



## Arbetsrätt

---

### Sammanfattning

I detta ärende behandlas ett 90-tal motionsyrkanden från den allmänna motionstiden hösten 2010 om främst den arbetsrättsliga lagstiftningen. Frågor om en översyn av det arbetsrättsliga regelverket, om den s.k. lex Laval, om en ändring av EU:s utstationeringsdirektiv, om ratificering av ILO-konvention 94 och om att avskaffa de allmänna turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd respektive tvåpersonersundantaget behandlas i betänkandet. Andra frågor som tas upp är rätt till heltid, företrädesrätt till återanställning i samband med att arbetsgivaren hyr in arbetskraft och rätt att arbeta efter 67 års ålder.

Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden utom de som avser vissa frågor med anknytning till lex Laval och utstationeringsdirektivet och förslag som gäller ratificering av ILO-konventionen.

En utskottsmajoritet bestående av företrädarna för Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Sverigedemokraterna och Vänsterpartiet föreslår ett antal tillkännagivanden på dessa områden. *Det första* avser att regeringen skyndsamt ska tillsätta en utredning med uppdrag att senast den 1 september 2012 överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv och därefter återkomma till riksdagen med lagförslag. *Det andra* gäller behovet av nya politiska initiativ av regeringen på EU-nivå för att säkerställa utstationeringsdirektivets karaktär av minimidirektiv. *Det tredje* avser att regeringen ska ratificera ILO-konvention 94.

Företrädarna för Moderaterna, Folkpartiet, Centerpartiet och Kristdemokraterna reserverar sig mot utskottsmajoritetens ställningstagande på två av dessa punkter och lämnar dessutom ett särskilt yttrande.

Utskottet anser att den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, i huvudsak fungerar bra. Utskottet finner därför inte skäl att nu föreslå några större förändringar av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Grunden för arbetsrätten bör alltså bestå även framöver. Vissa grupper, framför allt unga och utrikes födda kan dock, till följd av

utformningen av vissa delar av arbetsrätten, möta svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Det kan därför finnas skäl att genomföra mindre justeringar av gällande regler för att minska dessa problem.

Från företrädarna för Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet finns totalt 15 reservationer.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut .....	4
Redogörelse för ärendet .....	9
Utskottets överväganden .....	10
Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen m.m. ....	10
Lex Laval-relaterade frågor m.m. ....	13
Utredning om lex Laval .....	19
Ytterligare ändringar i utstationeringslagen m.m. ....	22
Utstationeringsdirektivet på EU-nivå .....	23
Utredning om den svenska kollektivavtalsmodellen .....	23
ILO-konvention 94 .....	24
Proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt .....	28
Tidsbegränsade anställningar m.m. ....	29
Turordningsfrågor vid uppsägning på grund av arbetsbrist .....	33
Företrädesrätt till återanställning och inhyrning av arbetskraft m.m. ....	36
Stärkt integritetsskydd i arbetslivet .....	42
Rätt till heltid .....	44
Rätt att arbeta efter 67 års ålder .....	46
Övriga arbetsrättsliga motioner .....	49
Reservationer .....	54
1. Utredning om lex Laval, punkt 2 (M, FP, C, KD) .....	54
2. Ytterligare ändringar i utstationeringslagen m.m., punkt 3 (S) .....	58
3. Utredning om den svenska kollektivavtalsmodellen, punkt 5 (MP, V) .....	59
4. Ratificering av ILO-konvention 94, punkt 6 (M, FP, C, KD) .....	60
5. Tidsbegränsade anställningar m.m., punkt 8 (S) .....	62
6. Tidsbegränsade anställningar m.m., punkt 8 (MP) .....	63
7. Tidsbegränsade anställningar m.m., punkt 8 (V) .....	64
8. Tvåpersonersundantaget i 22 § LAS, punkt 10 (S, V) .....	67
9. Företrädesrätt till återanställning och inhyrning av arbetskraft, punkt 11 (S) .....	68
10. Företrädesrätt till återanställning och inhyrning av arbetskraft, punkt 11 (V) .....	69
11. Stärkt integritetsskydd i arbetslivet, punkt 12 (V) .....	71
12. Rätt till heltid, punkt 13 (S) .....	72
13. Rätt till heltid, punkt 13 (MP) .....	74
14. Rätt till heltid, punkt 13 (V) .....	75
15. Au pair-anställda, punkt 15 (S) .....	77
16. Bärplockare från utlandet m.m., punkt 16 (S, V) .....	78
17. Solidariskt entreprenörsansvar m.m., punkt 17 (S, V) .....	79
Särskilt yttrande .....	81
Utstationeringsdirektivet på EU-nivå, punkt 4 (M, FP, C, KD) .....	81
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag .....	82
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2010 .....	82

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A259 av Annie Johansson (C) yrkandena 1 och 2,  
2010/11:A266 av Staffan Danielsson och Fredrick Federley (båda C),  
2010/11:A272 av Isabella Jernbeck (M),  
2010/11:A357 av Abir Al-Sahlani och Helena Lindahl (båda C),  
2010/11:A359 av Finn Bengtsson och Bengt-Anders Johansson  
(båda M),  
2010/11:A360 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M) och  
2010/11:A418 av Per Åsling (C).

## 2. Utredning om lex Laval

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad utskottet  
anför om att regeringen skyndsamt ska tillsätta en utredning med upp-  
drag att senast den 1 september 2012 överväga vilka lagändringar  
som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt  
perspektiv och därefter återkomma till riksdagen med lagförslag. Där-  
med bifaller riksdagen motionerna

2010/11:A333 av Jennie Nilsson och Helén Pettersson i Umeå (båda  
S),  
2010/11:A385 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1 och 3,  
2010/11:A403 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 1,  
2010/11:A406 av Ulf Holm m.fl. (MP) yrkande 1 och  
2010/11:A411 av Anders Karlsson m.fl. (S) yrkandena 3–6.

*Reservation 1 (M, FP, C, KD)*

## 3. Ytterligare ändringar i utstationeringslagen m.m.

Riksdagen avslår motion

2010/11:A411 av Anders Karlsson m.fl. (S) yrkandena 1, 2 och 9.

*Reservation 2 (S)*

## 4. Utstationeringsdirektivet på EU-nivå

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad utskottet  
anför om att det krävs nya politiska initiativ av regeringen för att  
säkerställa utstationeringsdirektivets karaktär av minimidirektiv så att  
likabehandling av löntagare kan garanteras. Därmed bifaller riksdagen  
motionerna

2010/11:A385 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 8,  
2010/11:A403 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 4,  
2010/11:A406 av Ulf Holm m.fl. (MP) yrkande 3 och  
2010/11:A411 av Anders Karlsson m.fl. (S) yrkande 7.

## 5. Utredning om den svenska kollektivavtalsmodellen

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A385 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2 och

2010/11:A406 av Ulf Holm m.fl. (MP) yrkande 5.

*Reservation 3 (MP, V)*

## 6. Ratificering av ILO-konvention 94

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad utskottet anför om att ratificera ILO-konvention 94. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2010/11:A262 av Lars Mejern Larsson (S) yrkande 2,

2010/11:A368 av Lars Mejern Larsson och Gunnar Sandberg (båda S),

2010/11:A385 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 6,

2010/11:A389 av Anders Karlsson m.fl. (S) yrkande 2,

2010/11:A403 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 5,

2010/11:A406 av Ulf Holm m.fl. (MP) yrkande 2 och

2010/11:A411 av Anders Karlsson m.fl. (S) yrkande 10.

*Reservation 4 (M, FP, C, KD)*

## 7. Proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A361 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M) och

2010/11:A394 av Otto von Arnold och Mikael Oscarsson (båda KD).

## 8. Tidsbegränsade anställningar m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A256 av Josefin Brink m.fl. (V),

2010/11:A362 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S),

2010/11:A380 av Jessika Vilhelmsson (M),

2010/11:A393 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 1,

2010/11:A399 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD),

2010/11:A402 av Gunvor G Ericson m.fl. (MP) yrkande 8 och

2010/11:A403 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 7.

*Reservation 5 (S)*

*Reservation 6 (MP)*

*Reservation 7 (V)*

## 9. Allmänna turordningsfrågor

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A209 av Kerstin Lundgren (C),

2010/11:A259 av Annie Johansson (C) yrkande 3,

2010/11:A261 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg (båda M),

2010/11:A270 av Kajsa Lunderquist och Jonas Jacobsson (båda M) och

2010/11:A331 av Margareta Cederfelt och Eliza Roszkowska Öberg (båda M).

#### **10. Tvåpersonersundantaget i 22 § LAS**

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A201 av Christina Oskarsson (S),

2010/11:A203 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S),

2010/11:A230 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S),

2010/11:A236 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S),

2010/11:A248 av Fredrik Olovsson (S),

2010/11:A251 av Börje Vestlund m.fl. (S),

2010/11:A254 av Josefin Brink m.fl. (V) och

2010/11:A275 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda S).

*Reservation 8 (S, V)*

#### **11. Företrädesrätt till återanställning och inhyrning av arbetskraft**

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A204 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S),

2010/11:A216 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S),

2010/11:A228 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (S),

2010/11:A257 av Josefin Brink m.fl. (V),

2010/11:A307 av Elin Lundgren m.fl. (S),

2010/11:A323 av Annelie Karlsson och Christer Adelsbo (båda S),

2010/11:A348 av Hillevi Larsson (S) yrkandena 1 och 2,

2010/11:A364 av Lena Asplund (M),

2010/11:A403 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 6 och

2010/11:A404 av Johnny Munkhammar (M).

*Reservation 9 (S)*

*Reservation 10 (V)*

#### **12. Stärkt integritetsskydd i arbetslivet**

Riksdagen avslår motion

2010/11:A253 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1 och 2.

*Reservation 11 (V)*

#### **13. Rätt till heltid**

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A255 av Josefin Brink m.fl. (V),

2010/11:A274 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda S),

2010/11:A294 av Christina Karlsson och Eva Sonidsson (båda S),

2010/11:A297 av Christina Zedell och Caroline Helmersson Olsson (båda S),

2010/11:A305 av Marie Nordén (S),

2010/11:A339 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Mattias Jons-  
son (båda S) yrkande 4,  
2010/11:A340 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (S),  
2010/11:A347 av Hillevi Larsson (S),  
2010/11:A349 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S),  
2010/11:A365 av Anders Karlsson och Bo Bernhardsson (båda S),  
2010/11:A378 av Hannah Bergstedt m.fl. (S),  
2010/11:A393 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 2 och  
2010/11:A402 av Gunvor G Ericson m.fl. (MP) yrkande 4.

*Reservation 12 (S)*

*Reservation 13 (MP)*

*Reservation 14 (V)*

#### **14. Rätt att arbeta efter 67 års ålder m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A210 av Kenneth Johansson (C),

2010/11:A289 av Jan Ericson (M),

2010/11:A382 av Ulf Berg och Margareta B Kjellin (båda M) och

2010/11:A397 av Anders Sellström (KD).

#### **15. Au pair-anställda**

Riksdagen avslår motion

2010/11:A352 av Hillevi Larsson (S) yrkandena 1 och 2.

*Reservation 15 (S)*

#### **16. Bärplockare från utlandet m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A214 av Katarina Köhler (S),

2010/11:A376 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) och

2010/11:A412 av Christer Engelhardt (S).

*Reservation 16 (S, V)*

#### **17. Solidariskt entreprenörsansvar m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A221 av Kurt Kvarnström och Carin Runeson (båda S) och

2010/11:A389 av Anders Karlsson m.fl. (S) yrkande 1.

*Reservation 17 (S, V)*

Stockholm den 7 juni 2011

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Tomas Tobé*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Tomas Tobé (M), Ylva Johansson (S), Maria Plass (M), Raimo Pärssinen (S), Katarina Brännström (M), Maria Stenberg (S), Gustav Nilsson (M), Patrik Björck (S), Hans Backman (FP), Ann-Christin Ahlberg (S), Annika Qarlsson (C), Johan Andersson (S), Hanif Bali (M), Mehmet Kaplan (MP), Lars-Axel Nordell (KD), Sven-Olof Sällström (SD) och Josefin Brink (V).



## Redogörelse för ärendet

I detta betänkande behandlar arbetsmarknadsutskottet ett 90-tal motionsyrkanden om främst arbetsrättsliga frågor från den allmänna motionstiden hösten 2010.

