 43 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till bl.a. det befintliga regelverkets utformning. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2015/16:87).

### **Utskottets ställningstagande**

Motionärerna bakom det förslag som utskottet behandlar i detta avsnitt framhåller vikten av den personliga integriteten i arbetslivet och menar att en arbetsrättslig reglering behövs på området. Utskottet delar motionärernas utgångspunkt att alla arbetstagares personliga integritet måste värnas.

Arbetstagarna är inte sällan den svagare parten i ett anställningsförhållande eller redan vid ett ansökningsförfarande, och det är därför centralt att det finns ett väl avvägt regelverk med en god skyddsnivå att falla tillbaka på.

Utskottet anser dock att det finns skäl att betona att frågan om och hur man bör reglera skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet är komplicerad. För att nå fram till ett svar behöver bl.a. en svår balansakt mellan olika intressen göras. I den ena vågskålen måste läggas vikten av att arbetstagare och arbetssökande just tillförsäkras ett bra skydd. I den andra vågskålen är det nödvändigt att fylla på med vikten av att arbetsgivare måste få utrymme att utöva den kontroll som deras ansvar för säkerheten och effektiviteten på arbetsplatsen kräver. En arbetsgivare måste också kunna leda och fördela arbetet. Den snabba digitala utveckling som har skett både i arbetslivet och i samhället i stort innebär också att ytterligare integritetsaspekter ibland måste beaktas.

Utskottet konstaterar att den personliga integriteten i arbetslivet i dag inte är helt utan regleringar på den svenska arbetsmarknaden. Det gäller inte minst i fråga om bestämmelser om hantering av personuppgifter i dataskyddsförordningen och den tillhörande dataskyddslagen. Olika aspekter av integritetsskydd i arbetslivet har också varit föremål för flera statliga utredningar under den senaste 20 åren. Utskottet noterar att utredningarna och synpunkter från bl.a. remissinstanser visar på svårigheterna med en övergripande reglering av den personliga integriteten i arbetslivet som lämpar sig för hela arbetsmarknaden.

Vidare vill utskottet framhålla den roll som parterna på den svenska arbetsmarknaden har för att reglera förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare. Utskottet menar att parterna även i integritetsfrågor bör ges stora möjligheter att hitta de lösningar som är bäst anpassade till branschspecifika förhållanden.

Därmed kan utskottet inte se att det finns skäl för något initiativ till regleringen, och därför bör yrkandet avslås.

## EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet och nationellt självbestämmande. Utskottet hänvisar till regeringens arbete på området.

Jämför reservation 27 (M, C) och 28 (SD).

### Motionerna

I motion 2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) vill motionärerna se insatser som motverkar en alltmer omfattande och mer ingripande EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet (yrkande 19). Motionärerna menar att det är fel att



försöka tillämpa samma system för alla EU-länder eftersom ekonomin och arbetsmarknaden ser väldigt olika ut.

Magnus Persson m.fl. (SD) anser i kommittémotion 2021/22:2565 att regeringen bör vidta åtgärder för att värna det nationella självbestämmandet i arbetsmarknadsfrågor (yrkande 9). Motionärerna anser att genom den s.k. sociala pelaren utmanas långsamt vår egen rätt att avgöra vilka regler som ska gälla på den svenska arbetsmarknaden.

I kommittémotion 2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) kräver motionärerna att regeringen agerar för att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen (yrkande 8). Motionärerna framhåller att de rättsligt bindande initiativ på det socialpolitiska och arbetsmarknadspolitiska området som följt i spåren av den sociala pelaren innebär att den svenska arbetsmarknadsmodellen hotas. Motsvarande förslag framförs även i kommittémotion 2021/22:3246 av Kerstin Lundgren m.fl. (C) yrkande 38.

## **Bakgrund**

### *Den europeiska pelaren för sociala rättigheter*

I april 2017 presenterade kommissionen ett meddelande om en europeisk pelare för sociala rättigheter i syfte att främja en positiv utveckling i medlemsstaterna och uppåtående social konvergens inom EU (COM(2017) 250) och ett förslag till interinstitutionell proklamation bestående av 20 principer som bedömdes vara nödvändiga för väl fungerande och rättvisa arbetsmarknader och välfärdssystem (COM(2017) 251). Efter att alla medlemsstater gett sitt godkännande vid rådets möte för arbetsmarknads- och sociala frågor i oktober 2017 undertecknades vid toppmötet för rättvisa jobb och tillväxt i Göteborg den 17 november 2017 ett gemensamt uttalande om den europeiska pelaren för sociala rättigheter av Europeiska kommissionen, Europaparlamentet och Europeiska unionens råd. De 20 principerna är samlade i tre kapitel: 1) Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden, 2) Rättvisa arbetsvillkor och 3) Social trygghet och inkludering.

I januari 2020 presenterade kommissionen meddelandet Ett starkt socialt Europa för rättvis omställning (COM(2020) 14). I meddelandet beskrivs vägen mot en handlingsplan för att genomföra den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Efter ett offentligt samråd publicerades handlingsplanen i mars 2021 (COM(2021) 102). I handlingsplanen presenteras bl.a. förslag till nya överordnade mål som ska uppnås senast 2030 på det sociala området när det gäller sysselsättning, utbildning och fattigdomsbekämpning. Meddelandet beskriver vidare både vad kommissionen hittills har gjort och de initiativ som kommissionen avser att ta på området i syfte att stödja genomförandet av den sociala pelaren. Kommissionen konstaterar att det är medlemsstaterna som i första hand ansvarar för sysselsättnings-, kompetens- och socialpolitiken men att åtgärder på EU-nivå kan komplettera nationella åtgärder.

## *Antagna direktiv på det arbetsrättsliga området*

### **Balansdirektivet**

Det ovan nämnda balansdirektivet från 2019 fastställer ett antal minimikrav vars syfte är att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet. För att uppnå syftet föreskriver direktivet enligt artikel 1 individuella rättigheter i fråga om dels pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, dels flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare. Avsikten är att det ska bli lättare för sådana arbetstagare att förena arbete och familjeliv. I skälen till direktivet framhålls särskilt principerna 2 (jämställdhet) och 9 (balans mellan arbete och privatliv) i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Direktivet ska vara genomfört senast den 2 augusti 2022. Enligt regeringens propositionsförteckning för våren 2022 avser regeringen att lämna en proposition om genomförande av balansdirektivet till riksdagen senast den 22 mars 2022

### **Arbetsvillkorsdirektivet**

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, kallat arbetsvillkorsdirektivet, syftar enligt artikel 1 till att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsebara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden. I linje med det fastställs i direktivet ett antal miniminormer som gäller för varje arbetstagare i EU. I de inledande skälstexterna beskrivs arbetsvillkorsdirektivet dels som en åtgärd för att följa upp principerna 5 (trygg och anpassningsbar anställning) och 7 (information om anställningsvillkor och skydd vid uppsägning) i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, dels som en respons på att arbetsmarknaden har förändrats. Direktivet ska vara genomfört senast den 1 augusti 2022. Den 20 januari 2022 beslutade regeringen om en lagrådsremiss om genomförande av arbetsvillkorsdirektivet där det föreslås lagändringar som ska träda i kraft den 29 juni 2022. Enligt regeringens propositionsförteckning för våren 2022 avser regeringen att lämna en proposition om genomförande av arbetsvillkorsdirektivet till riksdagen senast den 22 mars 2022.

## *Förslag till direktiv på det arbetsrättsliga området*

### **Förslag om minimilöner**

I oktober 2020 presenterade kommissionen ett förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (COM(2020) 682). Förslaget syftar enligt kommissionen till att se över de nationella regelverken för minimilöner så att de blir tydligare och omfattar fler löntagare än i dag. Kommissionen anför bl.a. att en reformering av minimilönerna helst ska ske genom kollektiva förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Målet med direktivet är att säkerställa att arbetstagare får löner som tillåter en skälig

levnadsstandard var de än arbetar i unionen. Enligt kommissionen bidrar förslaget till att genomföra principerna 2 (jämförbarhet), 3 (lika möjligheter), 6 (lön) och 8 (dialog mellan arbetsmarknadens parter och arbetstagarnas inflytande) i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

### **Förslag om lönetransparens**

I mars 2021 presenterade kommissionen ett förslag till direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (COM(2021) 93). Syftet med förslaget är att säkerställa rätten till lika lön i hela EU. För att uppnå det anser kommissionen att det krävs normer för insyn i lönesättningen som ger arbetstagare möjlighet att kräva sin rätt till lika lön. I förslaget lyfter kommissionen särskilt fram princip 2 (jämförbarhet) i europeiska pelaren för sociala rättigheter.

### **Förslag om plattformarbete**

I december 2021 presenterade kommissionen ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete (COM(2021) 762). Förslaget innebär i huvudsak att personer som arbetar via digitala plattformar ska få en rättslig yrkesställning som motsvarar deras faktiska arbetsformer och därigenom få tillgång till det skydd och de förmåner som de har rätt till. I förslaget lyfter kommissionen särskilt fram princip 5 (trygg och anpassningsbar anställning) i europeiska pelaren för sociala rättigheter.

### **Tidigare riksdagsbehandling**

Motionsyrkanden om EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet behandlades av utskottet senast i betänkande 2020/21:AU8 Arbetsrätt (s. 38 f.). Motionsyrkandena avstyrktes med hänvisning till regeringens arbete på området. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2020/21:107).

Förslaget om balandsdirektivet behandlades av utskottet i en subsidiaritetsprövning i utlåtande 2016/17:AU17. Utskottet anförde att förslaget inte strider mot subsidiaritetsprincipen och föreslog att riksdagen inte skulle lämna ett motiverat yttrande och lägga utlåtandet till handlingarna. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2016/17:129).

Förslaget om arbetsvillkorsdirektivet behandlades av utskottet i en subsidiaritetsprövning i utlåtande 2017/18:AU11. Ett enigt utskott anförde att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen och föreslog att riksdagen skulle lämna ett motiverat yttrande. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2017/18:77).

Förslaget om minimilöner behandlades av utskottet i en subsidiaritetsprövning i utlåtande 2020/21:AU6. Ett enigt utskott anförde att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen och föreslog att riksdagen skulle lämna ett motiverat yttrande. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2020/21:54).