Motionerna refereras i fortsättningen utan att året anges (2010/11).

# Utskottets överväganden

## Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet motioner om bl.a. den svenska arbetsrätten och behovet av att se över och utvärdera lagstiftningen på arbetsmarknaden. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

### Bakgrund

Arbetsrätt i vid bemärkelse är den del av rättsordningen som omfattar regler om kollektivavtal, anställningsavtal och förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare samt den offentligrättsliga skyddslagstiftningen för arbetslivet. Den *kollektiva arbetsrätten* omfattar reglerna om kollektivavtal och arbetsmarknadens organisationer. En viktig lag i detta sammanhang är *lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*, i det följande kallad MBL. En annan stor del av arbetsrätten avser *anställningsavtalets rätt*, vilken avser det individuella förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Någon allmän lagstiftning om anställningsavtal finns inte, men det finns flera lagar som avser anställningen, främst *lagen (1982:80) om anställningsskydd*, i det följande kallad LAS. Både inom den kollektiva arbetsrätten och inom anställningsavtalets rätt är regleringen i huvudsak av privaträttslig art. Andra delar av arbetsrätten, t.ex. på arbetsmiljöområdet, har stora offentligrättsliga inslag.

Den senaste mer omfattande arbetsrättsliga översynen genomfördes av dåvarande Arbetslivsinstitutet, i det följande kallat ALI. Utredningen *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* publicerades 2002 i departementsserien (Ds 2002:56). I ALI:s uppdrag ingick bl.a. att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen så att den uppfyllde kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. Det angavs särskilt att ALI skulle eftersträva balanserade lösningar som på längre sikt kunde utgöra en hållbar grund för en rättvis reglering av förhållandena i arbetslivet. Uppdraget omfattade fyra angivna områden: bestämningen av arbetstagarbegreppet i arbetsrätten, tidsbegränsade anställningar, samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare och vissa anställningsskyddsfrågor. Utredningen ledde med något enstaka undantag inte till några lagstiftningsåtgärder.

## Motionerna

I motion A272 av *Isabella Jernbeck (M)* yrkas att möjligheterna utökas för att på sikt se över LAS. *Finn Bengtsson* och *Bengt-Anders Johansson (båda M)* anser i motion A359 att trösklarna in på arbetsmarknaden är för höga för de unga och att en översyn därför måste göras som syftar till att förbättra arbetsmarknaden för unga. *Ulrika Karlsson i Uppsala (M)* betonar i motion A360 behovet av en vid översyn och utvärdering av lagstiftningen på arbetsmarknaden.

*Annie Johansson (C)* vill i motion A259 återupprätta den svenska modellen med avtal mellan arbetsmarknadens parter (*yrkande 1*) och vill att LAS avskaffas till förmån för starka och goda avtal mellan arbetsmarknadens parter (*yrkande 2*). I motion A266 av *Staffan Danielsson* och *Fredrick Federley (båda C)* yrkas att en översyn av arbetsrätten och då i första hand LAS görs i syfte att anpassa lagstiftningen till dagens förhållanden. *Abir Al-Sahlani* och *Helena Lindahl (båda C)* understryker i motion A357 behovet av att reformera LAS. *Per Åsling (C)* anser i motion A418 att regeringen bör ge Medlingsinstitutet i uppdrag att analysera hur framväxten av konkurrerande fackliga organisationer, som varken är bundna av kollektivavtal eller fredsplikt, påverkar den svenska arbetsmarknaden och, vid behov, lägga fram förslag som bidrar till en ökad stabilitet.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet vill understryka regeringens mål om en arbetsrätt som skapar förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Utskottet kan konstatera att regeringen under den föregående mandatperioden genomförde förändringar i arbetsrätten för att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden samtidigt som den lyckades upprätthålla en rimlig balans mellan arbetsmarknadens parter liksom en god trygghet för de anställda. Lagstiftningsåtgärderna har bidragit till att utveckla den svenska modellen. Utskottet vill understryka att det arbetsrättsliga regelverket också ska vara så enkelt som möjligt att förstå och tillämpa. Utskottet välkomnar därför det regelförenklingsarbete som regeringen bedriver på det arbetsrättsliga området.

Utskottet anser att den svenska modellen på arbetsmarknaden utgör en god grund för en väl fungerande arbetsmarknad. Det finns därför inte skäl att nu genomföra några större förändringar av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Grunderna för arbetsrätten bör alltså bestå även framöver. Vissa grupper, framför allt unga och utrikes födda, kan dock möta svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden till följd av utformningen av vissa delar av arbetsrätten. Det kan därför finnas skäl att genomföra mindre justeringar av gällande regler för att minska dessa problem. Regeringen vill introducera två särskilda anställningsformer för lärlingar. Dessutom har

regeringen angett att arbetsgivarnas kostnader vid tvist om uppsägning ska begränsas (prop. 2010/11:100). Utskottet, som välkomnar dessa lagstiftningsinitiativ, anser att de aviserade förslagen bör avvaktas.

Den svenska modellen innebär bl.a. att fackföreningarna och arbetsgivarernas organisationer – alltså arbetsmarknadens parter – gemensamt förhandlar fram villkoren på arbetsmarknaden. Kollektivavtal är, vid sidan av den arbetsrättsliga lagstiftningen, det främsta instrumentet för att reglera förhållandet mellan parterna inom en bransch eller förhållandet på en enskild arbetsplats. Modellen förutsätter att parterna uppträder på ett ansvarsfullt sätt. Parterna har själva i stor utsträckning de verktyg som behövs för att rätta till det som kan uppfattas som obalanser eller brister. Utskottet anser att den svenska modellen på arbetsmarknaden bör värnas och kan konstatera att arbetsvillkoren kan utformas så att de främjar ett långsiktigt hållbart arbetsliv, som gör det möjligt för så många som möjligt att träda in, utvecklas och stanna kvar på arbetsmarknaden. Arbetsförhållandena måste dock vara sådana att de inte utestänger vissa grupper eller personer från arbete, vilket ytterst också är ett ansvar för arbetsmarknadens parter.

Medlingsinstitutet uppger i sin årsrapport *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010* att den fackliga organisationsgraden inte nämnvärt ändrades mellan åren 2008 och 2010 utan låg kvar på 71 %. Medlingsinstitutet konstaterar dock att organisationsgraden tydligt har sjunkit sedan mitten av 1990-talet. Trenden med ett minskande antal LO-medlemmar höll i sig under såväl 2009 som 2010, medan medlemmarna i TCO och Saco blev fler. På arbetsgivarsidan har organisationsgraden däremot varit påfallande stabil. Vidare framgår det av årsrapporten att kollektivavtalens täckningsgrad 2009 uppgick till ca 90 % av löntagarna, vilket är en minskning med 3–4 procentenheter jämfört med 2005.

Utskottet kan konstatera att den svenska modellen bygger på att parterna träffar kollektivavtal som täcker majoriteten av landets arbetsplatser. Modellen kännetecknas av att merparten av de anställda väljer att bli medlemmar i en facklig organisation. De minskade medlemstalen för många fackliga organisationer kan på sikt riskera legitimiteten för den svenska modellen. Utskottets bedömning är mot denna bakgrund att den generellt sett allt lägre fackliga organisationsgraden kan bli ett större problem för den svenska modellen än de framväxande konkurrerande fackliga organisationer som tas upp i motion A418 (C).

Med hänvisning till det som anförts ovan kan någon åtgärd inte anses vara behövlig med anledning av motionerna A259 *yrkandena 1 och 2 (C)*, A266 (C), A272 (M), A357 (C), A359 (M), A360 (M) och A418 (C). Motionerna avstyrks, allt i den mån de inte kan anses tillgodosedda genom det anförda.

## Lex Laval-relaterade frågor m.m.

### Bakgrund

#### *Lex Laval-relaterade frågor*

Lavalfrågan har sin bakgrund i fackliga stridsåtgärder i form av en blockad på en byggarbetsplats i Vaxholm hösten 2004 som vidtogs av Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och dess avdelning 1 (Byggettan).

Organisationerna hade krävt kollektivavtal med det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd (Laval), som hade utstationerat byggnadsarbetare till Sverige. Då något kollektivavtal inte kom till stånd utvidgades stridsåtgärderna genom sympatiåtgärder från Svenska Elektrikerförbundet (Elektrikerna).

Laval väckte talan i Arbetsdomstolen (AD) mot Byggnads, Byggettan och Elektrikerna. AD avslog ett interimistiskt yrkande från Laval om att stridsåtgärderna skulle förklaras olovliga. I april 2005 beslutade domstolen att begära in ett förhandsavgörande från EG-domstolen, numera och i det följande kallad EU-domstolen.

EU-domstolen meddelade den 18 december 2007 dom i målet C-341/05, det s.k. Laval-målet. EU-domstolen fann i sin dom med förhandsavgörande att stridsåtgärderna stod i strid med EG-fördraget eftersom de innebar en inte motiverad inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster.

I april 2008 tillkallade regeringen en särskild utredare med uppdraget att föreslå de förändringar i den svenska lagstiftningen som var nödvändiga till följd av EU-domstolens förhandsavgörande. Utredningen redovisade sina överväganden och förslag i betänkandet *Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen* (SOU 2008:123).

De återstående tvistiga frågorna i målet i AD, efter EU-domstolens dom, rörde i princip enbart skadeståndsskyldighet och skadeståndets storlek. Arbetsdomstolen fann i sin dom i december 2009 (AD nr 89/09) att de fackliga stridsåtgärderna inneburit ett brott mot EG-rätten och att de fackliga organisationerna var skadeståndsskyldiga gentemot Laval. Arbetsdomstolen ålade de fackliga organisationerna att betala ett allmänt skadestånd till bolaget med sammanlagt 550 000 kr.

Regeringen överlämnade i november 2009 en proposition (prop. 2009/10:48) till riksdagen med förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen. Dessa lagändringar har kommit att kallas lex Laval. De föreslagna lagändringarna anknöt i stort till vad som föreslagits i Lavalutredningens betänkande (SOU 2008:123). Kärnan i de lagändringar som sedan genomfördes (bet. 2009/10:AU5, rskr. 2009/10:211) utgörs av en ny 5 a § i *lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare*, i det följande kallad utstationeringslagen. Lagändringarna går i korthet ut på att en facklig stridsåtgärd mot en utländsk arbetsgivare i syfte att få till stånd ett kollektivavtal för arbetstagare som utstationeras i Sverige endast får vidtas under vissa förutsättningar. De villkor som den svenska arbetstagarorganisationen kräver ska

1. motsvara villkoren i ett centralt branschavtal som tillämpas i Sverige på motsvarande arbetstagare
2. bara avse minimilön eller andra minimivillkor på vissa områden
3. vara förmånligare för arbetstagarna än det som följer av lag.

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas om arbetsgivaren visar att arbetstagarna redan har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt, centralt branschavtal (den s.k. *bevisregeln*). En stridsåtgärd som vidtas trots att dessa förutsättningar inte är uppfyllda ska anses olovlig enligt MBL.

När det gäller *begreppet minimilön* framgår av propositionen att det inte endast avser grundlön utan även andra ersättningar som är vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden, t.ex. övertid ersättning, tillägg för obekvämt arbete och nattarbete liksom skiftarbetestillägg. Det framgår vidare att andra anställningsförmåner än lön inte kan omfattas av begreppet minimilön och detta även om anställningsförmånerna skulle ha ett fastställbart ekonomiskt värde för arbetstagarna. Regeringen gjorde även bedömningen att traktamente och andra kostnadsersättningar liksom olika slags försäkringar ”vanligtvis torde falla utanför begreppet”. Samtidigt framhölls att gängse synsätt inom den aktuella branschen bör vara vägledande för gränsdragningen mellan lön och andra anställningsförmåner enligt det centrala avtalet. Utskottet instämde i dessa bedömningar vid sin behandling av propositionen.

Efter lagändringarna ingår det i Arbetsmiljöverkets uppdrag att hjälpa till med information om kollektivavtalsvillkor som kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering. En arbetstagarorganisation ska lämna in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att gå till strid för.