Förslaget om lönetransparens behandlades av utskottet i en subsidiaritetsprövning i utlåtande 2020/21:AU15. Utskottet anförde att förslaget inte strider mot subsidiaritetsprincipen och föreslog att riksdagen inte skulle lämna ett motiverat yttrande och lägga utlåtandet till handlingarna. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2020/21:115).

### **Utskottets ställningstagande**

Motionärerna i detta avsnitt uttrycker samtliga sin oro för vad de upplever som ökade ambitioner från EU när det gäller lagstiftning på arbetsmarknadsområdet. En gemensam sak för motionärerna är att de alla lyfter fram den europeiska pelaren för sociala rättigheter och de åtgärder som har följt i dess spår som problematisk.

Utskottet har på senare tid haft flera tillfällen att behandla frågor med anknytning till EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet. Utskottet har då varit konsekvent i sin hållning att arbetsrättsliga frågor som saknar en gränsöverskridande dimension i första hand självklart bör hanteras på nationell nivå. Det gäller t.ex. i frågan om minimilöner där ett enigt utskott stod bakom ett motiverat yttrande om att förslaget stred mot subsidiaritetsprincipen. Utskottet gav då bl.a. uttryck för att det är medlemsländerna själva som reglerar frågor om löneförhållanden och att EU saknar befogenhet att lagstifta på området. Utskottet var också enigt om att det är centralt att medlemsstaternas befogenheter på arbetsmarknadsområdet värnas i EU-arbetet och att den inställningen varit en grundbult i det svenska förhållningssättet till EU ända sedan vi gick med i unionen. Utskottet har inte ändrat sin hållning om att medlemsländernas kompetens på arbetsmarknadsområdet måste respekteras.

När det gäller motionärernas förslag om att regeringen bör agera på olika sätt för att förhindra ingripande EU-lagstiftning och förslag som inkräktar på den svenska arbetsmarknadsmodellen anser utskottet att regeringen är aktiv i EU-förhandlingar på området. Som exempel är regeringens agerande i förhandlingarna om minimilöner ett gott exempel på när regeringen bedrivit ett mycket aktivt påverkansarbete för att värna det nationella självbestämmandet på området. Även i fråga om den europeiska pelaren för sociala rättigheter har regeringen varit tydlig med sin ståndpunkt om respekt för kompetensfördelningen mellan EU och medlemsstaterna. Utskottet välkomnar också regeringens hållning i fråga om att samarbete på området främst bör ske genom förstärkt erfarenhetsutbyte, inte genom bindande lagstiftning på EU-nivå.

Utskottet utgår från att regeringen kommer att fortsätta att värna medlemsstaternas kompetens på arbetsmarknadsområdet inom ramen för EU-samarbetet. Det finns därför inget skäl för något initiativ till regeringen, och yrkandena bör alltså avslås.

## Global Deal

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att regeringen ska verka för att Global Deal får ett tydligt stöd och tillräcklig finansiering. Utskottet hänvisar till regeringens pågående arbete.

Jämför reservation 29 (V).

### Motionen

I partimotion 2021/22:921 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) framhåller motionärerna Global Deal som en framgångsrik satsning där det är viktigt med fortsatt stöd från svenskt håll. Motionärerna anser därför att regeringen bör verka för att Global Deal får ett tydligt stöd och tillräcklig finansiering (yrkande 10).

### Bakgrund

År 2016 lanserade Sverige initiativet Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth, kallat Global Deal. Syftet är att, tillsammans med ILO och OECD, genomföra en global satsning för social dialog och bättre villkor på arbetsmarknaden globalt. Initiativet handlar om att globaliseringens fördelar och vinster ska komma fler till del och att utmaningarna på den globala arbetsmarknaden ska hanteras gemensamt. Satsningen syftar till att skapa bättre löner, bättre arbetsvillkor, ökad jämställdhet och mer jämlikhet för arbetare runt om i världen. I centrum står social dialog enligt den modell som länge använts i Skandinavien. Sedan 2018 är OECD värdorganisation för Global Deal. Initiativet har i dag drygt 120 anslutna aktörer från hela världen i form av regeringar, företag och organisationer.

### Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om tydligt stöd till och tillräcklig finansiering av Global Deal behandlades av utskottet senast i betänkande 2018/19:AU9 Arbetsrätt (s. 43 f.). Motionsyrkandet avstyrktes med hänvisning till regeringens pågående arbete. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2018/19:88).

### Utskottets ställningstagande

När det gäller initiativet Global Deal vill utskottet inledningsvis slå fast att ett stort mått av social dialog är en av stöttepelarna för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det är därför logiskt att Sverige var en av initiativtagarna till ett globalt initiativ inriktat bl.a. på att förstärka den sociala dialogen på arbetsmarknader runtom i världen. Utskottet delar motionärernas

uppfattning att det är ett framgångsrikt initiativ som förtjänar fortsatt stöd från svenskt håll. Det är välkommet med en sammanslutning som inkluderar en bredd av aktörer på det sätt som Global Deal gör.

Utskottet uppfattar motionärerna yrkande som att de vill försäkra sig om att regeringen ska fortsätta att stå bakom Global Deal även efter det att OECD har tagit över som ansvarig organisation. Utskottet kan inte se att regeringen har agerat på något sätt som pekar mot att den inte även fortsättningsvis skulle ge sitt fulla stöd till initiativet. Enligt utskottet behövs det inte något tillkännagivande till riksdagen för att slå vakt om detta, och därför bör yrkandet avslås.

# Reservationer

## 1. Flexibla regelverk m.m., punkt 1 (M)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Lars Beckman (M).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:3987 av Kristina Axén Olin m.fl. (M) yrkande 4 och avslår motionerna

2021/22:707 av Martina Johansson (C) yrkande 3,

2021/22:2882 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2021/22:3321 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 1,

2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 17,

2021/22:3686 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 13,

2021/22:3965 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 25,

2021/22:3974 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 92,

2021/22:4043 av Mikael Damsgaard (M) yrkandena 2–4 och

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 30.

### *Ställningstagande*

Sommarjobb är en bra väg in på arbetsmarknaden för unga. Vi kan dock konstatera att möjligheten att sommarjobba i dag är i princip borta om du är under 18 år, dvs. en ålder där de flesta redan har större delen av gymnasiestudierna bakom sig och där gymnasievalet är gjort sedan länge. Denna 18-årsgräns har även lett till att prao på högskolan i princip är avskaffad. Vi menar att sommarjobb är en av de bästa biljetterna in på arbetsmarknaden och att möjligheterna för framtida arbeten ökar för den som har eller haft ett sommarjobb. Som en del i arbetet med att modernisera och reformera arbetsrätten bör regeringen därför lägga ett särskilt fokus på att öka unga människors möjlighet att komma in på arbetsmarknaden. Vi beklagar att utskottet inte verkar se det behov som finns av att skapa möjligheter för unga på arbetsmarknaden. Vi noterar också att det inte är en fråga som varit del av den överenskommelse som parterna på den svenska arbetsmarknaden träffat om att reformera arbetsrätten i viss riktning.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att utreda de hinder som finns i dag för sommarjobb för unga.

## 2. Flexiblare regelverk m.m., punkt 1 (C)

av Alireza Akhondi (C).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:3686 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 13 och avslår motionerna

2021/22:707 av Martina Johansson (C) yrkande 3,

2021/22:2882 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2021/22:3321 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 1,

2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 17,

2021/22:3965 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 25,

2021/22:3974 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 92,

2021/22:3987 av Kristina Axén Olin m.fl. (M) yrkande 4,

2021/22:4043 av Mikael Damsgaard (M) yrkandena 2–4 och

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 30.

### *Ställningstagande*

Lärlingsjobb är en bra möjlighet för många unga att utföra arbete som lärling samtidigt som de ges tillfälle att utbilda sig. Dagens system är dock förknippat med brister och har inte skapat tillräckligt många nya jobb. Det är särskilt småföretagen, varav många saknar kollektivavtal, som är drabbade av bristerna i dagens system. Jag menar därför att regelverket som omgärdar lärlingsjobben behöver utvecklas så att fler företag ges möjlighet att erbjuda lärlingsjobb. Det är olyckligt att utskottet inte ser den potential som finns hos lärlingsjobben och det behov av förändringar som finns.

Jag anser därför att regeringen bör verka för att öka möjligheten till lärlingsjobb som även småföretag kan erbjuda.

## 3. Flexiblare regelverk m.m., punkt 1 (KD)

av Michael Anefur (KD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion



2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 30 och avslår motionerna  
2021/22:707 av Martina Johansson (C) yrkande 3,  
2021/22:2882 av Mattias Karlsson i Luleå (M),  
2021/22:3321 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 1,  
2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 17,  
2021/22:3686 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 13,  
2021/22:3965 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 25,  
2021/22:3974 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 92,  
2021/22:3987 av Kristina Axén Olin m.fl. (M) yrkande 4 och  
2021/22:4043 av Mikael Damsgaard (M) yrkandena 2–4.

### *Ställningstagande*

I likhet med utskottet står jag bakom den svenska arbetsmarknadsmodellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagstiftning. Det är en framgångsrik modell som bör värnas. Jag konstaterar också att parterna på arbetsmarknaden har förhandlat om att reformera arbetsrätten i en mer flexibel och modern riktning. Den typen av förhandlingar är välkomna eftersom det är min utgångspunkt att det är parterna i första hand som bör hitta lösningar för hur man ska kunna öka flexibiliteten i arbetsrättslagstiftningen.

När parterna inte lyckas med sin uppgift behöver dock politiken träda in. Ett område som inte omfattas av parternas överenskommelse är behovet av att utöka möjligheterna till provanställning, och där menar jag att politiken behöver hjälpa till. I dag är den maximala tiden i provanställning enligt anställningsskyddslagen sex månader. Fler arbetsgivare skulle dock våga öppna dörren för den som står utan jobb om provanställningen förlängdes från sex till tolv månader, och därför behöver lagen ändras i den riktningen.

Jag anser således att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i anställningsskyddslagens bestämmelser om provanställning i enlighet med vad som anförts ovan.