I det nyssnämnda lagstiftningsärendet gjordes även ändringar i den reglering som brukar benämnas *lex Britannia*. Regleringen bestod före lagändringarna av tre bestämmelser i MBL som trädde i kraft den 1 juli 1991. Bakgrunden är ett avgörande i AD i det s.k. Britanniamålet (AD 1989 nr 120). Domen innebar att en blockad som syftade till att undantränga ett redan existerande utländskt kollektivavtal ansågs otillåten. Den centrala delen av *lex Britannia* var ett tillägg till 42 § MBL i ett tredje stycke. Innebörden är att tillämpningsområdet för vissa delar av paragrafen begränsas och därmed bl.a. tillämpningen av den princip som kommer till uttryck i Britanniamålet, i det följande kallad Britanniaprincipen. Förbudet för en organisation mot att anordna eller understödja en olovlig stridsåtgärd gäller enbart sådana stridsåtgärder som vidtas med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämplig på. Innebörden är i praktiken att förbudet för organisationerna att vidta stridsåtgärder för att undantränga kollektivavtal enbart gäller i inhemska förhållanden.

Syftet med *lex Britannia* var framför allt att ge de fackliga organisationerna i Sverige en möjlighet att i internationella förhållanden träffa kollektivavtal med villkor som motsvarar vad som normalt tillämpas i fråga om

arbete som utförs i Sverige och därigenom motverka s.k. social dumpning. Den fackliga organisationen skulle kunna vidta stridsåtgärder mot och träffa kollektivavtal med en arbetsgivare, trots att arbetsgivaren var bunden av ett utländskt kollektivavtal som inte omfattades av MBL.

Innebörden av lagändringarna i samband med lex Laval är att den del av lex Britannia som begränsar organisationernas ansvar för fredsplikten till inhemska förhållanden inte ska gälla vid utstationering. Det innebär alltså att tillåtligheten av stridsåtgärder regleras särskilt för utstationerings-situationen. Det förbud som enligt Britanniaprincipen annars råder mot undanträngning av kollektivavtal kommer alltså inte att gälla i dessa situationer. Detta är nödvändigt för att lex Laval ska kunna få effekt. En svensk arbetstagarorganisation ska alltså – under de förutsättningar som anges i lagen – kunna ta strid för ett kollektivavtal med villkor enligt svensk minimistandard även om den utstationerande arbetsgivaren redan skulle vara bunden av ett kollektivavtal i sitt hemland.

I övrigt är lex Britannia-reglerna intakta.

### *Utstationering av arbetstagare*

Den svenska utstationeringslagen har sin grund i *Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster*. Direktivet reglerar framför allt vilket lands arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas när ett företag som är etablerat i en medlemsstat utstationerar arbetstagare i en annan medlemsstat för att tillhandahålla en tjänst där.

De centrala bestämmelserna i direktivet finns i artikel 3. Medlemsstaterna ska enligt artikel 3.1 första stycket se till att de utstationerade arbetstagarna garanteras de arbets- och anställningsvillkor i värdlandet som är fastställda i lag eller, när det gäller byggverksamhet, i s.k. allmängiltiga kollektivavtal på sju områden – den s.k. *hårda kärnan*:

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

I artikel 3.7 sägs att bl.a. den ovanstående punkten 3.1 inte ska hindra att arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna tillämpas.

Om en medlemsstat inte har något system för *allmängiltigförklaring av kollektivavtal* eller skiljedomar kan den staten i stället enligt artikel 3.8 andra stycket, under vissa förutsättningar, utgå antingen från *kollektivavtal*

som gäller allmänt för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området och/eller från kollektivavtal som har ingåtts av *de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna* på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

Direktivet hindrar inte att arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som ingår i den hårda kärnan tillämpas om bestämmelserna rör *ordre public* (ung. grunderna för rättsordningen i ett land). Direktivet hindrar inte heller en tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal enligt artikel 3.8 i fråga om annan verksamhet än byggverksamhet.

Utstationeringsdirektivet har genomförts i svensk rätt genom utstationeringslagen. Enligt lagen ska arbetsgivare från andra länder tillämpa svensk lag på de områden som anges i direktivets hårda kärna för utstationerade arbetstagare.

Området minimilön lämnas dock utanför lagreglerna. På vart och ett av de övriga områdena finns hänvisningar till bestämmelser i andra lagar. Det anges uttryckligen att reglerna inte hindrar att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren (5 §).

Med stöd av direktivets möjlighet att hänvisa till *ordre public* har det i lagen även införts en bestämmelse som innebär att de grundläggande reglerna i MBL om förenings- och förhandlingsrätt gäller vid utstationering. Sverige har inte några lagbestämmelser om minimilön och inte heller något system för en allmängiltigförklaring av kollektivavtal. I utstationeringslagen finns inte någon hänvisning till villkor som är bestämda i kollektivavtal och gäller semester, arbetstid m.m. Den möjlighet som utstationeringsdirektivet ger att utgå från kollektivavtal som gäller allmänt eller som ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna utnyttjades inte då direktivet genomfördes.

Enligt utstationeringslagen är Arbetsmiljöverket s.k. förbindelsekontor som ska tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. Arbetsmiljöverket ska hänvisa till berörda kollektivavtalsparter för information om kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga.

*Europeiska kommissionen* har identifierat tolv arbetsområden för den inre marknaden 2012. Till varje arbetsområde hör ett nyckelinitiativ som kommissionen förbinder sig att lägga fram förslag om under de kommande månaderna. För att stärka den sociala sammanhållningen i EU kommer kommissionen att lägga fram ett lagförslag för att förbättra tillämpningen av utstationeringsdirektivet. Lagstiftningen ska syfta till att förbättra och stärka genomförandet, tillämpningen och den praktiska efterlevnaden av direktivet. Detta innebär åtgärder för att förhindra och bestraffa ett missbruk och ett kringgående av reglerna samt lagstiftning som klarlägger utövandet av etableringsrätten, rätten att tillhandahålla tjänster och de grundläggande sociala rättigheterna, KOM(2011) 206. Enligt kommissionens



plan ska ett förslag läggas fram under det fjärde kvartalet 2011. Målet är att Europaparlamentet och rådet når en slutlig överenskommelse på alla de tolv områdena före slutet av 2012.

## Motionerna

*Socialdemokraterna* anser i motion A403 att lex Laval bör rivas upp (*yrkande 1*) och betonar behovet av initiativ på EU-nivå för att förändra delar av utstationeringsdirektivet (*yrkande 4*). Partiet gör gällande att regelverket som omger kollektivavtalen måste stärkas. Lex Laval innehåller en rad allvarliga brister. Socialdemokraterna vill att lika löne- och anställningsvillkor ska gälla för alla som jobbar i Sverige. Svenska kollektivavtal ska gälla alla som arbetar på den svenska arbetsmarknaden. Det räcker inte att enbart ändra den svenska lagstiftningen. Socialdemokraterna vill tillsätta en utredning med uppdrag att finna en lösning som stärker den svenska arbetsmarknadsmodellen. Bevisregeln måste tas bort. I stället bör en regel införas om att en arbetsgivare som hävdar att löner och villkor är godtagbara ska bekräfta tillämpningen av dessa genom ett avtal med arbetstagarorganisationen. Det krävs också åtgärder inom EU. Det krävs en revidering av vissa artiklar i utstationeringsdirektivet i syfte att säkerställa karaktären av minimidirektiv så att en likabehandling av löntagare kan garanteras.

*Miljöpartiet* anser i motion A406 att villkoren för att vidta fackliga stridsåtgärder bör ändras. Genom lex Laval försämrades dessa villkor (*yrkande 1*). Regeringen gick längre i de lagstiftningsåtgärder som vidtogs än som krävdes enligt Lavaldomen, och man utnyttjade inte det allmänna nationella handlingsutrymme som finns enligt EU-rätten, t.ex. när det gäller att tillåta fackliga stridsåtgärder för krav om avtalsförsäkringar. Utstationeringsdirektivet bör revideras i syfte att garantera en likabehandling av löntagare. Miljöpartiet anser att regeringen bör vidta åtgärder på EU-nivå för att skydda utstationerad arbetskraft (*yrkande 3*). Miljöpartiet anser också att en utredning bör tillsättas med direktiv om att finna en långsiktig lösning som värnar den svenska kollektivavtalsmodellen. Arbetsmarknadens parter bör vara involverade i detta utredningsarbete (*yrkande 5*).

*Vänsterpartiet* anser i motion A385 att lex Laval ska rivas upp, att det ska tillsättas en utredning med uppdrag att långsiktigt utveckla och stärka den svenska kollektivavtalsmodellen, att en regel bör införas om att en arbetsgivare som hävdar att löner och villkor är godtagbara ska bekräfta tillämpningen av dessa genom ett avtal med arbetstagarorganisationen och att utstationeringsdirektivet bör revideras. Vänsterpartiet anser att regeringen gick längre än vad EU-rätten krävde när den avskaffade lex Britannia också gentemot länder utanför EU/EES-området. Det innebär att kollektivavtal från hela världen, oavsett kvalitet och innehåll, nu kan tillämpas i Sverige. Det är enligt Vänsterpartiet en helt orimlig och opåkallad öppning för lönedumpning. Den förändrade lagstiftningen har en rad allvar-

liga brister. Vänsterpartiet anser att regeringen har gått längre än vad Lavaldomen kräver och i onödan försvårat för de fackliga organisationerna att teckna kollektivavtal med utländska företag. Regeringen har inte utnyttjat det nationella handlingsutrymme som finns enligt EU-rätten. Vänsterpartiet anser att försäkringskostnader är en del av arbetskraftskostnaden och omfattas av begreppet minimilön och alltså ingår i den s.k. hårda kärnan i direktivet. Enligt utstationeringsdirektivet omfattar den hårda kärnan även arbets- och anställningsvillkor som rör säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, dvs. även försäkringar. I och med lex Laval löper utländska arbetstagare en stor risk att arbeta oförsäkrade på svenska arbetsplatser. Med bevisregeln i lex Laval blir det i praktiken omöjligt att upprätthålla kollektivavtalsregleringen gentemot gästande företag i Sverige. Det bör införas en regel om att en arbetsgivare som hävdar att löner och villkor är godtagbara ska bekräfta tillämpningen av dessa genom ett avtal med arbetstagarorganisationen (*yrkandena 1–3 och 8*).

*Jennie Nilsson och Helén Pettersson i Umeå (båda S)* vill enligt motion A333 ha ordning och reda på arbetsmarknaden. Regeringen bör skyndsamt se över och utvärdera både de kort- och de långsiktiga effekterna av lex Laval. En arbetsgrupp med representanter för arbetsmarknadens parter bör tillsättas med syftet att se över relevant lagstiftning och återkomma med förslag om hur man också i framtiden kan säkra såväl sund konkurrens som löntagarnas villkor.

*Anders Karlsson m.fl. (S)* anser i motion A411 *yrkande 1* att riksdagen ska besluta att återställa 5 § andra stycket utstationeringslagen till den lydelse som gällde före ändringen (SFS 2010:228), vilket innebär att utstationerande arbetsgivare åter ska tillämpa arbetstidslagstiftningens bestämmelser om att arbetstagarna ska få besked om ändringar i arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Motionärerna vill även att 5 a § utstationeringslagen ska upphävas och ges en ny lydelse enligt ett lagförslag som läggs fram i motionen (*yrkande 2*). Vidare vill motionärerna att lex Laval ska rivas upp (*yrkande 3*) och att en utredning ska tillsättas om lex Laval där arbetsmarknadens parter inbjuds att delta (*yrkande 4*). I motionen anges att bevisregeln innebär att det i många fall helt kommer att saknas kontroll och övervakning av att utstationerande arbetsgivare fullgör sina arbetsrättsliga skyldigheter (*yrkande 5*). Motionärerna anser vidare att det i utstationeringslagen bör införas en bestämmelse som klargör att det är tillåtet att genom stridsåtgärder förmå arbetsgivare att teckna försäkringar (*yrkande 6*), att regeringen ska agera för att initiativ tas på EU-nivå för att förändra delar av utstationeringsdirektivet (*yrkande 7*) och att regeringen aktivt bör agera för att undanröja hotet om löne- och villkorsdumpning i Sverige och Europa (*yrkande 9*).

## Utskottets ställningstagande

### *Utredning om lex Laval*

**Utskottets förslag i korthet**

I detta avsnitt tar utskottet ställning till motionsyrkanden med krav om utredning av lex Laval-relaterade frågor. Utskottet föreslår ett tillkännagivande till regeringen om detta, vilket innebär att motionsyrkandena ska bifallas.

Jämför reservation 1 (M, FP, C, KD).

Utskottet vill med anledning av motionerna A333 (S), A385 yrkandena 1 och 3 (V), A403 yrkande 1 (S), A406 yrkande 1 (MP) och A411 yrkandena 3–6 (S) framföra följande.

Den svenska kollektivavtalsmodellen bygger på en omfattande autonomi för arbetsmarknadens parter. Den grundläggande principen på den svenska arbetsmarknaden är att huvudansvaret för regleringen av löne- och anställningsvillkor vilar på arbetsmarknadens parter. I Sverige har kollektivavtalen hög täckningsgrad. Kollektivavtalsmodellen har hög legitimitet. Utskottet anser att det finns anledning att slå vakt om detta välfungerande system för att reglera arbetsmarknaden.

Såväl medlemskapet i EU som globaliseringen medför att Sverige ställs inför nya utmaningar. En central utgångspunkt för utskottet är att arbetsmarknadens parter autonomi och ingångna avtal på arbetsmarknaden alltid respekteras till fullo. En annan och lika central utgångspunkt är att alla former av social dumpning och lönedumpning alltid ska motverkas och beivras.

Med ökad internationalisering och fler utländska aktörer i Sverige krävs det att de regelverk som omger kollektivavtalen stärks. Förändrade förutsättningar kräver nya typer av regelverk i syfte att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden. Den fria rörligheten på den inre marknaden som följer av EU-medlemskapet förhindrar inte nationell lagstiftning i syfte att upprätthålla ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet anser att arbetstagarernas och företagens rörlighet över gränserna är något mycket positivt som skapar möjligheter för många, såväl människor som företag, att utvecklas. Utskottet ser positivt på möjligheter att riva hinder mellan EU-länder och i förhållande till länder utanför EU för att möjliggöra en ökad rörlighet över gränserna. Det är samtidigt dock nödvändigt att säkerställa att detta inte sker till priset av dumpade löne- och anställningsvillkor.

Den nya svenska lagstiftningen i fråga om utstationering trädde i kraft för drygt ett år sedan. Det svenska rättsläget efter den s.k. Lavaldomen är dock oklart. Det finns fortfarande en berättigad oro för att de svenska kollektivavtalen på den svenska arbetsmarknaden inte kan hävdas och värnas.

*För det första:* I syfte att stärka den svenska kollektivavtalsmodellen anser utskottet att kompletterande lagstiftning bör antas. Det rör sig primärt om anmälningsplikt och krav på att det finns en behörig representant också för utländska företag med verksamhet i Sverige.

Utskottet kan i denna del med tillfredsställelse konstatera att riksdagen i dagarna beslutat om ett tillkännagivande till regeringen som innebär att regeringen ska återkomma med förslag om att det ska ställas krav på en behörig representant för företag som är etablerade i utlandet eller näringsidkare bosatta utomlands med personal utstationerad till Sverige. Frågan har beretts i näringsutskottet i anslutning till behandlingen av proposition 2010/11:87 om utländsk näringsverksamhet i Sverige. I propositionen redovisade regeringen sin bedömning att frågan om en representant lämpligen borde lösas inom ramen för den arbetsrättsliga lagstiftningen snarare än i filiallagen, vilket näringsutskottet anslöt sig till. Frågan borde enligt propositionen utredas i särskild ordning. Näringsutskottet välkomnade den utredning som enligt uppgift hade tillsatts av regeringen och som påbörjat sitt arbete med att utreda frågan om att i utstationeringslagen införa en anmälningsskyldighet och ett krav på en representant för utländska företag och näringsidkare. Utskottet ansåg dock att det fanns skäl att betona betydelsen av att det införs krav på att företag etablerade i utlandet eller näringsidkare bosatta utomlands i samband med utstationering av arbetstagare till Sverige ska ha en representant i landet som är behörig att företräda dem i kontakter med myndigheter och vid förhandlingar med arbetstagarorganisationerna. Utan närvaro av en representant med sådan behörighet kan inte den svenska arbetsmarknadsmodellen fungera, och möjligheten att kontrollera att utstationerade arbetstagare har rimliga arbets- och avtalsvillkor begränsas kraftigt. Näringsutskottet gjorde också bedömningen att ett sådant krav bör vara förenligt med EU-rätten under förutsättning att EU-medborgare från andra länder inte diskrimineras genom krav på bosättning i Sverige. Näringsutskottet förutsatte att beredningen av frågan hanteras skyndsamt. Näringsutskottet föreslog enhälligt ett tillkännagivande om detta till regeringen, vilket riksdagen nu alltså beslutat om (bet. 2010/11: NU19 *Utländsk näringsverksamhet i Sverige*, rskr. 2010/11:270).

*För det andra* anser utskottet att delar av lex Laval som antogs av riksdagen för drygt ett år sedan enligt förslag i proposition 2009/10:48 ska ses över i en särskild utredning. Utskottet anser att Lavalproblematiken måste få en lösning som långsiktigt värnar den svenska kollektivavtalsmodellen inom ramen för EU-medlemskapet.

Utgångspunkten ska vara att svenska kollektivavtal ska gälla för alla som arbetar i Sverige. Utstationerad arbetskraft ska kunna ges rättigheter i enlighet med svenska kollektivavtal. Utredningen ska föreslå de åtgärder som anses vara nödvändiga för att garantera att alla som arbetar i Sverige omfattas av samma villkor – oavsett ursprungsland.

Utredningen ska ge förslag på hur den s.k. bevisregeln i 5 a § utstationeringslagen kan ändras och tillämpas. I första hand bör detta ske så att det utstationerande företaget ska kunna förmås – om det inte är möjligt på annat sätt med stridsåtgärder – att bekräfta att villkoren tillämpas i ett avtal med en facklig organisation, ett s.k. bekräftelseavtal. I annat fall ska det ställas kvalitativa krav på det avtal som företaget utgår från. Det ska inte räcka med individuella anställningsavtal eller ensidiga utfästelser från arbetsgivaren.

Utredningen ska även ge förslag till hur försäkringsskydd ska kunna krävas för utstationerade arbetstagare. Försäkringar bör betraktas som en del av det skydd som ska garanteras beträffande säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen enligt artikel 3.1 första stycket i utstationeringsdirektivet (96/71/EG). Utskottet anser att det därför bör införas en bestämmelse i utstationeringslagen som klargör att det är tillåtet att genom stridsåtgärder förmå arbetsgivare att teckna försäkringar som TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada) och TGL (Tjänstegrupplivförsäkring).

I de fall utredningen finner det motiverat ska utredningen ge förslag till lösningar genom ändrad nationell lagstiftning eller genom att föreslå andra åtgärder. En given utgångspunkt i ett sådant arbete ska vara att de föreslagna lösningarna uppfyller EU-rättens krav och ska vara stabila i den meningen att lagändringarna inte får löpa en väsentlig risk att bli ifrågasatta av kommissionen eller i klagomål hos EU-domstolen. Utskottet är här medvetet om att det kan finnas ett utrymme för tolkning av EU-rätten, och en belysning av tolkningsproblematiken bör ske. Om lagstiftningsåtgärder föreslås ska dessa inom EU-rättens ramar skapa en balans mellan de intressen som gör sig gällande. Utredningen bör i detta sammanhang naturligtvis beakta utvecklingen av EU-rätten på området. En annan utgångspunkt är att eventuella lagförslag ska vara förenliga med de övriga konventioner som Sverige är bundet av. Arbetet ska ske skyndsamt och redovisas senast den 1 september 2012.

Enligt de förändringar i utstationeringslagen som genomfördes enligt förslag i Lavalpropositionen ska arbetstagarorganisationer anmäla de kollektivavtalsvillkor de kan komma att kräva genom stridsåtgärder till Arbetsmiljöverket. Denna hantering har dock brutit, och endast ett fåtal organisationer har följt den nya ordningen. För att stärka denna nya processordning och tydliggöra ansvarsfördelningen bör alternativa hanteringar och mottagarinstanser analyseras. Den utredning som föreslås av utskottet ska analysera vilka verkningsfulla åtgärder som bör vidtas för att säkerställa att företagen lämnar uppgifter om kollektivavtal, t.ex. ett vitesförfarande. Utredningen ska också kartlägga fördelar och nackdelar med att i stället ge Medlingsinstitutet ansvar för denna hantering.

Vad utskottet anfört om att regeringen skyndsamt ska tillsätta en utredning med uppdrag att inom den angivna tiden överväga vilka lagändringar som enligt ovan krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv och därefter återkomma till riksdagen med lagförslag bör

ges regeringen till känna. Det innebär att motionerna A333 (S), A385 yrkandena 1 och 3 (V), A403 yrkande 1 (S), A406 yrkande 1 (MP) och A411 yrkandena 3–6 (S) tillstyrks.

### *Ytterligare ändringar i utstationeringslagen m.m.*

#### **Utskottets förslag i korthet**

I detta avsnitt tar utskottet ställning till motionsyrkanden om ytterligare ändringar i utstationeringslagen m.m. Utskottet föreslår riksdagen att avslå motionsyrkandena.

Jämför reservation 2 (S).

Utskottsmajoriteten bestående av företrädarna för Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Sverigedemokraterna och Vänsterpartiet har ovan föreslagit ett tillkännagivande till regeringen om en utredning om lex Laval. Mot detta har företrädarna för allianspartierna reserverat sig.

Utskottet kan inledningsvis konstatera det inte är helt lätt att klara ut var partierna står i frågan om lex Laval. Att det finns en kritik som delvis förenar de tre rödgröna partierna är klart, men i detaljerna och i fråga om vad som bör komma i stället är ståndpunkterna mera svårförenliga att döma av dessa partiers kommittémotioner.

Vad som är än mer förvånande är bristen på enhetlighet och konsekvens i den socialdemokratiska ståndpunkten. I den enskilda S-motionen A411 framställs det krav som går långt utöver det som yrkas såväl i det egna partiets kommittémotion som i de övriga kommittémotionerna och detta parallellt med krav som i stort överensstämmer med kommittémotionen. De förstnämnda yrkandena avser dessutom preciserade lagförslag. Innebörden av lagförslagen är för det första att förutsättningarna för att få vidta en stridsåtgärd i samband med utstationering ska ändras. Det ska räcka att de krav som ställs är minst i nivå med miniminivån enligt lag. Som förslaget får förstås ska någon inskränkning inte alls gälla om stridsåtgärden syftar till att tillvarata en medlems intresse. För det andra tas bevisregeln bort helt (yrkande 2). Den praktiska innebörden är att det skulle vara fritt fram att vidta stridsåtgärder mot en utstationerande arbetsgivare alldeles oavsett vilka villkor de utstationerade arbetstagarna redan har. Därutöver har motionen ett konkret lagförslag om att återinföra skyldigheten för utstationerande arbetsgivare att ge arbetstagare besked om ändringar i arbetstidens förläggning viss tid i förväg (yrkande 1). Motionen har också ett yrkande om att regeringen ska agera aktivt för att undanröja hotet om löne- och villkorsdumpning i Sverige och Europa (yrkande 9).

Motionen saknar en analys av hur dessa lagförslag förhåller sig till EU-rätten. En analys saknas också av vad som skulle bli de faktiska konsekvenserna av att lagförslagen genomfördes, vilket vid ett bifall skulle ske i princip omgående. För utskottet står det klart att ett genomförande av framför allt motionens yrkande 2 skulle leda till omfattande hinder för den fria

rörligheten och diskriminering av utländska företag. Det skulle dessutom innebära en påtaglig risk för ytterligare domar i EU-domstolen som underkänner svensk lagstiftning liksom risk för kraftiga skadestånd för organisationer som genomför stridsåtgärder enligt reglerna. Det skulle dessutom innebära att Sverige med stor sannolikhet fick kritik av såväl EU som andra medlemsländer. Enligt utskottets mening inger det allvarlig oro att det i socialdemokratiska motioner på detta sätt framställs yrkanden med en närmast protektionistisk innebörd. Det är dessutom värt att notera att ett bifall till motionen skulle rycka undan grunden för utskottsmajoritetens förslag om en utredning om lex Laval.