#### **4. Flexibla regelverk m.m., punkt 1 (L)**

av Roger Haddad (L) och Malin Danielsson (L).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförts i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna  
2021/22:3965 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 25 och  
2021/22:3974 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 92 och avslår motionerna

2021/22:707 av Martina Johansson (C) yrkande 3,  
2021/22:2882 av Mattias Karlsson i Luleå (M),  
2021/22:3321 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 1,  
2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 17,  
2021/22:3686 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 13,  
2021/22:3987 av Kristina Axén Olin m.fl. (M) yrkande 4,  
2021/22:4043 av Mikael Damsgaard (M) yrkandena 2–4 och  
2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 30.

### *Ställningstagande*

Det finns i dag ett stort antal människor i arbetsför ålder som har svårt att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Till skillnad från vad utskottet tycks göra ser vi behov av träffsäkra reformer för att få så många som möjligt i arbete.

En grupp som har svårt att komma in och få fäste på arbetsmarknaden är nyanlända. Det är inte sällan fråga om personer som fastnar i ett utanförskap och har mycket svårt att med dagens strukturer ta sig ur det. Vi menar att arbetsmarknaden behöver förändras så att nya typer av arbeten utan förkunskapskrav skapas för att fler människor ska kunna få ett första jobb. Vi är övertygade om att ett jobb med lägre ingångslön är bättre än bidragsberoende. En ny förenklad anställningsform, inträdesjobb, bör införas för nyanlända och unga upp till 23 år utan gymnasieexamen. Anställningsformen ska få innehas i maximalt tre år och innebär att arbetsgivaravgiften slopas samtidigt som den anställde arbetar till en nedsatt ingångslön. Det arbetsrättsliga skyddet ska motsvara provanställning i två år, och anställningen ska därefter övergå till en tillsvidareanställning.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att införa inträdesjobb i enlighet med vad som anförts ovan.

En annan grupp som kan ha svårt att etablera sig på arbetsmarknaden är personer som är dömda för brott. Det finns ofrånkomligen en stark misstro mot att anställa någon som kanske har flera fängelsedomar i livsbagaget. Vi vill undersöka fler sätt att hitta vägar tillbaka till jobb för personer som har lämnat kriminaliteten bakom sig. En möjlighet skulle kunna vara att inom frivårdens ramar ge bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar så att före detta kriminella kan skaffa sig normala yrkeserfarenheter och meriter att hänvisa till. Det skulle också göra det lättare för denna grupp att fortsätta ut på den ordinarie arbetsmarknaden. Anställningsformen behöver förenas med noggrann uppföljning för att säkerställa att personerna inte återfaller i kriminalitet.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att stärka möjligheterna för före detta kriminella att komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden i enlighet med vad som anförts ovan.

## 5. Flexibla regelverk m.m., punkt 1 – motiveringen (V)

av Ciczie Weidby (V).

### *Ställningstagande*

Jag är enig med utskottet om att de motionsyrkanden som behandlas under denna punkt bör avslås. Däremot har jag i flera avseenden en annan motivering än utskottet.

Av utskottets ställningstagande framgår det att stor vikt läggs vid att regelverket behöver utformas så att det tillåter flexibilitet på arbetsmarknaden. Av sammanhanget och andra skrivningar framgår det att detta i praktiken måste tolkas som mer otrygga och oförutsägbara anställningsvillkor för fler arbetstagare.

Till skillnad från utskottet anser jag att den svenska arbetsrätten i dag präglas av stor flexibilitet eftersom den ger stort utrymme för verklighetsnära lösningar genom parternas försorg. I dag är det stora faktiska problemet att många arbetstagare inte omfattas av någon rimlig anställningstrygghet, vilket får negativa effekter såväl för individer och hushåll som för samhällsekonomi i stort – något som jag utvecklar i andra reservationer i det här betänkandet.

Jag delar inte utskottets positiva inställning till partsöverenskommelsen som har träffats mellan några av parterna på den svenska arbetsmarknaden. Det är visserligen positivt och en styrka för den svenska modellen att parterna på arbetsmarknaden kan förhandla och teckna avtal om stora och viktiga frågor. Parternas förhandlingar påverkades dock i stor grad av det utredningsförslag som tidigare låg på bordet och det lagstiftningsshot som de tidigare januaripartierna bär ansvar för. Ett mycket anmärkningsvärt agerande från regeringens sida – då man deklarerade att gå vidare med förslag från ”parterna” trots att detta förslag vid tillfället avvisats av LO – har också bidragit till denna problematiska situation. De avtalslösningar som kommer till stånd förhåller sig med nödvändighet till gällande arbetsrättsliga lagar. Här finns flera viktiga problem som lagstiftaren borde ha åtgärdat, i stället för att det skulle vara upp till arbetstagarorganisationerna att försöka uppnå förbättringar som med nödvändighet medför eftergifter på andra områden. Detta innebär urholkad anställningstrygghet i viktiga avseenden, samtidigt som stora delar av Sveriges löntagare riskerar att drabbas oproportionerligt negativt eller inte bli tagna hänsyn till i tillräckligt hög grad. Jag noterar i likhet med utskottet att ett förslag från regeringen har aviserats till mars 2022. Samtidigt konstaterar jag att det i nuläget inte går att veta vart den pågående processen utifrån partsöverenskommelsen kommer att ta vägen i slutändan, och det är därför inte rimligt att som utskottet helt förlita sig på överenskommelsen och ett aviserat förslag från regeringen.

Jag menar därför att motionsyrkandena bör avslås med motiveringen att regelverket behöver stärkas till arbetstagarnas fördel, inte tvärtom.

## 6. Stärkt skydd för arbetstagare, punkt 2 (V)

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 1, 2 och 4–6,

2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2 och

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 12, 17 och 21,

bifaller delvis motion

2021/22:1296 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S) och avslår motionerna

2021/22:1399 av Marianne Fundahn m.fl. (S),

2021/22:1430 av Björn Wiechel och Åsa Karlsson (båda S),

2021/22:1697 av Magnus Manhammar (S) yrkande 1,

2021/22:2891 av Roger Hedlund (SD) och

2021/22:4065 av Nicklas Attefjord m.fl. (MP) yrkande 34.

### *Ställningstagande*

Jag anser liksom utskottet att tidsbegränsade anställningar fyller en nödvändig funktion på arbetsmarknaden. Det måste gå att ta in vikarier när anställda är föräldralediga eller sjuka, och det måste gå att anställa extrapersonal vid tillfälliga arbetsanhopningar eller när det behövs specifik kunskap under begränsad tid. Jag anser dock att det finns goda skäl till att tillsvidareanställning är och ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden. En anställningsrelation är grundläggande ojämlik eftersom arbetsgivaren förfogar över rätten att leda och fördela arbetet och över en avgörande del av den anställdes ekonomiska livsvillkor. Tryggheten i att kunna utgå från att anställningsförhållandet fortgår tills vidare har en viktig funktion för den enskilde både i snäv ekonomisk bemärkelse och mer allmänt som samhällsmedborgare. Det blir därför problematiskt – och har vidare implikationer – att många arbetsgivare systematiskt använder tidsbegränsade anställningar för att täcka permanenta arbetskraftsbehov, därför att det är bekvämt att ha en flexibel personalstyrka.

Tidsbegränsade anställningar innebär ett större mått av otrygghet för arbetstagaren. En tydlig följd av otrygga anställningar är att de överlag leder till otrygga liv. Otrygga anställningar är också en stor källa till stress och oro, framför allt bland unga. Jag konstaterar att det råder stora skillnader mellan olika grupper när det gäller hur vanligt det är med tidsbegränsade anställ-

ningar. Arbetare, kvinnor, utomeuropeiskt födda och unga är överrepresenterade. I vissa branscher är tidsbegränsade anställningar snarare regel än undantag. Det gäller framför allt i kvinnodominerade arbetaryrken inom vård och omsorg, handel samt hotell- och restaurangbranschen. Särskilt oroväckande är det att de mest osäkra formerna av tidsbegränsade anställningar, såsom allmän visstid och olika former av behovsanställningar, är de former av tidsbegränsade anställningar som har ökat mest de senaste 15 åren.

Jag anser att en nödvändig väg framåt är åtgärder för att få till stånd ett system där bl.a. objektiva kriterier avgör när det är tillåtet med visstidsanställningar och där tiden som någon ska kunna vara visstidsanställd hos samma arbetsgivare begränsas ytterligare. Åtgärder behövs också för att komma till rätta med det missbruk som i dag finns av både intermittenta anställningar och vikariatsanställningar. Vidare anser jag att bristen på skydd av sysselsättningsgraden i anställningen för med sig tydliga problem för arbetstagarna och således behöver åtgärdas. Ytterligare ett problemområde där dagens regelverk är otillfredsställande och där insatser från regeringen är nödvändiga är situationen för provanställda. Det finns också skäl att överväga insatser för att garantera att bestämmelsen om föreningsrättens okränkbarhet i 8 § medbestämmandelagen efterlevs i verkligheten. Vidare behöver det göras ändringar för att lokalt fackligt förtroendevalda fullt ut ska kunna kontrollera underentreprenörer som en del av en entreprenörskedja. Jag ser också behov av åtgärder för att skapa trygghet för personer som utför arbete i subventionerade anställningar.

Jag beklagar att utskottet inte ser att det finns skäl till initiativ för att stärka anställningstryggheten. Jag motsätter mig utskottets bedömning att den principöverenskommelse som träffats av några av parterna på den svenska arbetsmarknaden och regeringens pågående arbete ska vara styrande och tillräckligt för förändringar på området. Det finns inga garantier för att den vägen kommer att leda till en rimlig balans mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas olika behov av flexibilitet och anställningstrygghet.

Jag anser att regeringen bör ta initiativ till följande åtgärder.

- Anställningsskyddslagen ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar.
- Slutbetänkandet Tid för trygghet (SOU 2019:5) remitteras.
- Regelverket om vikariat i anställningsskyddslagen förtydligas så att det tydligare framgår att det måste finnas ett personsamband.
- Anställningsskyddslagen ändras så att regelverket för arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad.
- Anställningsskyddslagen ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar.

- Medbestämmandelagen ses över för att stärka skyddet mot föreningsrättskränkning.
- Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar ses över för att stärka möjligheten för lokalt fackligt förtroendevalda att kontrollera underentreprenörer som en del av en entreprenörskedja.
- Det införs en skyldighet för arbetsgivare som anställer personer med subventioner att utfärda ett arbetsintyg till den anställde när anställningen upphör.
- Regelverket ändras så att alla som utför arbete i subventionerade anställningar omfattas av anställningsskyddslagen.

## 7. Stärkt skydd för arbetstagare, punkt 2 (MP)

av Leila Ali-Elmi (MP).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:4065 av Nicklas Attefjord m.fl. (MP) yrkande 34 och avslår motionerna

2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 1, 2 och 4–6,

2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2,

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 12, 17 och 21,

2021/22:1296 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S),

2021/22:1399 av Marianne Fundahn m.fl. (S),

2021/22:1430 av Björn Wiechel och Åsa Karlsson (båda S),

2021/22:1697 av Magnus Manhammar (S) yrkande 1 och

2021/22:2891 av Roger Hedlund (SD).

### *Ställningstagande*

Arbete är för många en viktig friskfaktor, och jag anser inte att vi som samhälle kan tacka nej till människor som vill fortsätta att bidra genom arbete. I likhet med utskottet konstaterar jag att den som arbetar i dagsläget har rätt att arbeta kvar i sin anställning fram till 68 års ålder. Gränsen kommer relativt snart också att höjas till 69 år. Till skillnad från utskottet menar jag dock att lagstiftningen i denna del inte är tillräcklig utan att rätten att kvarstå i anställningen enligt anställningsskyddslagen bör höjas ytterligare.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att höja gränsen för rätten att kvarstå i anställningen i enlighet med vad som anförts ovan.

## 8. Turordningsreglerna, punkt 3 (V)

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 8 och  
avslår motionerna  
2021/22:1466 av Boriana Åberg (M),  
2021/22:2565 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 3,  
2021/22:4043 av Mikael Damsgaard (M) yrkande 1 och  
2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 27.

### *Ställningstagande*

Jag kan i likhet med utskottet konstatera att parternas principöverenskommelse och den utredning av arbetsrätten som har baserats på överenskommelsen (Ds 2021:17) innehåller förslag om att utöka möjligheten till undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Till skillnad från vad utskottet tycks anse menar jag att det är ett olyckligt förslag som ökar otryggheten för alla anställda, oavsett företagets storlek. Utökade undantag från turordningsreglerna riskerar i synnerhet att slå mot äldre arbetstagare eftersom ett mindre starkt regelverk ger arbetsgivarna möjlighet att byta ut äldre arbetskraft mot yngre. Arbetsgivarnas möjlighet att göra undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist behöver inskränkas – inte utökas. Arbetstagarnas anställningsskydd behöver stärkas – inte försvagas.

Anställningsskyddslagen, utan undantagsregeln, ger parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar vid arbetsbrist-situationer som är både rättssäkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen. Nyckelpersoner var genom kravet på tillräckliga kvalifikationer skyddade redan innan undantagsregeln infördes i början av 2000-talet. Jag anser att det är hög tid att slå vakt om de grundläggande intentionerna med anställningsskyddslagen och avskaffa möjligheten till undantag.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att ta bort rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ur 22 § anställningsskyddslagen.

## 9. Turordningsreglerna, punkt 3 (KD)

av Michael Anefur (KD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 27 och avslår motionerna

2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 8,

2021/22:1466 av Boriana Åberg (M),

2021/22:2565 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 3 och

2021/22:4043 av Mikael Damsgaard (M) yrkande 1.

### *Ställningstagande*

Med ekonomins tvära kast förändras villkoren för företagen, och då krävs det att företagen kan ställa om och behålla nyckelpersoner. Annars utgör bristen på flexibilitet ett skäl för många företag att tveka inför att anställa.

I likhet med utskottet konstaterar jag att både parternas principöverenskommelse och regeringens lagrådsremiss innehåller skrivningar som pekar i riktning mot en moderniserad arbetsrätt, vilket jag också välkomnar. Jag noterar också att just undantag från turordningen i anställningsskyddslagen är ett område som uttryckligen pekas ut som i behov av förändring. Jag står bakom ordningen där parterna i första hand försöker hitta lösningar på hur man kan öka flexibiliteten i arbetsrättslagstiftningen och där politiken får träda in om parterna inte lyckas. Till skillnad från utskottet anser jag dock inte att det mot bakgrund av vad som hittills framkommit går att förlita sig på att kommande förändringar kommer att gå tillräckligt långt.

För att främja ett flexiblare arbetsliv där företagen har bättre förutsättningar att hantera dagens arbetsmarknad anser jag att undantagen från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen bör utökas till fyra personer oavsett företagets storlek. Undantag från turordningsreglerna kan vara betydelsefulla för företags benägenhet att våga anställa även i tider då konjunkturen kan tyckas bister.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att reformera turordningsreglerna i anställningsskyddslagen i enlighet med vad som anförts ovan.



## **10. Företrädesrätten till återanställning, punkt 4 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 3.

### *Ställningstagande*

Företrädesrätten till återanställning spelar en viktig roll för att upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Utan företrädesrätten förlorar också turordningsreglerna vid uppsägning sin funktion. Företrädesrätten till återanställning motverkar att oseriösa arbetsgivare godtyckligt säger upp personal enbart för att kunna ersätta dem med andra. Med tanke på de allt fler korta visstidsanställningar som framför allt unga hänvisas till innebär dagens regler om kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning att stora grupper ställs utanför det skydd som företrädesrätten medför. För att företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar bör tiden som företrädesrätten gäller förlängas.

Redan i dag finns ett stort antal personer som permanent blir hänvisade till att varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet. Om inget görs för att stärka återanställningsrätten riskerar den skaran att växa än mer framöver. Det är olyckligt att utskottet inte verkar inse de allvarliga följderna som bristerna i dagens regelverk för med sig. Det är inte tillräckligt att som utskottet verkar göra förlita sig på att genomförandet av parternas principöverenskommelse och den aviserade propositionen ska lösa bristerna.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att ändra anställningsskyddslagen så att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning förkortas och inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller förlängs till tolv månader efter det att anställning har upphört.

## **11. Uthyrning av arbetstagare, punkt 5 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 9–13.

### *Ställningstagande*

Jag anser att bemanningsföretagens utbredning på den svenska arbetsmarknaden för med sig problem som drabbar både de bemanningsanställda och de anställda på kundföretagen. Det bidrar till att splittra arbetstagarna, hotar tryggheten på jobbet, försvårar utveckling av arbetets innehåll på de arbetandes villkor och stärker arbetsgivarnas makt.

Jag kan i likhet med utskottet konstatera att regeringens lagrådsremiss, som bygger på en överenskommelse mellan några av parterna, innehåller förslag som ger anställda i bemanningsföretag en ökad möjlighet till tillsvidareanställning. Det är visserligen ett välkommet förslag men till skillnad från utskottet menar jag att det inte är tillräckligt för att komma till rätta med de problem som bemanningsföretag medför på svensk arbetsmarknad. Mot bakgrund av de negativa effekterna som bemanningsföretagen har på den svenska arbetsmarknaden finns det skäl till ett antal åtgärder från regeringen. Jag delar alltså inte utskottets avvisande inställning till behovet av förändringar.

Jag anser därför att regeringen för att komma till rätta med de nuvarande bristerna på området bör

- verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden
- återkomma med ett förslag om att uthyrningslagen ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov
- återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i anställningsskyddslagen 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
- återkomma med ett förslag om att stärka den fackliga vetorätten i medbestämmandelagen genom att det för ett fackligt veto mot inhyring ska räcka att kollektivavtal saknas och att de fackliga organisationerna ska kunna lägga in sitt veto även om det inte hållits någon förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen
- återkomma med ett förslag om att uthyrningslagen kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal.

## **12. Rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, punkt 6 (M, SD, KD)**

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Lars Beckman (M), Christina Tapper Östberg (SD), Michael Anefur (KD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2021/22:2427 av Tobias Andersson m.fl. (SD) yrkande 3,

2021/22:3321 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 9,

2021/22:3687 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 4,

2021/22:3707 av Carl-Oskar Bohlin m.fl. (M) yrkande 1 och

2021/22:4210 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 60.

### *Ställningstagande*

Sverige behöver fler företag om framtidens utmaningar ska klaras. Enligt Tillväxtverket kan ungefär 50 procent av svenskarna tänka sig att starta ett eget företag, däremot är det bara runt 10 procent som gör det i slutändan. För många är även klivet från anställning till eget företag ett hinder. För att fler ska våga ta steget och starta företag behöver tryggheten bli större, särskilt i det första skedet.

I Sverige finns sedan länge möjligheten att få stöd till start av näringsverksamhet, även kallat starta eget-bidrag. Lagen ger dock bara möjlighet till tjänstledighet i sex månader. Det är inte tillräckligt för att möta utmaningarna på framtidens arbetsmarknad och för att få till stånd fler och växande företag. Genom att förlänga rätten till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet från sex månader till minst ett år skulle fler få chans att prova att satsa på en idé utan att direkt bli av med sitt anställningsskydd.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att utöka den lagliga rätten till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet från sex månader till minst ett år.

### **13. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m., punkt 7 (SD)**

av Magnus Persson (SD), Christina Tapper Östberg (SD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:2381 av Linda Lindberg m.fl. (SD) yrkande 1 och avslår motionerna

2021/22:1283 av Anders Österberg (S),

2021/22:2613 av Ida Gabrielsson m.fl. (V) yrkande 5,

2021/22:3103 av Cecilia Widegren och Ann-Britt Åsebol (båda M) yrkande 3,

2021/22:3243 av Sofia Nilsson m.fl. (C) yrkande 28,

2021/22:3686 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 12 och

2021/22:4166 av Ebba Busch m.fl. (KD) yrkandena 8 och 32.

#### *Ställningstagande*

Vi anser att besök hos mödravården kan hjälpa föräldrar med viktig information om fostrets utveckling och den gravida kvinnans hälsa samt vara en förberedelse för föräldraskapet. Enligt nuvarande ledighetslagstiftning är det ingen självklarhet att båda föräldrarna ska beviljas ledighet med ersättning för besök hos mödravården. För mammorna regleras detta i vissa fall i kollektivavtal medan papporna får hoppas på en förstående chef. Det kan i vissa fall leda till att pappan tvingas avstå från viktiga besök hos mödravården. Vi anser att det är en brist i det nuvarande regelverket. Båda föräldrarna bör ha en lagstadgad rätt att besöka mödravården så snart graviditeten är ett faktum och mödravårdsbesök inleds, alldeles oavsett eventuella komplikationer med graviditeten.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten.