Motion A411 yrkandena 1, 2 och 9 (S) avstyrks.

### *Utstationeringsdirektivet på EU-nivå*

#### **Utskottets förslag i korthet**

I detta avsnitt tar utskottet ställning till motionsyrkanden om utstationeringsdirektivet på EU-nivå. Utskottet föreslår ett tillkännagivande till regeringen om detta, vilket innebär att motionsyrkandena ska bifallas.

Jämför särskilt yttrande (M, FP, C, KD).

Utskottet vill med anledning av de nu behandlade motionerna framföra följande. När utstationeringsdirektivet antogs av Europaparlamentet och ministerrådet rådde en bred enighet om att direktivet skulle utgöra en lägsta nivå för de löne- och anställningsvillkor som ett värdland kan kräva. EU-domstolen har dock i sina domar valt att tolka direktivet som ett tak, dvs. domstolen har angett en högsta nivå för de villkor som kan avkrävas ett gästande företag. Därför krävs det nya politiska initiativ för att säkerställa karaktären av minimidirektiv så att likabehandling av löntagare kan garanteras. Utskottet instämmer i det som sägs om detta i motionerna A385 yrkande 8 (V), A403 yrkande 4 (S) och A406 yrkande 3 (MP), och det som anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att de nyssnämnda motionerna tillstyrks. Även motion A411 yrkande 7 (S) tillstyrks i den mån den får anses vara tillgodosedd med det anförda.

### *Utredning om den svenska kollektivavtalsmodellen*

#### **Utskottets förslag i korthet**

I detta avsnitt tar utskottet ställning till motionsyrkanden om en utredning om den svenska kollektivavtalsmodellen. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionsyrkandena.

Jämför reservation 3 (MP, V).

Vänsterpartiet, i motion A385 yrkande 2, och Miljöpartiet, i motion A406 yrkande 5, vill att det tillsätts utredningar om den svenska kollektivavtalsmodellen för att finna långsiktiga lösningar. Båda motionerna har sin utgångspunkt i lex Laval-frågan. Utskottet har i den första delen av detta betänkande tagit ställning till motioner som från andra utgångspunkter inneburit förslag om en översyn eller utvärdering av den svenska lagstiftningen och arbetsrätten. Utskottet har uttalat sitt stöd för att den svenska modellen med kollektivavtal bör värnas. Någon åtgärd med anledning av motionerna har inte ansetts vara behövlig. Utskottet ser inte heller något behov av att det tillsätts en utredning med den inriktning som Miljöpartiet och Vänsterpartiet förespråkar i sina respektive motioner.

Motionerna A385 yrkande 2 (V) och A406 yrkande 5 (MP) avstyrks.

## ILO-konvention 94

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt ett antal motionsyrkanden om ratificering av ILO-konvention 94. Utskottet föreslår ett tillkännagivande till regeringen om detta, vilket innebär att motionsyrkandena ska bifallas.

Jämför reservation 4 (M, FP, C, KD).

### Bakgrund

Sverige är medlem i Internationella arbetsorganisationen, i det följande kallad ILO. ILO:s beslutande församling – Internationella arbetskonferensen (arbetskonferensen) – sammanträder en gång per år. Som ett resultat av de diskussioner som förs under arbetskonferensens sessioner kan konferensen med stöd av ILO:s stadga anta konventioner eller rekommendationer. Arbetskonferensen kan även anta resolutioner och deklarationer.

Huvudsyftet med ILO-konvention 94 angående arbetsklausuler där en offentlig myndighet är part är att garantera att fastställda arbetsvillkor skyddas mot en försämring till följd av konkurrens vid anbudsgivning. I artikel 2 i konventionen anges det att offentliga kontrakt ska innefatta klausuler som tillförsäkrar vederbörande arbetstagare lön, arbetstid och andra anställningsvillkor som inte är mindre gynnsamma än de som fastställts i kollektivavtal eller annat godtaget förhandlingssystem, skiljedom eller den nationella lagstiftningen för arbete av samma art inom berört yrke eller näringsgren inom det område där arbetet utförs.

ILO-konvention 94 antogs 1949, och Sverige beslutade året därpå att inte ratificera den. Frågan om en svensk ratificering aktualiserades åter under 1990-talet då ILO-kommittén uppdrog åt en särskild utredare att granska Sveriges möjligheter att ratificera konventionen mot bakgrund av



den gällande EG-rättsliga regleringen av offentlig upphandling. Utredaren lämnade inte något förslag, bl.a. med hänvisning till de diskussioner som då pågick inom EU om ett direktiv om utstationering av arbetstagare.

Riksdagen tillkännagav för regeringen våren 2006 att det är viktigt att Sverige kan ratificera den ILO-konvention som innebär att man vid offentlig upphandling kan ställa sociala krav på sina leverantörer av varor och tjänster (bet. 2005/06:AU3, rskr. 2005/06:174). Av regeringens skrivelsen *Redogörelse för behandlingen av riksdagens skrivelser till regeringen* (skr. 2010/11:75) framgår att frågan är under beredning i Regeringskansliet. Regeringen hänvisar bl.a. till *Utredningen om utvärdering av upphandlingsregelverket och översyn av upphandlingsstatistiken*, i det följande kallad Upphandlingsutredningen, (dir. 2010:86). Utredningen ska bl.a. belysa relevant EU-rätt och även beakta internationella överenskommelser på området. Eftersom frågan om en eventuell ratificering av ILO:s konvention 94 hör nära samman med de frågor som ska behandlas av utredningen, anser regeringen att det finns skäl att avvakta med att ta ställning till frågan om ratificering av konventionen tills utredningen har redovisat sina bedömningar.

Frågan om en svensk ratificering av konventionen är förenlig med Sveriges åtaganden enligt EU-rätten har tagits upp i betänkandet *Nya upphandlingsregler 2* (SOU 2006:28). Slutsatsen i utredningen var att det får anses osäkert om en tillämpning av de krav konventionen ställer är förenlig med EU:s direktiv rörande offentlig upphandling och andra gemenskapsrättsliga regler. Utredningen noterar dock att ”en annan sak är om en svensk ratifikation ändå kan vara lämplig”. Utredningen tar inte ställning i denna fråga utan anser att den får behandlas i ett annat sammanhang.

I betänkandet *Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen* (SOU 2008:123) finns en redovisning av förhållandet mellan vissa ILO-konventioner och EU-fördraget. Den rättsliga situationen beskrivs som komplicerad.

Regeringen utsåg i november 2008 en särskild utredare med uppdrag att se över behovet av och möjligheterna att införa marknadsorienterade styrmedel på arbetsmiljöområdet, i det följande kallad Styrmedelsutredningen. I november 2009 lämnade Styrmedelsutredningen sitt slutbetänkande *Marknadsorienterade styrmedel på arbetsmiljöområdet* (SOU 2009:97). Bland flera förslag var ett att den som lämnar anbud på en tjänst i en offentlig upphandling ska uteslutas från upphandlingen om denne inte har fullgjort sina skyldigheter att undersöka arbetsmiljöriskerna i verksamheten och upprätta en skriftlig riskbedömning.

Regeringen beslutade i september 2010 att ge en särskild utredare i uppdrag (dir. 2010:86) att utvärdera upphandlingsregelverket ur ett ekonomiskt och samhällspolitiskt perspektiv, den förutnämnda Upphandlingsutredningen. Syftet är att utreda om upphandlingsreglerna i tillräcklig utsträckning möjliggör för upphandlande myndigheter och enheter att göra goda ekonomiska affärer genom att tillvarata konkurrensen på marknaden

och samtidigt använda sin köpkraft till att förbättra miljön, ta sociala och etiska hänsyn samt verka för ökade affärsmöjligheter för små och medelstora företag. Utredaren ska ta fram underlag för eventuella författningsändringar och föreslå andra nödvändiga åtgärder inom det aktuella området. Uppdraget ska genomföras på ett utåtriktat sätt i kontakt med statliga myndigheter, kommuner, landsting, arbetsmarknadens parter, företag och intresseorganisationer. Uppdraget ska redovisas senast den 28 juni 2012.

Riksdagen gjorde i februari i år ett tillkännagivande om arbetsmiljöhänsyn vid offentlig upphandling med anledning av en motion som behandlades i arbetsmarknadsutskottets betänkande 2010/11:AU3. I motionen uppmärksammades att upphandlingsprocesserna måste förbättras så att personalen vid upphandling i offentlig verksamhet inte får betala med presad kontrakt med sämre arbetsvillkor och arbetsmiljö. Arbetsmarknadsutskottet ansåg att *lagen (2007:1091) om offentlig upphandling* bör ändras så att arbetsmiljöhänsyn kan tas och så att krav på villkor i enlighet med svenska kollektivavtal kan ställas vid all offentlig upphandling (bet. 2010/11:AU3, rskr. 2010/11:187).

Frågan om ratificering av ILO-konvention 94 behandlade arbetsmarknadsutskottet senast i betänkandet *Åtgärder med anledning av Lavaldomen och andra arbetsrättsliga frågor* (bet. 2009/10:AU5). Utskottet anförde bl.a. att det enligt 2006 års betänkande *Nya upphandlingsregler 2* (SOU 2006:28) får anses osäkert om en tillämpning av de krav som ILO-konvention 94 ställer är förenlig med EU:s direktiv om offentlig upphandling och andra gemenskapsrättsliga regler. Utskottet ansåg inte att något initiativ var påkallat.

## Motionerna

*Socialdemokraterna* anser i motion A403 yrkande 5 att ILO-konvention 94 snarast bör ratificeras. Partiet menar att det borde vara en självklarhet att myndigheter, kommuner och andra offentliga arbetsgivare i sin upphandling anlitar företag som följer de etablerade spelreglerna på den svenska arbetsmarknaden. Vid offentlig upphandling ställer dock staten, kommunerna, landstingen och regionerna alltför sällan krav på sina leverantörer vad gäller kollektivavtal, respekt för deklarationen om de mänskliga rättigheterna och ILO:s kärnkonventioner. En ratificering av ILO:s konvention 94 skulle vid offentlig upphandling förbättra möjligheterna att motverka social dumpning eftersom företag som konkurrerar med hjälp av dåliga villkor för sin personal då utestängs från upphandlingen.

Med liknande motiveringar ställs i följande enskilda socialdemokratiska motioner krav på ratificering av ILO-konvention 94: A262 yrkande 2 av *Lars Mejern Larsson*, A368 av *Lars Mejern Larsson* och *Gunnar Sandberg*, A389 yrkande 2 av *Anders Karlsson m.fl.* och A411 yrkande 10 av *Anders Karlsson m.fl.*

Även *Miljöpartiet* anser i motion A406 yrkande 2 att Sverige ska ratificera ILO-konvention 94. Det är viktigt att slå fast att offentliga upphandlingar ska kunna innehålla klausuler som garanterar arbetstagare löner, arbetstider och andra villkor som inte är mindre förmånliga än de som finns i kollektivavtal för arbete av samma slag i den bransch och i det område där arbetet utförs. En ratificering av ILO-konvention 94 skulle, liksom ett krav på kollektivavtal vid upphandling, förbättra möjligheterna att motverka social dumpning eftersom företag som konkurrerar med hjälp av dåliga villkor för sin personal då utestängs från offentliga upphandlingar.

*Vänsterpartiet* vill i motion A385 yrkande 6 att Sverige ska ratificera ILO-konvention 94. Vid offentlig upphandling ställs alltför sällan krav på kollektivavtal och respekt för de grundläggande mänskliga rättigheter som anges i ILO:s kärnkonventioner. De svenska upphandlingsreglerna är bristfälliga och behöver förändras i syfte att motverka social dumpning och i stället garantera goda löne- och anställningsvillkor hos leverantörer och underleverantörer. En ratificering av ILO-konvention 94 skulle således underlätta upprätthållandet av goda löne- och anställningsvillkor i Sverige.

### **Utskottets ställningstagande**

Frågan om att ratificera ILO-konvention 94 tas upp i flera motioner från bl.a. Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet.