### **14. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m., punkt 7 (C)**

av Alireza Akhondi (C).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2021/22:3243 av Sofia Nilsson m.fl. (C) yrkande 28 och

2021/22:3686 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 12 och avslår motionerna

2021/22:1283 av Anders Österberg (S),

2021/22:2381 av Linda Lindberg m.fl. (SD) yrkande 1,

2021/22:2613 av Ida Gabrielsson m.fl. (V) yrkande 5,

2021/22:3103 av Cecilia Widegren och Ann-Britt Åsebol (båda M) yrkande 3 och

2021/22:4166 av Ebba Busch m.fl. (KD) yrkandena 8 och 32.

### *Ställningstagande*

Höjda ambitioner för äldreomsorgen och äldres hälsa kräver också höjda ambitioner för stöd till alla landets anhängvårdare. Nästan var femte person i vuxen ålder vårdar, hjälper eller stöder en äldre livspartner, förälder eller svärförälder. Kvinnor svarar oftare för tillsyn, umgänge eller personlig omsorg, och utrikes födda kvinnor som vårdar en närstående är särskilt utsatta. Risken för egen ohälsa ökar hos anhöriga som ger omfattande vård. Att inte klara av att både jobba, stödja tonårsbarnen och följa med en åttioårig pappa till läkaren skapar tidsbrist, stress, trötthet och skuld känslor för många. Det är för få som nyttjar den flexibilitet som finns i närståendepenningen, och kommunernas tillämpning av regelverket för stöd till anhängvårdare varierar. Sammantaget är regelverket på området otillfredsställande. Jag beklagar att utskottet inte har förmåga att se detta. En ny lag om rätt till ledighet för vård av nära anhörig kan vara en lämplig väg framåt.

Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning om en ny lag om rätt till ledighet för vård av nära anhörig.

Vidare menar jag att det måste bli lättare och mer lönsamt att starta företag i Sverige. Målsättningen måste vara att det ska vara lika naturligt att vara företagare som att vara anställd. För att göra företagande lika naturligt som anställning behöver vi också uppmuntra s.k. kombinatorer, så att man kan vara både anställd och företagare på samma gång.

Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning som ser över möjligheten till att starta företag på deltid.

## **15. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m., punkt 7 (V)**

av Cicie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:2613 av Ida Gabrielsson m.fl. (V) yrkande 5 och avslår motionerna

2021/22:1283 av Anders Österberg (S),

2021/22:2381 av Linda Lindberg m.fl. (SD) yrkande 1,

2021/22:3103 av Cecilia Widegren och Ann-Britt Åsebol (båda M) yrkande 3,

2021/22:3243 av Sofia Nilsson m.fl. (C) yrkande 28,

2021/22:3686 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 12 och

2021/22:4166 av Ebba Busch m.fl. (KD) yrkandena 8 och 32.

### *Ställningstagande*

Föräldrarnas delaktighet redan under graviditeten kan spela en stor roll för hur föräldraskapet utvecklas och vilket ansvar de tar för barnet och barnets uppfostran. En aktiv delaktighet förbättrar också förutsättningarna för föräldrarna att vara stöd för varandra i vad som kan innebära svåra och utsatta situationer. Till skillnad från utskottet noterar jag att dagens ledighetslagstiftning inte fullt ut tillåter båda föräldrarna att vara delaktiga under graviditeten och ett barns liv. Jag menar att det finns goda skäl för att stärka möjligheterna för föräldrarna att delta under vårdrelaterade besök, mödravården inkluderat.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att införa en lagstadgad rätt till ledighet och ersättning för föräldrar att närvara vid vårdrelaterade besök.

## **16. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m., punkt 7 (KD)**

av Michael Anefur (KD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:4166 av Ebba Busch m.fl. (KD) yrkandena 8 och 32 samt avslår motionerna

2021/22:1283 av Anders Österberg (S),

2021/22:2381 av Linda Lindberg m.fl. (SD) yrkande 1,

2021/22:2613 av Ida Gabrielsson m.fl. (V) yrkande 5,

2021/22:3103 av Cecilia Widegren och Ann-Britt Åsebol (båda M) yrkande 3,

2021/22:3243 av Sofia Nilsson m.fl. (C) yrkande 28 och

2021/22:3686 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 12.

### *Ställningstagande*

Jag anser att dagens regelverk medger en relativt flexibel användning av föräldraförsäkringen under barnets första levnadsår. Vid barnets ettårsdag inträder dock ett antal begränsande regler och villkor som starkt styr såväl uttaget av föräldrapenningen som planeringen av eventuella syskon. Jag vill att makten över föräldraförsäkringen i större utsträckning ska flyttas till föräldrarna. Ett område som behöver förändras för att detta ska vara möjligt är föräldrars rätt till tjänstledighet för att vara med sina barn. Dagens system inskränker möjligheten att nyttja föräldraförsäkringen flexibelt. Det är visserligen glädjande att även utskottet värdesätter rollen som föräldrar har i samhället. Det är dock olyckligt att utskottet inte drar samma slutsatser som jag gör när det gäller behovet av reformer på området.

Genom att utöka möjligheten till tjänstledighet på heltid för föräldrar skulle det t.ex. bli möjligt för fler av de föräldrar som så vill att vänta tills barnet är tre år innan det börjar på förskola. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att utöka möjligheten till tjänstledighet för föräldrar genom att ge varje förälder rätt till 20 månaders tjänstledighet på heltid utöver tjänstledighet med föräldrapenning.

Vikten av att ta del av sina barns utveckling upphör inte bara för att barnen har börjat förskolan. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att ge varje förälder rätt till fem dagars tjänstledighet årligen för vård av barn upp tills barnet fyller 18 år. Detta förslag ligger väl i linje med Kristdemokraternas förslag om ett jobbskatteavdrag för föräldrar, vilket utökar föräldrars ekonomiska möjligheter att vara tjänstlediga utan lön exempelvis vid lov eller studiedagar. Jobbskatteavdrag för föräldrar i kombination med en utökad rätt till föräldraledighet upp tills barnet fyller 18 år är en viktig reform som omfattar många föräldrar och kan användas flexibelt.

### **17. Stridsåtgärder, punkt 8 (M)**

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Lars Beckman (M).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 18,

bifaller delvis motion

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 31 och

avslår motionerna

2021/22:331 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD),

2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,

2021/22:2881 av Mattias Karlsson i Luleå (M),  
2021/22:2976 av Christian Carlsson (KD),  
2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkandena 4 och 5 samt  
2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 32.

### *Ställningstagande*

En väl fungerande arbetsmarknad förutsätter att konfliktreglerna utformas så att det råder en balans mellan parterna. Som utskottet påpekar har Sverige visserligen få konflikt dagar i en internationell jämförelse. Vi anser dock att det finns skäl att uppmärksamma att även hot om stridsåtgärder kan få stor inverkan på arbetsmarknaden, inte minst när arbetsgivarparten är ett litet företag. Liksom anställningsskyddet har den grundläggande lagstiftningen om konflikträtten varit oförändrad under lång tid. Vi anser att det finns skäl att överväga förändringar på området.

Ur ett europeiskt perspektiv är de svenska reglerna om sympatiåtgärder särskilt tillåtande. Det ställs inte något krav på att åtgärden ska avse en part som kan påverka huvudkonflikten eller är kopplad till den på något sätt. I Sverige fungerar sympatiåtgärder framför allt som ett vapen på arbetstagar-sidan, t.ex. för att sätta press på arbetsgivaren i huvudkonflikten att teckna kollektivavtal. Sympatiåtgärder kan till skillnad från andra stridsåtgärder vidtas även när parten är bunden av kollektivavtal. Det innebär ett undantag från den överordnade principen om kollektivavtals fredsverkan.

Vi anser att det ur ett moraliskt perspektiv är svårt att motivera att en part som inte har med huvudkonflikten att göra ska drabbas. Till skillnad från utskottet ser vi vilken konkurrensnackdel detta är för svenska företag jämfört med företag i andra länder där sympatistrejker är förbjudna eller åtminstone starkt begränsade. För att värna arbetsfreden och för att oskyldiga företag och arbetstagarare inte ska drabbas av en konflikt anser vi att regeringen bör se över möjligheten att begränsa rätten till sympatiåtgärder genom att införa en proportionalitetsprincip.

## **18. Stridsåtgärder, punkt 8 (C)**

av Alireza Akhondi (C).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkandena 4 och 5 samt  
avslår motionerna

2021/22:331 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD),



2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,  
2021/22:2881 av Mattias Karlsson i Luleå (M),  
2021/22:2976 av Christian Carlsson (KD),  
2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 18 och  
2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 31 och 32.

### *Ställningstagande*

Många av regelverken på dagens arbetsmarknad skrevs för decennier sedan i en tid när de största företagen stod för jobben. Jag anser att dessa regelverk inte är anpassade för dagens arbetsmarknad och näringsliv. Numera är det små och växande företag som i allt högre grad står för jobbskapandet. Stora företag har, och kommer att fortsätta att ha, en mycket viktig roll att spela i svensk ekonomi. Men dagens arbetsmarknadsregler hindrar framväxten av morgondagens jobb. Vi riskerar i längden Sveriges internationella konkurrenskraft. På många platser är dessutom de små och växande företagen avgörande för näringslivets återväxt och den lokala arbetsmarknaden. Ett område som hindrar jobbskapande är utformningen av reglerna för när det är tillåtet att vidta stridsåtgärder. Till skillnad från utskottet ser jag ett behov av att göra en större översyn av konflikträtten i syfte att skapa en bättre balans mellan arbetsmarknadens parter och ekonomin och samhället i övrigt.

Jag anser därför att regeringen bör se över konflikträtten för att anpassa den till dagens arbetsmarknad i enlighet med vad som anförts ovan.

Vidare finns det skäl att framhålla att fackförbund i dag kan vidta stridsåtgärder mot små företag även om de anställda där själva inte har någon konflikt med arbetsgivaren. Sådana strider handlar sällan om att medlemmar i facket skulle ha drabbats av orimliga villkor eller vägras skälig lön utan om att den mix av villkor som anställda och arbetsgivare enats om är en annan än den facket föreskriver centralt. Till skillnad från vad utskottet tycks göra ser jag ett behov av att byta godtycket i att blockera mindre företag mot respekt för de anställdas egna önskemål. Jag anser att det måste finnas en proportionalitet mellan vad facket försöker uppnå med sina stridsåtgärder och den skada det lilla företaget eller samhällsekonomin utsätts för.

Jag anser därför att regeringen bör se över hur en bättre proportionalitet kan nås i förfackförbunds möjligheter att vidta stridsåtgärder mot mindre företag i enlighet med vad som anförts ovan.

## **19. Stridsåtgärder, punkt 8 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1 och avslår motionerna

2021/22:331 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD),

2021/22:2881 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2021/22:2976 av Christian Carlsson (KD),

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkandena 4 och 5,

2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 18 och

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 31 och 32.

### *Ställningstagande*

Rätten att strejka är helt avgörande för att arbetstagarna ska kunna försvara uppnådda rättigheter och på sikt förbättra dem. Relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare är i grunden ojämlik till arbetsgivarens fördel, eftersom arbetstagaren är beroende av sin inkomst, samtidigt som arbetsgivaren i kraft av en utvidgad tolkning av äganderätten har rätten att leda och fördela arbetet. Den enskilda arbetstagaren är beroende av kollektivt agerande för att faktiskt kunna hävda sig och motverka den strukturella obalansen. Strejk är en yttersta möjlighet att realisera detta och bör värnas på starka principiella grunder. Strejkrätten är ett resultat av arbetarrörelsens långa och mödosamma kamp och utgör i dag en grundläggande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen.

De förändringar av strejkrätten som genomfördes 2019 innebär allvarliga och oacceptabla begränsningar. När ärendet behandlades i utskottet avvisade Vänsterpartiet förslaget med motiveringen att regeringens förslag utgör en ensidig begränsning av arbetstagaransidans stridsåtgärdsrätt, öppnar för avtalsshopping och gula fackföreningar och innebär ett oproportionerligt hårt slag mot fristående fackföreningar. Jag står fast vid denna uppfattning. Under den tid som gått sedan ändringarna infördes har också flera exempel med just avtalsshopping och gula fackföreningar visat sig på arbetsmarknaden. Tidigare har fackföreningarna kunnat ta strid för att rätt avtal ska tillämpas. Den möjligheten är nu borta. Strejkförbudslagstiftningen utgör därmed ett allvarligt hot mot svenska kollektivavtal och öppnar för lönedumpning. Jag menar att begränsningarna i strejkrätten försvagar arbetstagarnas ställning och stärker arbetsgivarnas makt i en tid när löntagarna redan är tillbakapressade. Utgångspunkten bör i stället vara att stärka arbetstagarnas position på arbetsmarknaden, inte att angripa en av grundvalarna för ett fritt och välorganiserat arbetsliv. Det är beklagligt att utskottet inte har samma utgångspunkt i sitt sätt att se på frågan.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att riva upp de inskränkningar i konflikträtten som genomförts i medbestämmandelagen med anledning av proposition 2018/19:105.

## 20. Stridsåtgärder, punkt 8 (KD)

av Michael Anefur (KD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna  
2021/22:2976 av Christian Carlsson (KD) och  
2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkandena 31 och 32,  
bifaller delvis motion  
2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 18 och  
avslår motionerna  
2021/22:331 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD),  
2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,  
2021/22:2881 av Mattias Karlsson i Luleå (M) och  
2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkandena 4 och 5.

### *Ställningstagande*

I likhet med utskottet noterar jag att Sverige har förhållandevis få strejker på arbetsmarknaden. Samtidigt förekommer dock flera andra typer av konflikter på arbetsmarknaden. Fler och fler anställda och företag hamnar i avtalslösa tillstånd när ett avtal löpt ut. Hot om konfliktåtgärder förekommer i stor utsträckning, och en växande tendens är att konfliktvapnet används mycket snabbt i vissa branscher. Det finns skäl att påpeka att skadorna för företagen blir mycket omfattande redan vid varsel om konflikt. Hoten i konfliktvapnet används också i vissa fall i proportioner som inte står i paritet till vad avtalstvisten gäller.

Jag anser att fackföreningarna har en viktig roll och bidrar till en stabil och trygg arbetsmarknad, men det är viktigt att stridsåtgärder och medbestämmande sker inom rimliga ramar. Maktförhållandena mellan arbetsgivare och fackföreningar måste vara rimliga. Den lagändring som genomfördes på området 2019 var välkommen och kan förhoppningsvis leda till att kostsamma strejker på arbetsplatser där det redan finns kollektivavtal kan undvikas. Till skillnad från utskottet ser jag dock behov av ytterligare åtgärder på området. I syfte att skapa en bättre ordning på arbetsmarknaden och för att begränsa ekonomiska skadeverkningar av strejk och andra fackliga stridsåtgärder finns det därför skäl att se över rätten att vidta sympatiåtgärder och införa en proportionalitetsprincip för fackliga stridsåtgärder.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om lagstiftningen kring sympatiåtgärder och införandet av en proportionalitetsprincip i enlighet med vad som anförts ovan.

## 21. Återinförande av lex Laval, punkt 9 (M, C, KD)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Alireza Akhondi (C), Lars Beckman (M) och Michael Anefur (KD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 6,

2021/22:3321 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 11 och

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 29.

### *Ställningstagande*

En av grundpelarna och de främsta framgångarna inom det europeiska samarbetet är den fria rörligheten för varor, personer, tjänster och kapital. Den gemensamma marknaden inom EU är en förutsättning för god ekonomisk tillväxt och viktig för att Europa ska ha goda förutsättningar att verka i en global konkurrens.

För oss är det självklart att goda villkor ska säkerställas för dem som kommer till Sverige från andra EU-länder för att arbeta. Det är centralt att dessa arbetstagare inte utnyttjas utan att de lagar och regler som de omfattas av faktiskt också efterlevs. Till skillnad från utskottet ser vi dock allvariga problem med de omfattande ändringar som regeringen föreslog och riksdagen antog i utstationeringslagen genom att lex Laval togs bort 2017. Alltsedan ändringen genomfördes har vi varit konsekventa med att påtala att den nya ordningen är för långtgående.

En utstationerande arbetsgivare kan numera inte freda sig mot stridsåtgärder oavsett hur bra arbetsvillkor arbetstagarna har. Som ett resultat har det blivit mindre attraktivt för företag från andra länder att komma hit, vilket riskerar att hämma den fria rörligheten. I sektorer där Sverige har ett stort behov av arbetskraft, t.ex. i byggsektorn, kan detta vara direkt skadligt för Sverige. De nya reglerna är också med stor sannolikhet oförenliga med EU-rättens principer om proportionalitet och ömsesidigt erkännande. Vi gör alltså en helt annan bedömning än utskottet. Därför anser vi att det tidigare regelverket, lex Laval, bör återinföras.

Vi anser mot denna bakgrund att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i utstationeringslagen i enlighet med vad som anförts ovan.

## 22. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 10 (V)

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 7–9 och avslår motion

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 28.

### *Ställningstagande*

Jag konstaterar i likhet med utskottet att vissa välkomna ändringar i regelverket för utstationering genomfördes under 2020 som en följd av att ändringsdirektivet genomfördes. Ändringarna är dock inte tillräckligt långtgående på flera områden, vilket flera arbetstagarorganisationer också har påpekat. Utstationering utan att svenska villkor gäller fullt ut för alla som arbetar på svensk arbetsmarknad innebär alltid en öppning för att kunna ställa arbetare mot arbetare. Det är därför angeläget att systematiskt undanröja sådana risker genom att ta ytterligare steg mot en bättre reglering.

Ett viktigt steg är att även ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. Regeringens hållning i frågan innebär att situationer kan uppkomma där en utstationerad arbetstagare står helt utan ersättning för dessa kostnader. Det finns en påfallande risk för att oseriösa arbetsgivare utnyttjar ett sådant kryphål i syfte att pressa ned de utstationerade arbetstagarnas löner. Detta är oacceptabelt och torde också stå i direkt motsättning till intentionerna med ändringsdirektivet.

Ett annat viktigt steg är att låta underrättelseskyldigheten omfatta även enskilda som tar emot tjänsterna för privat bruk. En stor andel av de utstationerade byggnadsarbetarna finns i den s.k. rotsektorn med privatpersoner som beställare. Behovet av underrättelseskyldighet är således stort även i denna sektor. Jag anser att undantaget för privatpersoner riskerar att urholka poängen med underrättelseskyldigheten och lämna en lucka för att kunna utnyttja utstationerade arbetstagare.

Vidare anser jag att den lagskärpning som gjordes 2013 i utstationeringslagen om att arbetsgivaren ska anmäla utstationeringen och utse en kontaktperson till Arbetsmiljöverket var välkommen. Lagskärpningen var dock inte tillräcklig. För att ett system med anmälningsskyldighet ska vara effektivt behöver sanktionsansvaret även omfatta dem som anlitar oregistrerade utländska företag. Erfarenheterna från Danmark, där ett sådant utvidgat

regelverk införts, visar att ett effektivt system för anmälningsplikt kräver att även köparna omfattas av sanktionsansvaret. Det är olyckligt att utskottet fortfarande inte kan se det behov av förändring som finns på området.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att

- införa en rätt att med stöd av stridsåtgärder genomdriva ersättning för resa, kost och logi när det gäller resan från utsändningslandet till Sverige
- utöka underrättelseskyldigheten till att omfatta även enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk
- utvidga systemet med anmälningskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige så att sanktionsansvaret omfattar även köparna, utan undantag.

### **23. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 10 (KD)**

av Michael Anefur (KD).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD) yrkande 28 och avslår motion

2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 7–9.