Utskottet instämmer i det som sägs i motion A403 yrkande 5 (S) om att det borde vara en självklarhet att myndigheter, kommuner och andra offentliga arbetsgivare i sin upphandling anlitar företag som följer de etablerade spelreglerna på den svenska arbetsmarknaden. Vid offentlig upphandling ställer dock staten, kommunerna, landstingen och regionerna alltför sällan krav på kollektivavtalsenliga villkor, respekt för deklarationen om de mänskliga rättigheterna och ILO:s kärnkonventioner i förhållande till sina leverantörer. Den nuvarande upphandlingslagstiftningen är bristfällig. Reglerna behöver förändras för att trygga goda arbetsvillkor för anställda hos leverantörer och underleverantörer och motverka social dumpning.

Utskottet anser att det är dags att Sverige ratificerar ILO-konvention 94, som reglerar att offentliga myndigheters upphandling ska innehålla klausuler som garanterar arbetare löner, arbetstid och andra arbetsvillkor som inte är mindre förmånliga än de som finns i kollektivavtal för arbete av samma sort i den bransch och i det område där arbetet utförs. En ratificering av ILO-konvention 94 skulle förbättra möjligheterna att vid offentlig upphandling motverka social dumpning, eftersom företag som konkurrerar med hjälp av dåliga villkor för sin personal då utestängs från upphandlingarna. En ratificering underlättar således upprätthållandet av goda löne- och anställningsvillkor i Sverige.

Det som nu har anförts om ratificering av ILO-konvention 94 bör ges regeringen till känna. Motion A403 yrkande 5 (S) tillstyrks. Motionerna A262 yrkande 2 (S), A368 (S), A385 yrkande 6 (V), A389 yrkande 2 (S), A406 yrkande 2 (MP) och A411 yrkande 10 (S) tillstyrks i den mån som de avser yrkande om att ILO-konvention 94 ska ratificeras.

## Proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt

### Utskottets beslut i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet motioner om att införliva en proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt. Utskottet föreslår riksdagen att avslå motionerna.

### Bakgrund

Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut lade 1998 fram sitt slutbetänkande *Medling och lönebildning* (SOU 1998:141). Där föreslogs att en proportionalitetsregel skulle införas som ger en rimligare balans mellan parterna på arbetsmarknaden genom att begränsa möjligheten till stridsåtgärder, som kostar lite för den egna parten men orsakar stora kostnader för motparten eller tredje man. Utredningens förslag låg till grund för proposition 1999/2000:32 som antogs av riksdagen (bet. 1999/2000:AU5, rskr. 1999/2000:149). I propositionen föreslog regeringen bl.a. ett nytt och starkare Medlingsinstitut, ändringar i MBL om förlängd varseltid och möjlighet att skjuta upp varslade stridsåtgärder. Regeringen avstod emellertid från att lägga fram något förslag om införande av en proportionalitetsprincip.

### Motionerna

*Ulrika Karlsson i Uppsala (M)* anser i motion A361 att det bästa vore om parterna självmant kunde komma överens om en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder. Då detta inte alltid är möjligt kan det finnas anledning för regeringen att överväga lagstiftning på området. *Otto von Arnold* och *Mikael Oscarsson (båda KD)* anser i motion A394 att en proportionalitetsprincip bör införas vid konflikter i linje med förslaget i SOU 1998:141.

### Utskottets ställningstagande

I motionerna A361 (M) och A394 (KD) förespråkas det att en proportionalitetsprincip vid arbetsmarknadskonflikter införlivas genom lagstiftning i enlighet med förslaget i SOU 1998:141. Utskottet noterar att regeringen valde att genomföra vissa ändringar i MBL – bl.a. om förlängd varseltid och möjlighet att skjuta upp varslade stridsåtgärder – med anledning av

utredningens förslag, men att inte införa en proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt. Utskottet behandlade senast frågan om ett uttryckligt införande av en proportionalitetsprincip på ett mer utförligt sätt i betänkande 2008/09:AU7.

Utskottet kan konstatera att den svenska arbetsmarknadsmodellen har skapat förutsättningar för ett relativt lugn på arbetsmarknaden. Utskottet noterar att Medlingsinstitutet i sin rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen 2010 redovisar att Sverige då förlorade ca 29 000 arbetsdagar till följd av arbetsnedläggelser i samband med förbundsförhandlingar. Av dessa kunde 26 450 hänföras till en strejk inom massa- och pappersindustrin. Utanför industriavtalet var det färre än 2 500, vilket är det lägsta antalet under de senaste stora avtalsrörelserna. Några s.k. vilda strejker förekom inte. Utskottet vill framhålla att Medlingsinstitutet gör bedömningen att Sverige vid en internationell jämförelse har mycket få förlorade arbetsdagar till följd av konflikter. För perioden 2005–2009 hade Sverige färre än 10 förlorade arbetsdagar i genomsnitt per 1 000 arbetstagare, medan genomsnittet för EU15 plus Norge översteg 40.

Vid de senaste årens behandling har utskottet inte ansett att några åtgärder i frågan varit påkallade. Utskottet ser ingen anledning att ompröva sina tidigare ställningstaganden. Motionerna *A361 (M)* och *A394 (KD)* avstyrks.

## Tidsbegränsade anställningar m.m.

### Utskottets förslag i kortet

I avsnittet behandlar utskottet motionsyrkanden om bl.a. tidsbegränsade anställningar. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 5 (S), 6 (MP) och 7 (V).

### Bakgrund

Huvudregeln i LAS är att en anställning gäller tills vidare (4 §). Avtal om tidsbegränsade anställningar får träffas i vissa fall som anges i lagen. En tidsbegränsad anställning måste vara särskilt avtalad mellan arbetsgivaren och den anställde. Riksdagen beslutade våren 2006 (prop. 2005/06:185, bet. 2005/06:AU8, rskr. 2005/06:282) om ändringar i reglerna om tidsbegränsad anställning. Våren 2007 beslutade riksdagen om andra ändringar i dessa regler, vilket innebar att 2006 års regler inte trädde i kraft (prop. 2006/07:111, bet. 2006/07:AU14, rskr. 2006/07:185). Från den 1 juli 2007 gäller följande för tidsbegränsade anställningar.

Avtal om tidsbegränsade anställningar får träffas

- för allmän visstidsanställning

- för vikariat
- för säsongarbete och
- när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning (5 §). LAS medger avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar genom kollektivavtal (2 §). Det finns dock inga möjligheter att avtala bort LAS huvudregel om tillsvidareanställning.

Avtal får också träffas om provanställning i högst sex månader (6 §). Anställningen, som om inget annat avtalats kan avbrytas när som helst under prövotiden, övergår vid provanställningens slut i en tillsvidareanställning. Vid bestämmelsens tillkomst diskuterades bl.a. prövotidens längd.

En arbetstagare som har anställts för begränsad tid och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning har – på motsvarande sätt som tillsvidareanställda arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist – företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare har varit sysselsatt. En förutsättning är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsonganställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Företrädesrätten till återanställning gäller till dess att nio månader förflutit från det att den tidigare anställningen upphörde (25 §).

Som ett led i den sociala dialogen förhandlade arbetsmarknadens parter på EU-nivå fram ett ramavtal om visstidsarbete i juni 1999. Avtalet hade två huvudsyften: att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av anställningsförhållanden som följer på varandra. Avtalet genomfördes genom *rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete*, undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, i det följande kallat visstidsdirektivet. Klausul 5 i ramavtalet (som är bilaga till direktivet) innehåller bestämmelser för att förhindra missbruk. Sverige genomförde visstidsdirektivet i huvudsak genom att införa *lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning*.

I mars 2010 anförde kommissionen i en formell underrättelse till Sverige att regleringen av tidsbegränsade anställningar i LAS innebär att kravet att förhindra missbruk av visstidsanställningar som följer på varandra enligt klausul 5 i bilagan till visstidsdirektivet inte har uppfyllts. Regeringen gjorde i sitt svar i juni 2010 gällande att det svenska regelsystemet uppfyller kraven i klausul 5.

## Motionerna

*Socialdemokraterna* anser i motion A403 yrkande 7 att man måste göra det lättare för arbetstagare att få tillsvidareanställning genom att lagstifta så att det blir svårare för arbetsgivare att stapla visstidsanställningar på varandra. Det krävs kraftfulla åtgärder för att ge arbetslösa möjligheter till ett nytt jobb genom utbildning och praktik. Lösningen är inte att öppna upp för mer otrygga anställningsförhållanden. Ungdomar, kvinnor och utlandsfödda är överrepresenterade i kategorin visstidsanställda. Många av dessa riskerar att hamna i en situation där visstidsanställningar staplas på varandra år ut och år in, utan att de ges möjligheter till tillsvidareanställningar och en fast förankring på arbetsmarknaden.

*Miljöpartiet* betonar i motion A402 yrkande 8 behovet av en lagstiftning som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att använda sig av anställningsformen tidsbegränsad anställning. De tidsbegränsade anställningarna har ökat drastiskt på den svenska arbetsmarknaden. Det behöver rensas upp bland allt för många tidsbegränsade anställningsformer. Det gäller särskilt för kvinnor som ofta tvingas acceptera dessa otrygga anställningar.

*Vänsterpartiet* anser i motion A256 att regeringen bör lägga fram förslag till förändrad lagstiftning i syfte att skapa garantier för att tidsbegränsade anställningar tillämpas på objektiva grunder, för att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar, och för att garantera principen om likabehandling mellan tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda.

I motion A362 yrkar *Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S)* att en konsekvensanalys av arbetsmarknadens anställningsformer görs för att fler ska få möjlighet till tillsvidareanställning. *Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S)* anser i motion A393 yrkande 1 att anställningsförhållandena har försämrats sedan den borgerliga regeringen utökade möjligheterna till längre tidsbegränsade anställningar och det har fått till följd att andelen unga med visstidsanställningar ökat dramatiskt.

*Jessika Vilhelmsson (M)* vill i motion A380 att en möjlighet till lärlingsanställning snarast ska införas. I motion A399 av *Mikael Oscarsson m.fl. (KD)* yrkas det att möjligheten att utöka provanställningstiden från dagens sex månader till tolv månader utreds.

## Utskottets ställningstagande

Utskottets utgångspunkt är att det inte finns anledning till några större förändringar av arbetsrätten. Vissa grupper, som unga och utrikes födda, kan dock till följd av utformningen av vissa delar av arbetsrätten möta svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Det finns därför skäl att genomföra mindre justeringar av gällande regler för att minska dessa problem. Utskottet återkommer strax till detta.

Grunden för trygga levnadsförhållanden är att ha ett arbete. Alla som kan arbeta ska också kunna få ett jobb. Utskottet vill tydligt slå fast att tillsvidareanställningar är och ska fortsätta att vara huvudregeln på den

svenska arbetsmarknaden. Möjligheten till tidsbegränsad anställning är dock värdefull både för att täcka företagets behov av flexibilitet och som en viktig bro in i arbetslivet för dem som står utanför arbetsmarknaden.

Utskottet vill i sammanhanget betona att utgångspunkterna i regeringens politik på detta område är att det ska löna sig bättre att arbeta och att det ska bli lättare och billigare att anställa. Med billigare att anställa menas att arbetsgivarens kostnader ska sänkas när det gäller skatter och avgifter. De förändringar av regleringen av tidsbegränsade anställningar m.m. som har genomförts har bl.a. haft syftet att göra det lättare att anställa. Anställningsformen *allmän visstidsanställning* infördes den 1 juli 2007. Syftet var att underlätta och öka företagets incitament att anställa och att öka flexibiliteten i regelverket. Samtidigt gavs arbetstagare som under en längre tid haft tidsbegränsad anställning en rimlig trygghet.

När det gäller den kritik som framförs av de rödgröna partierna mot regelsystemet med tidsbegränsade anställningar vill utskottet understryka att den arbetsrättsliga lagstiftningen innehåller olika regler som syftar till att skydda arbetstagarna. För flertalet av de tidsbegränsade anställningsformerna finns det krav på objektiva skäl, specifika tidsgränser, regler om automatisk övergång till tillsvidareanställning och företrädesrätt till återanställning. Reglerna är sanktionerade genom möjligheten för arbetstagare att få skadestånd och en domstolsförklaring om att en lagstridig visstidsanställning ska gälla tills vidare. Utskottet anser att reglerna ger ett tillräckligt effektivt skydd mot ett missbruk som består i att stapla flera visstidsanställningar på varandra. Utskottets utgångspunkt är självfallet att den svenska lagstiftningen ska vara förenlig med Sveriges internationella åtaganden.