#### *Ställningstagande*

Det är viktigt att information om vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden är lättillgänglig för att underlätta för utstationerade företag att göra rätt och för utstationerade arbetstagare att ta till vara sina rättigheter. Såväl arbetsgivare som arbetstagare måste kunna ta del av sådan information redan innan de kommer till Sverige. För att det ska vara möjligt måste svenska kollektivavtalsvillkor vara lätta att få tag på för de berörda. Sedan lex Laval infördes har det funnits regler om att en arbetstagarorganisation till Arbetsmiljöverket ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Jag noterar dock att villkor inte har lämnats in i önskvärd omfattning. Jag håller inte med utskottet om att regelverket är ändamålsenligt utformat som det ser ut i dag. Det är hög tid att införa en sanktionsmöjlighet för de fall där reglerna inte följs, t.ex. genom en sanktionsavgift.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i utstationeringslagen i enlighet med vad som anförts ovan.

## **24. Lag mot trakasserier i arbetslivet, punkt 11 (V, L, MP)**

av Roger Haddad (L), Ciczie Weidby (V), Leila Ali-Elmi (MP) och Malin Danielsson (L).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna  
2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2,  
2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L) yrkande 13 och  
2021/22:4112 av Nicklas Attefjord och Leila Ali-Elmi (båda MP) yrkande 1.

### *Ställningstagande*

Om det finns organisatoriska och sociala problem på en arbetsplats finns det också stor risk att det uppstår mobbning. Vi konstaterar att det i dag saknas en tydlig lagstiftning som skyddar den som utsätts för trakasserier i form av mobbning i arbetslivet. En lucka i lagstiftningen gör att anställda kan frysas ut och systematiskt mobbas av en chef eller av andra arbetstagare utan att någon ställs till svars. Arbetsgivaren har i dag visserligen ett ansvar för det förebyggande arbetet, men när en arbetstagare drabbas av mobbning riskerar denne att stå helt utan stöd. Den som blir utsatt får ofta stå ensam, trots att facket, företagshälsovården och andra inblandade gör så gott de kan för att hjälpa den mobbade. Till skillnad från utskottet menar vi att det behövs ett tydligt initiativ för att komma till rätta med de brister som finns i dagens regelverk. Det är inte tillräckligt att som utskottet gör förlita sig på det redan existerande regelverket.

Vi anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet.

## **25. Övrigt om trakasserier i arbetslivet, punkt 12 (MP)**

av Leila Ali-Elmi (MP).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 12 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2021/22:4112 av Nicklas Attefjord och Leila Ali-Elmi (båda MP) yrkande 2.

### *Ställningstagande*

I Sverige kan Barnombudsmannen hjälpa till med stöd och ledning, och berätta vart barn kan vända sig när de har det svårt. Om man blir diskriminerad eller trakasserad på sin arbetsplats för sin religion, hudfärg, sexuella läggning, ålder, funktionsnedsättning, kön eller könsöverskridande identitet kan man vända sig till Diskrimineringsombudsmannen och göra en anmälan. Det finns också Konsumentombudsmannen som försvarar konsumenternas intressen och Justitieombudsmannen som ansvarar för juridiska spörsmål exempelvis förtal inom området tryckfrihet.

Jag konstaterar att någon liknande institution inte finns för de personer som drabbas av vuxenmobbing på våra arbetsplatser. Det är fråga om en utsatt grupp som ofta kan få både psykiska och fysiska besvär som en följd av mobbningen. När mobbningen inte faller inom ramen för diskrimineringslagen och det område som Diskrimineringsombudsmannen svarar för står den vuxne mobbade personen helt utan någon möjlighet till upprättelse. Till skillnad från utskottet ser jag att det finns ett behov av att täppa till den lucka som i dag finns på området. Utsatta personer behöver få tillgång till bättre stöd genom att man inrättar en ombudsman med uppdrag att samla in information på nationell nivå och ge stöd till dem som utsatts för mobbing på sin arbetsplats.

Jag anser därför att regeringen bör utreda behovet av en ombudsman mot kränkande särbehandling i enlighet med vad som anförts ovan.

## **26. Lag om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet, punkt 13 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 13 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3.

### *Ställningstagande*

Arbetslivet är en av de platser där mest information om oss som individer skapas, lagras och behandlas. Det sker dessutom i en situation där den ena parten, arbetstagaren, står i ett beroendeförhållande till den andra, arbetsgivaren. Arbetsgivarna har dessutom långtgående befogenheter i förhållande till arbetstagarna. Trots dessa förutsättningar kan jag konstatera att det i dag saknas tydliga regler kring den personliga integriteten i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Även om dessa frågor är komplicerade och den tekniska utvecklingen går snabbt är det mer angeläget än någonsin med en



arbetsrättslig lag om personlig integritet i arbetslivet. Det är viktigt med en lagreglering och efterföljande praxis för att på ett tydligt och rättssäkert sätt skilja motiverade åtgärder som utförs på sätt som minimerar intrånget i den personliga integriteten från integritetskränkande åtgärder.

Jag anser därför att en arbetsrättslig lag om personlig integritet i arbetslivet är nödvändig, men eftersom alltför lång tid har gått sedan dessa frågor senast utreddes samt nya tekniska lösningar och andra förhållanden tillkommit är det ett måste att integritetsfrågorna utreds på nytt. Det behöver ske skyndsamt och med ett tydligt uppdrag att det ska vara en enkel och sammanhållen lagstiftning för arbetslivet som tar sin utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Jag beklagar att utskottet inte ser de uppenbara behov som finns av att ta steg mot en samlad lagstiftning på området.

Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en arbetsrättslig lag om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet i enlighet med vad som anförts ovan.

## **27. EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet, punkt 14 (M, C)**

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Alireza Akhondi (C) och Lars Beckman (M).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 14 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförts i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 8,  
2021/22:3246 av Kerstin Lundgren m.fl. (C) yrkande 38 och  
2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 19 och  
avslår motion  
2021/22:2565 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 9.

### *Ställningstagande*

Vi anser att frågor som rör sysselsättning och socialpolitik bäst hanteras av medlemsländerna själva. Förstärkt erfarenhetsutbyte är den samarbetsform som främst bör användas på EU-nivå i dessa frågor. EU bör i stället för att tränga sig in på detta område lägga kraft på andra frågor där samverkan är nödvändig. Vi var emot inrättandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter och varnade regeringen för att pelaren innebär att en grund skapas för att driva fram lagstiftning som i dag inte är EU-gemensam. Inträngningen sker på ett område där vi menar att det är viktigt att värna det nationella självbestämmandet. Den svenska modellen hotas nu av bl.a. förslag från EU

om minimilöner. En ökad europeisk inblandning i arbetsmarknadsfrågor kommer att leda till en situation där kollektivavtalen kan överprövas av EU-domstolen. Det är inte en önskvärd väg framåt.

Även om regeringen ansluter sig till vår linje och intar en kritisk hållning i de lagförslag som kommer är det nu för sent att backa. Genom inrättandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter har sociala och arbetsmarknadspolitiska frågor förts upp på EU-nivå, vilket har inneburit att vi sedan dess har behövt lägga kraft och energi på att motverka den rad av förslag som är att vänta. Vi konstaterar att denna utveckling fortsätter. Kompromisser på EU-nivå i dessa frågor riskerar därmed att skära rakt in i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Vi behöver inte mer lagstiftning på EU-nivå i arbetsmarknadsfrågor, vi behöver lyssna till erfarenheterna av hur det fungerar i andra länder, dela med oss av kunskapen och fortsätta arbeta framåt utifrån hur det ser ut i Sverige. Vi behöver värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och använda rätt verktyg i rätt sammanhang. Till skillnad från utskottet menar vi att regeringen inte vidtar tillräckligt med åtgärder på området.

Vi anser därför att regeringen måste vidta åtgärder för att motverka en alltmer omfattande och mer ingripande EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet och förslag som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen.

## **28. EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet, punkt 14 (SD)**

av Magnus Persson (SD), Christina Tapper Östberg (SD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 14 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2021/22:2565 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 9 och avslår motionerna

2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 8,

2021/22:3246 av Kerstin Lundgren m.fl. (C) yrkande 38 och

2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 19.

### *Ställningstagande*

Vi värderar samarbete över nationsgränser och ser positivt på att Sverige för dialog med andra stater i olika former. I dagens globaliserade omvärld är det avgörande att kunna föra dialog inom Europas gränser. Där har EU en viktig roll att fylla. Vi menar dock att det är viktigt för alla nationer att bevara självbestämmandet och den nationella suveräniteten. Det gäller inte minst

inom det arbetsmarknadspolitiska området. I dag finns det politiska partier som arbetar för att EU ska få mer inflytande på den svenska arbetsmarknaden, vilket riskerar att sätta svensk arbetsmarknadskultur i gungning. Vi vänder oss kraftigt mot detta och beklagar att utskottet inte ser de behov av åtgärder som finns på området.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har fungerat som ett gott exempel runt om i världen och bygger på att parterna kommer överens om vilka regler som ska gälla på den svenska arbetsmarknaden. Det har historiskt tjänat oss väl. Genom EU:s förslag inom ramen för den sociala pelaren riskerar riktlinjer att på sikt bli tvingande. Genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter utmanas långsamt vår egen rätt att avgöra vilka regler som ska gälla på den svenska arbetsmarknaden, vilket är ett hot mot vår modell. Vi tillhör det enda parti som fullt ut värnar om Sveriges självbestämmande och suveränitet.

Vi anser därför att regeringen måste vidta åtgärder för att värna det nationella självbestämmandet om arbetsmarknadsfrågor.

## **29. Global Deal, punkt 15 (V)**

av Ciczie Weidby (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 15 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion  
2021/22:921 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 10.

### *Ställningstagande*

När S-MP-regeringen tillträdde lanserade den Global Deal tillsammans med ILO och OECD. Initiativet har en tydlig referens i ILO:s Decent Work Agenda. OECD har nu tagit över ansvaret att driva vidare satsningen. Syftet med Global Deal är att utveckla en plattform för att lyfta frågan om partssamverkan och att stärka befintliga samverkansstrukturer. Jag konstaterar att satsningen har varit framgångsrik och att intresset för Global Deal är stort. En lång rad stater, företag, fackföreningar och andra organisationer har anslutit sig. Fackföreningar beskriver hur satsningen möjliggjort en öppen dialog med företag där de kunnat framföra skarp kritik och verka för förbättringar. Samtidigt har möjligheterna till ansvarsutkrävande ifrågasatts, vilket är olyckligt eftersom det är viktigt för att satsningen ska få effekt att det är möjligt att utkräva ansvar. Till skillnad från utskottet menar jag att det är viktigt att slå vakt om att det påbörjade arbetet fortsatt får tydligt stöd från svenskt håll när ansvaret för Global Deal har flyttats till OECD och ILO.