När det gäller situationen för unga vill utskottet särskilt betona vikten av att minska trösklarna för unga att få sitt första arbete. Utskottet ser det som angeläget att hitta nya metoder för att ungdomar ska kunna komma in på arbetsmarknaden. Framgångsrika metoder som redan genomförts är t.ex. sänkt arbetsgivaravgift för ungdomar, stora satsningar på skolan och coachningsstöd från Arbetsförmedlingen.

Regeringen tillsatte en utredning om lärlingsanställning i juli 2009. Utredaren överlämnade sitt betänkande *Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv* (SOU 2010:19) i april 2010. Bland annat föreslog utredningen en ny form för tidsbegränsad anställning, en s.k. gymnasial lärlingsanställning. Betänkandet remitterades i oktober 2010. Utskottet noterar att regeringen i vårpropositionen 2011 (prop. 2010/11:100) angett att regeringen avser att introducera två särskilda anställningsformer för lärlingar. Utskottet har fått information om att det är fråga om dels en särskild anställningsform för gymnasielärlingar, dels en lärlingsprovanställning. Anställningsformen lärlingsprovanställning kommer att rikta sig till unga under 23 år och ha ett utbildningsinnehåll. Båda anställningsformerna ska ha som ett syfte att underlätta ungas inträde på arbetsmarknaden, vilket utskottet särskilt välkomnar.



Utskottet vill också understryka att frågor om tidsbegränsade anställningar lämpar sig väl för kollektivavtalsreglering mellan arbetsmarknadens parter.

Med hänvisning till vad som anförts ovan avstyrker utskottet motionerna A256 (V), A362 (S), A380 (M), A393 yrkande 1 (S), A399 (KD), A402 yrkande 8 (MP) och A403 yrkande 7 (S).

## Turordningsfrågor vid uppsägning på grund av arbetsbrist

### Utskottets beslut i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motionsyrkanden om att på olika sätt se över turordningsreglerna i LAS och om att avskaffa tvåpersonersundantaget. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 8 (S, V).

### Bakgrund

Turordningsreglerna i 22 § LAS är endast aktuella vid arbetsbristsituationer när valet att säga upp personer står mellan flera arbetstagare. Utgångspunkten i arbetsrätten är arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, den s.k. arbetsledningsrätten. Genom bl.a. lagstiftning och kollektivavtal har arbetsledningsrätten begränsats. Turordningsreglerna i LAS är ett exempel på undantag från arbetsledningsrätten. Det är dock arbetsgivaren själv som lägger fast förutsättningarna för t.ex. omfattningen av driftsinskränkningen och dess förläggning på olika drifts- eller förvaltningsenheter. I 22 § LAS finns de turordningsregler som arbetsgivare ska följa vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Huvudregeln är i enlighet med principen ”sist-in-först-ut”, dvs. 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. Det finns dessutom vissa särregler, t.ex. för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och som beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren. En domstol kan pröva om arbetsgivarens uppsägning står i strid med turordningsreglerna och i så fall ålägga arbetsgivaren att betala skadestånd.

Efter förslag av arbetsmarknadsutskottet i betänkande 2000/01:AU4 *Undantag från turordningen m.m.* infördes med giltighet fr.o.m. den 1 januari 2001 ett undantag från den gällande turordningsprincipen, det s.k. tvåpersonersundantaget, i 22 § andra stycket LAS. 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 undantagsbestämmelsen kan i normalfallet inte prövas rättsligt.

Bakom förslaget stod en majoritet bestående av företrädare för Moderaterna, Kristdemokraterna, Centerpartiet, Folkpartiet och Miljöpartiet. Förslag om att upphäva undantagsregeln har därefter varit uppe till behandling ett antal gånger och avslagits av riksdagen.

Reglerna i 22 § LAS är dispositiva på det sättet att en avvikelse får göras genom kollektivavtal. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs det dock att det finns ett sådant avtal mellan parterna i andra frågor. Bestämmelserna om turordning kan alltså ersättas av kollektivavtalsreglerade turordningar antingen på det sättet att kollektivavtalet innehåller egna turordningsregler eller att kollektivavtalet bara innehåller en fullmakt för de lokala parterna att träffa avtal om s.k. avtalsturlistor. En avtalsturlista behöver inte med nödvändighet innebära att parterna gör undantag från lagens turordningsregler. En avtalsturlista kan även fylla andra syften, t.ex. att i kollektivavtalets form befästa att parterna har en gemensam uppfattning i frågan. Turordningsöverenskommelsen kan vara en del av en bredare uppgörelse.

Riksdagen gjorde i april 2005 ett tillkännagivande om kringgående av turordningsreglerna LAS med anledning av en motion som behandlades i arbetsmarknadsutskottets betänkande 2004/05:AU8. I motionen uppmärksammades företeelsen att personal i samband med bolagiseringar flyttas mellan olika turordningsområden, vilket kan innebära nackdelar vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Arbetsmarknadsutskottet ansåg att det är oacceptabelt om ett företag handlar i strid med intentionerna bakom lagstiftningen.

Utskottet förutsatte att regeringen skulle uppmärksamma problemet och vid behov återkomma till riksdagen. Regeringen återkom i proposition 2008/09:6 med en rättslig analys som utmynnade i att nackdelarna med en eventuell lagändring skulle bli större än de förbättringar som skulle uppnås. Någon lagändring föreslogs inte och frågan skulle inte heller utredas vidare.

## **Motionerna**

### *Allmänt om turordningsreglerna*

I motionerna A261 av *Eva Bengtson Skogsberg* och *Betty Malmberg* (båda M), A270 av *Kajsa Lunderquist* och *Jonas Jacobsson* (båda M) och A331 av *Margareta Cederfelt* och *Eliza Roszkowska Öberg* (båda M) yrkas det att turordningsreglerna i olika avseenden ses över.

I motion A209 yrkar *Kerstin Lundgren (C)* att riksdagen begär att regeringen lägger fram ett förslag till ändring av turordningsreglerna i LAS. *Annie Johansson (C)* anser i motion A259 yrkande 3 att turordningsreglerna i LAS bör avskaffas.

### *Tvåpersonersundantaget*

Vänsterpartiet anser i motion A254 att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § LAS. Även om det inte är så många arbetsgivare som har använt sig av möjligheten att undanta två av de anställda från turordningen har undantagsregeln stor betydelse. Skälen är dels att den inskränker förhandlingsrätten, dels att den ökar otryggheten för alla anställda vid företag med högst tio anställda. Det finns inga sakliga motiv till att anställda i mindre företag ska ha sämre anställningsskydd än anställda i större företag. Vänsterpartiet anser att LAS ger parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar på grund av arbetsbrist som både är rättssäkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen.

Med liknande motiveringar yrkas även i följande enskilda socialdemokratiska motioner att tvåpersonersundantaget i 22 § LAS avskaffas: A201 av *Christina Oskarsson*, A203 av *Kurt Kvarnström* och *Roza Güclü Hedin*, A230 av *Mattias Jonsson* och *Gunilla Carlsson i Hisings Backa*, A236 av *Carina Adolfsson Elgestam m.fl.*, A248 av *Fredrik Olovsson*, A251 av *Börje Vestlund m.fl.* och A275 av *Lennart Axelsson* och *Eva-Lena Jansson*.

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet anser att den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, i huvudsak fungerar bra. Därför bör grunden för arbetsrätten bestå också framöver, och detta gäller även turordningsreglerna i LAS. Den modell, där förhållandena på arbetsmarknaden i hög grad regleras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter, bör värnas. Det är en modell som förutsätter att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt sätt. Parterna har själva i stor utsträckning de verktyg som behövs för att rätta till det som kan uppfattas som obalanser eller brister.

Utskottet noterar att Långtidsutredningen 2011 i sitt huvudbetänkande (SOU 2011:11) föreslår att uppsägningsavgifter som växer med anställningstiden och som är oberoende av anställningsformen införs samtidigt som kompetens ges förtur framför anställningstid inom ramen för turordningsreglerna.

Utskottet anser att frågan om turordningen i hög grad är de avtalslutande parternas ansvar. Utskottet anser att det för närvarande inte är behövligt att ändra eller se över turordningsbestämmelserna i LAS. Motionerna A209 (C), A259 yrkande 3 (C), A261 (M), A270 (M) och A331 (M) avstyrks.

Utskottet övergår nu till frågan om tvåpersonersundantaget. Utskottet konstaterar att majoriteten av Sveriges företag är små eller medelstora. Av det totala antalet företag är ca 99,2 % småföretag med 0–49 anställda och ca 74 % av småföretagen är enmansföretag. Med enkla och ändamålsenliga regler blir de administrativa kostnaderna lägre. Företagen kan då ägna mer tid och resurser till att driva och utveckla sin verksamhet, för att därigenom växa och anställa. Ett exempel på en regel som förenklar för småföretagare är tvåpersonersundantaget i LAS.

Frågan om att avskaffa tvåpersonersundantaget är nu åter uppe till behandling. Undantagsregeln är till för småföretagare med högst tio arbetstagare som vid en arbetsbristsituation ska kunna behålla två nyckelpersoner i verksamheten som annars till följd av turordningsreglerna i 22 § LAS skulle ha blivit uppsagda och därmed tvingats lämna företaget.

Långtidsutredningen har i sitt huvudbetänkande rekommenderat att tvåpersonersundantaget bör gälla alla arbetsgivare oavsett antalet anställda.

Sedan bestämmelsen infördes har frågan om att avskaffa den prövats av kammaren vid i stort sett varje riksmöte, senast enligt förslag i betänkande 2009/10:AU5, utan att det har lett till någon ändring av lagen. Utskottet vill nu liksom tidigare särskilt framhålla möjligheten att rättsligt pröva om en uppsägning med stöd av undantagsregeln står i strid med det skydd för arbetstagare som följer av diskrimineringslagstiftningen. Undantag från turordningsreglerna kan också prövas enligt allmänna rättsgrundsatser om beslutet är otillbörligt eller strider mot god sed på arbetsmarknaden.

Utskottet, som inte finner skäl att upphäva tvåpersonersundantaget, avstyrker motionerna A201 (S), A203 (S), A230 (S), A236 (S), A248 (S), A251 (S), A254 (V) och A275 (S).

## Företrädesrätt till återanställning och inhyrning av arbetskraft m.m.

### Utskottets beslut i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet bl.a. ett antal motionsyrkanden om förhållandet mellan företrädesrätten till återanställning i LAS och anlitande av inhyrd arbetskraft. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionerna.

Jämför reservationerna 9 (S) och 10 (V).

## Bakgrund

### *Företrädesrätt till återanställning*

En arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § LAS företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Företrädesrätten till återanställning förutsätter att

arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Detsamma gäller den som anställts för begränsad tid enligt 5 § LAS och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. Företrädesrätten för tillsvidareanställda gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter tills nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Reglerna för längden på företrädesrätten har varierat över tiden. Vid säsongsanställning gäller särskilda regler för företrädesrätt till återanställning.

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

Sedan 1997 gäller även en regel i 25 a § LAS om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad för deltidanställda arbetstagare. Turordningsreglerna gäller även vid denna form av företrädesrätt.

Reglerna i 25, 25 a och 26 §§ LAS är dispositiva på det sättet att en avvikelse 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.

### *Uthyrning av arbetskraft*

*Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft*, i det följande kallad arbetsförmedlingslagen, behandlar såväl möjligheterna att driva privat arbetsförmedling som möjligheten att hyra ut arbetskraft. Lagens 4 § 2 föreskriver att en arbetstagare som sagt upp sig från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft inte får hyras ut till sin förre arbetsgivare förrän sex månader har förflutit från det att den tidigare anställningen upphörde.