Jag anser därför att regeringen bör verka för att Global Deal får ett tydligt stöd och tillräcklig finansiering.

# Särskilda yttranden

## 1. Flexiblare regelverk m.m., punkt 1 (M)

Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Lars Beckman (M) anför:

Moderaterna har länge verkat för att utveckla den svenska modellen. I kommittémotion 2021/22:3321 yrkande 1 (M) och motion 2021/22:3325 yrkande 17 (M) finns förslag om att modernisera arbetsrätten och förstärka omställningsförmågan på arbetsmarknaden. Vi står naturligtvis bakom vad som anförs i dessa motioner. I likhet med utskottet noterar vi dock att parterna på den svenska arbetsmarknaden har träffat en överenskommelse och att regeringen har utlovat en proposition på området våren 2022. I nuläget finns det därför skäl att avvakta det vidare arbetet med att genomföra förändringar av det arbetsrättsliga regelverket i linje med den inriktning som stakats ut i partsöverenskommelsen. Vi vill betona att det är viktigt att förslagen i överenskommelsen utformas och genomförs ändamålsenligt, kostnads-effektivt och träffsäkert. Reformerna bör följas upp noggrant för att säkerställa att de stärker den svenska arbetsmarknaden och svenska företags konkurrenskraft.

## 2. Turordningsreglerna, punkt 3 (SD)

Magnus Persson (SD), Christina Tapper Östberg (SD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD) anför:

Vi har under en längre tid framhållit behovet av att utöka möjligheten till undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. En förändring behövs för att möjliggöra för mindre företag att behålla spetskompetens vid konjunkturnedgångar och därmed också öka sin konkurrenskraft när konjunkturen vänder.

I kommittémotion 2021/22:2565 yrkande 3 (SD) framställs på nytt ett förslag om att öka undantagen i turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Vi står naturligtvis bakom vad som anförs i motionen om att förändringar på området behövs för att förbättra situationen för mindre företag. I nuläget finns det dock skäl att avvakta det vidare arbetet med att genomföra förändringar på området i enlighet med vad som slagits fast i både partsöverenskommelsen och regeringens lagrådsremiss. Vi avstår därför från att reservera oss till förmån för förslaget i kommittémotionen.

BILAGA

## Förteckning över behandlade förslag

## Motioner från allmänna motionstiden 2021/22

*2021/22:331 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av fackliga sympatiåtgärder och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:461 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att slutbetänkandet från Utredningen för hållbart arbetsliv över tid, Tid för trygghet (SOU 2019:5), bör remitteras och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör förkortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att regelverket gällande arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda under provanställningens gång i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta

- två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
  10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov och tillkännager detta för regeringen.
  11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning och tillkännager detta för regeringen.
  12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet bör stärkas och tillkännager detta för regeringen.
  13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen om uthyrning av arbetstagare bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:464 av Ali Esbati m.fl. (V):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att de inskränkningar i konflikträtten som genomförts i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet med proposition 2018/19:105 ska rivas upp och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skyddet i medbestämmandelagen mot föreningsrättskränkning bör stärkas och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en arbetsrättslig lag om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:468 av Ali Esbati m.fl. (V):*

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:469 av Ali Esbati m.fl. (V):*

7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att underrättelseskyldigheten även bör omfatta enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över förtroendemannalagen och lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar och tillkännager detta för regeringen.
17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsgivare som anställer personer med subventioner ska vara skyldiga att utfärda ett arbetsintyg till den anställde när anställningen upphör och tillkännager detta för regeringen.
21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att alla subventionerade anställningar bör omfattas av LAS och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:707 av Martina Johansson (C):*

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att anställningsformerna behöver bli mer flexibla och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:921 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V):*

10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Sverige bör verka för att Global Deal får ett tydligt stöd och tillräcklig finansiering och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:1283 av Anders Österberg (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga behovet av att göra en översyn för att se över möjligheten att införa ledighet också för dem som arbetstränar så att det finns en tydlighet och tillkännager detta för regeringen.



*2021/22:1296 av Leif Nysmed och Lars Mejern Larsson (båda S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skyddet i medbestämmandelagen mot föreningsrättskränkning bör stärkas och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:1399 av Marianne Fundahn m.fl. (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för att fler upphandlingar ska bidra till att fler får möjlighet att arbeta heltid, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2021/22:1430 av Björn Wiechel och Åsa Karlsson (båda S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att inte konkurrensutsätta arbetstagarbegreppet och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:1466 av Borianana Åberg (M):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att reformera lagen om anställningsskydd (LAS) och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:1697 av Magnus Manhammar (S):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för krav på villkor enligt svenska kollektivavtal vid offentliga upphandlingar och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:2381 av Linda Lindberg m.fl. (SD):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:2427 av Tobias Andersson m.fl. (SD):*

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka tiden för tjänstledigt för att bedriva näringsverksamhet och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:2565 av Magnus Persson m.fl. (SD):*

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att öka undantagen i turordningsreglerna i LAS och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att värna det nationella självbestämmandet gällande arbetsmarknadsfrågor och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:2613 av Ida Gabrielsson m.fl. (V):*

5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om att införa en lagstadgad rätt till ledighet och ersättning för föräldrar att närvara vid vårdrelaterade besök och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:2881 av Mattias Karlsson i Luleå (M):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa en proportionalitetsprincip för stridsåtgärder på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:2882 av Mattias Karlsson i Luleå (M):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att avskaffa reglerna om att arbetsgivare måste varsla vid driftsinskränkning och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:2891 av Roger Hedlund (SD):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda en lagändring för att ge offentlighetsanställda rätt till heltidsarbete och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:2976 av Christian Carlsson (KD):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om att balansera makten mellan arbetsmarknadens parter genom att se över rätten till sympatiåtgärder och ett införande av en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2021/22:3103 av Cecilia Widegren och Ann-Britt Åsebol (båda M):*

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över rätten till tjänstledighet för utlandsstationering som främjar Sverige och svensk ekonomi och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:3226 av Alireza Akhondi m.fl. (C):*

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över konflikträtten för att anpassa den till dagens arbetsmarknad och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur en bättre proportionalitet kan nås för fackförbunds möjligheter att vidta stridsåtgärder mot mindre företag och tillkännager detta för regeringen.

6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över reglerna kring utstationering och anpassa dessa utifrån hur det var utformat enligt den s.k. lex Laval och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:3243 av Sofia Nilsson m.fl. (C):*

28. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning av en ny lag om rätt till ledighet för vård av nära anhörig, motsvarande lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:3246 av Kerstin Lundgren m.fl. (C):*

38. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:3321 av Mats Green m.fl. (M):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att modernisera arbetsrätten och förstärka omställningsförmågan på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om reformer för att fler ska våga prova på att starta företag eller att bli egenanställda och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återinföra lex Laval för att förbättra kompetensförsörjningen och rörligheten inom EU och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:3325 av Mats Green m.fl. (M):*

17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att modernisera arbetsrätten och förstärka omställningsförmågan på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att möjligheten till sympatiåtgärder bör begränsas genom införandet av en proportionalitetsprincip och tillkännager detta för regeringen.
19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att motverka en alltmer omfattande och mer ingripande EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:3686 av Martin Ådahl m.fl. (C):*

12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda möjligheten till en modell för att starta företag på deltid och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för att öka möjligheten till lärlingsjobb som även småföretag kan erbjuda och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:3687 av Lars Hjalmered m.fl. (M):*

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka rätten till tjänstledighet för att starta företag från dagens sex månader till minst ett år och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:3707 av Carl-Oskar Bohlin m.fl. (M):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om bättre möjligheter till tjänstledighet för att starta företag för den som har en anställning i offentlig sektor, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2021/22:3965 av Johan Pehrson m.fl. (L):*

25. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa en ny förenklad anställningsform, inträdesjobb, för nyanlända och unga upp till 23 år utan gymnasieexamen och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:3969 av Roger Haddad m.fl. (L):*

13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att en statlig utredning bör tillsättas i syfte att utreda möjligheten att införa en särskild lag mot trakasserier i arbetet och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:3974 av Johan Pehrson m.fl. (L):*

92. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om före detta kriminellas möjligheter att komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:3987 av Kristina Axén Olin m.fl. (M):*

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hinder för sommarjobb för ungdomar och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:4043 av Mikael Damsgaard (M):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka möjligheten för arbetsgivare att undanta anställda från turordningen och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att de krav som ställs på arbetsgivaren i samband med uppsägningar på grund av personliga skäl bör bli mindre långtgående och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om höga och oförutsägbara kostnader i samband med uppsägning och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsgivaren mot ett avgångsvederlag ska kunna säga upp en tillsvidareanställd utan att saklig grund föreligger, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2021/22:4065 av Nicklas Attefjord m.fl. (MP):*

34. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga rätten till att fortsätta arbeta och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:4112 av Nicklas Attefjord och Leila Ali-Elmi (båda MP):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att en lag bör införas som ger anställda som är utsatta för kränkande särbehandling möjlighet till upprättelse genom juridisk prövning och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda behovet av en ombudsman mot kränkande särbehandling och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:4166 av Ebba Busch m.fl. (KD):*

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att varje förälder ska ges rätt till 20 månaders tjänstledighet, utöver tjänstledighet med föräldrapenning, och tillkännager detta för regeringen.
32. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en utvidgad rätt till föräldraledighet upp till dess att barnet fyller 18 år och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:4198 av Michael Anefur m.fl. (KD):*

27. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att reformera turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.

28. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att sanktioner bör införas kopplade till arbetstagarorganisationers skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket och tillkännager detta för regeringen.
29. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återinföra lex Laval och tillkännager detta för regeringen.
30. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga provanställningstiden från sex månader till tolv månader och tillkännager detta för regeringen.
31. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över lagstiftningen kring sympatiåtgärder på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
32. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa en proportionalitetsprincip för fackliga stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.

*2021/22:4210 av Sofia Damm m.fl. (KD):*

60. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rätten till tjänstledighet bör utökas för den som startar företag, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.