Om en arbetsgivare vill att någon ska utföra arbete i verksamheten utan att vara anställd där, måste arbetsgivaren underkasta sig vissa särskilda regler i MBL om arbetstagarinflytande. Reglerna gäller bl.a. vid anlitande av uthyrd arbetskraft. Arbetsgivaren ska på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren har kollektivavtal med. Förhandlingsskyldigheten gäller dock inte när arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita uthyrd arbetskraft enligt arbetsförmedlingslagen. Förhandlingsskyldigheten gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen (38 § MBL). Det finns alltså en förhandlingsskyldighet vid anlitande av uthyrd arbetskraft även om det är för arbete som är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap. I 39 § MBL ges en arbetstagarorganisation i vissa situationer rätt att förklara att en åtgärd som arbetsgivaren tänkt vidta inte får beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. En sådan förklaring brukar kallas arbetstagarorganisationens vetorätt. Rätt till en sådan vetoförklaring föreligger om arbetsgivaren har förhandlat med arbetstagarorganisationen enligt 38 § MBL och den tilltänkta åtgärden kan antas

medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Det krävs dock att arbetstagarorganisationen har fog för sin ståndpunkt för att ett förbud mot att fatta eller verkställa beslutet ska inträda (40 § MBL). Vid upphandling enligt *lagen (2007:1091) om offentlig upphandling* och *lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster* gäller särskilda regler.

I samband med behandlingen av budgetpropositionen för år 2000 (prop. 1999/2000:1) beslutade riksdagen, efter förslag från arbetsmarknadsutskottet, om ett tillkännagivande om att verksamheten i bemanningsföretag borde ses över (bet. 1999/2000:AU1, rskr. 1999/2000:83). Med anledning av detta tillkännagivande tillsatte regeringen en arbetsgrupp inom Näringsdepartementet med bl.a. partsföreträdare. Översynen ledde till att regeringen i januari 2006 överlämnade en skrivelse till riksdagen om anställningsvillkor i bemanningsföretag (skr. 2005/06:91). I skrivelsen angavs att verkningarna av kollektivavtalen i branschen borde avvaktas, samtidigt som situationen, t.ex. arbetsmiljöaspekter, borde beaktas i utredningar som behandlar anknytande frågor. Utskottet behandlade skrivelsen, och riksdagen beslutade att lägga den till handlingarna (bet. 2005/06:AU7, rskr. 2005/06:202).

Med anledning av propositionen *Elevs och studerandes medverkan i arbetsmiljöarbetet, m.m.* (prop. 2008/09:138) beslutade riksdagen (bet. 2008/09:AU9, rskr. 2008/09:274) om ett utökat arbetsmiljöskydd, bl.a. för arbetskraft som hyrs in från bemanningsföretag, genom en utvidgning av skyddsombudens befogenheter i 6 kap. 6 a § *arbetsmiljölagen (1977:1160)*.

EU antog i slutet av 2008 *direktivet (2008/104/EG) om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag*, i det följande kallat bemanningsdirektivet, som bl.a. innehåller en likabehandlingsprincip. Principen innebär att grundläggande arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag under den tid som uppdraget i kundföretaget varar ska vara minst de villkor som skulle ha gällt för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst. Direktivet ska vara genomfört av medlemsstaterna senast den 5 december 2011. Regeringen tillsatte i september 2009 en utredning med uppdrag att överväga och lämna förslag på vilka åtgärder som behöver vidtas för att genomföra direktivet i svensk rätt. Uppdraget redovisades i januari 2011 i betänkandet *Bemanningsdirektivets genomförande i Sverige* (SOU 2011:5). Utredaren föreslår att bemanningsdirektivet genomförs i en ny lag om uthyrning av arbetstagare. Lagändringar föreslås även i bl.a. utstationeringslagen och arbetsförmedlingslagen. Betänkandet har remissbehandlats och bereds för närvarande i Regeringskansliet.

### *Övergång av verksamhet*

Enligt reglerna i LAS om verksamhetsövergång övergår under vissa förutsättningar rättigheter och skyldigheter på grund av gällande anställningsavtal och anställningsförhållanden på den nya arbetsgivaren såvida inte arbetstagaren motsätter sig detta (6 b § LAS). Effekterna i fråga om kollektivavtal regleras i 28 § MBL. En verksamhetsövergång är inte i sig en saklig grund för uppsägning. Reglerna baseras på *direktivet (2001/23/EG) om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter* som genomförts i svensk lagstiftning.

För att avgöra om det är fråga om en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS måste en bedömning göras mot bakgrund av aktuella bestämmelser och gällande rättspraxis där en fråga är om verksamheten kan anses ha bevarat sin identitet efter övergången.

Entreprenadsituationen har behandlats av Arbetsdomstolen i ett antal avgöranden. Om en övergång av verksamhet inte är för handen i den mening som avses i 6 b § LAS, har arbetstagarna vid det företag som överlåtits inget lagstöd för att kräva fortsatt anställning i det övertagande företaget. Då får frågan om det finns grund för uppsägning hos den tidigare arbetsgivaren respektive företrädesrätt till återanställning hos den övertagande arbetsgivaren i stället prövas enligt LAS övriga regler.

En arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § LAS företrädesrätt till återanställning i den *verksamhet* där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter tills nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Om företaget, verksamheten eller en del av verksamheten under den tid då företrädesrätten gäller har övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § LAS, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall då den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

### **Motionerna**

#### *Företrädesrätten i förhållande till inhyrning av arbetskraft*

*Socialdemokraterna* anser i motion A403 yrkande 6 att företrädesrätten vid återanställning inte får sättas ur spel vid anlitan av ett bemanningsföretag. Det finns exempel på att oseriösa arbetsgivare använder sig av bemanningsföretag för att kringgå reglerna i LAS om företrädesrätt vid återanställning. Detta leder till ökat godtycke och otrygghet i bemanningsbranschen. Att oseriösa arbetsgivare byter ut arbetskraft och tillämpar temporära bemanningar är ett växande problem. Lagstiftningen bör ses över för att öka de fackliga organisationernas inflytande när bemanningsföretag anlitas.

Vänsterpartiet vill i motion A257 att regeringen återkommer med ett tydliggörande i LAS om att företrädesrätten inte får sättas ur spel när arbetsgivare hyr in personal från bemanningsföretag. En av de viktigaste funktionerna med företrädesrätten till återanställning är att förhindra att uppsägningar används för att tysta "obekväma" anställda och för att pressa villkoren i kollektivavtalen. Det saknas ett uttryckligt förbud i LAS mot att kringgå återanställningsrätten genom att anlita bemanningsföretag, men Vänsterpartiet anser att det strider mot lagens syfte att göra det. Allt fler arbetsgivare kringgår företrädesrätten till återanställning genom att först säga upp anställda och därefter ta in arbetskraft från bemanningsföretag. Vid LAS tillkomst var bemanningsföretag förbjudna, och ingen kunde tänka sig dagens situation. Vänsterpartiet anser att LAS bör kompletteras med en tydlig skrivning där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning.

*Phia Andersson* och *Hans Olsson* (båda S) anser i motion A216 att arbetsgivare kringgår LAS genom att hyra in arbetskraft i stället för att tidigare uppsagda får rätt till återanställning.

I följande motioner yrkas att företrädesrätten till återanställning ses över så att arbetsgivare inte kan säga upp personal för att ta in ersättare i form av inhyrd arbetskraft via bemanningsföretag under den tid som företrädesrätt till återanställning gäller för de uppsagda: A228 av *Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl.* (S), A307 av *Elin Lundgren m.fl.* (S) och A323 av *Annelie Karlsson* och *Christer Adelsbo* (båda S).

I motion A348 av *Hillevi Larsson* (S) framförs att en arbetsgivare inte ska kunna använda sig av bemanningsföretag för att kringgå anställningstrygghet och turordningsregler (*yrkande 1*) och att det inte bör vara tillåtet att säga upp anställda med hänvisning till "arbetsbrist" för att en kort tid senare hyra in samma personal via bemanningsföretag och att de drabbade i dessa fall bör ha rätt till återanställning (*yrkande 2*).

#### *Övriga frågor om företrädesrätt till återanställning m.m.*

*Kurt Kvarnström* och *Roza Güclü Hedin* (båda S) vill i motion A204 att reglerna vid vissa upphandlingar ses över så att de anställda ges företräde till anställning hos den nya entreprenören.

I motion A364 av *Lena Asplund* (M) yrkas att LAS återanställningsskydd ses över. Motionären anser att det skulle underlätta både för företag och för unga människor på arbetsmarknaden om återanställningsskyddet togs bort. *Johnny Munkhammar* (M) vill i motion A404 få till stånd bättre förutsättningar för bemanningsbranschen. Bemanningsbranschen borde få likadana spelregler som andra branscher, vilket skulle bidra till att göra arbetsmarknaden tryggare för den enskilde och mer flexibel för företag. I dag gäller särregler i förhållande till arbetslöshetsförsäkringen och när det gäller förhandlingsskyldigheten enligt MBL och möjligheten att anställa enligt arbetsförmedlingslagen.



## Utskottets ställningstagande

Utgångspunkten för den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen är att samma regler ska gälla för anställda i bemanningsföretag som för andra arbetstagare och att samma villkor ska gälla oberoende av i vilken bransch man arbetar. Enligt utskottet finns det inget som säger att ett bemanningsföretag skulle vara en sämre arbetsgivare än någon annan.

Flera motioner tar upp situationen när en arbetsgivare säger upp anställda på grund av arbetsbrist trots att arbetsgivaren fortfarande har behov av arbetskraft eller när det efter uppsägningen åter uppstår ett behov av arbetskraft och arbetsgivaren i dessa situationer i stället för att återanställa hyr in arbetskraft för arbetet. I motionerna görs det gällande att detta är ett kringgående av LAS. Vidare ställs det krav på att man bör begränsa arbetsgivares möjlighet att hyra in arbetskraft i sådana situationer.

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

Utskottet kan dock konstatera att arbetsbrist är en saklig grund för uppsägning enligt LAS. Det finns inget principiellt förbud för en arbetsgivare att tillgodose sitt behov av arbetskraft genom att anlita ett bemanningsföretag i stället för att anställa egna arbetstagare. Om det finns kollektivavtal på en arbetsplats gäller dock som tidigare nämnts särskilda regler i MBL som föreskriver en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla med arbetstagarorganisationen. Reglerna har kommit till för att hindra att lagar och avtal kringgås. Utskottet noterar att denna skyldighet är mer omfattande vid inhyrning av arbetskraft än i andra situationer när en arbetsgivare avser att låta någon utföra visst arbete för hans räkning. Arbetstagarorganisationen har s.k. vetorätt om den tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller om åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget på avtalsområdet. Vetorätten är alltså inte en generell möjlighet att hindra arbetsgivaren från att anlita annan arbetskraft än de egna arbetstagarna. Det krävs också att arbetstagarorganisationen har fog för sin ståndpunkt för att ett förbud mot att fatta eller verkställa beslutet ska inträda.

I sammanhanget noterar utskottet att de fackliga kraven på regler för anlitan av bemanningsföretag under den tid när uppsagda arbetstagare har företrädesrätt till återanställning var en stor fråga i 2010 års avtalsrörelse. Medlingsinstitutet har konstaterat att olika avtalslösningar kom till stånd och att de skiljer sig åt mellan arbetare och tjänstemän. En förstärkt kollektivavtalad rätt till återanställning med kompletterande regler om inhyrning var ett sätt att lösa frågan på. Förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd som avgör om ett förfarande strider mot återanställningsrätten var en annan variant. På en del områden konstaterade parterna att det inte fanns något behov av att skriva in regler i avtalen, varför sådana kom att

saknas helt. På andra områden reglerades frågan, men samtidigt uttalades att inhyrning av arbetskraft inte var något problem (Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010 – Medlingsinstitutets årsrapport).

Utskottet vill i sammanhanget också påminna om det förutnämnda EU-direktivet om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, i vilket det bl.a. ingår ett skydd för anställda i bemanningsföretag. En huvuddel i direktivet är likabehandlingsprincipen som bl.a. innebär att anställda som hyrs ut av bemanningsföretag ska ha samma grundläggande anställningsvillkor som om de hade anställts direkt av kundföretaget. Regeringskansliets beredning av frågan om genomförande av bemanningsdirektivet i svensk rätt bör avvaktas.

Både företrädesrätten till återanställning, som motionären i motion A364 (M) vill avskaffa, och reglerna om övergång av verksamhet, som man i motion A204 (S) vill ska förändras, är delar av den svenska arbetsrätten. Utskottet konstaterar att regeringen under den föregående mandatperioden genomförde förändringar i arbetsrätten för att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden samtidigt som en rimlig balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthållits och med god trygghet för de anställda. Utgångspunkten är att grunderna för arbetsrätten bör bestå, och det finns därför inte skäl till några större förändringar av denna.

Något initiativ från riksdagens sida kan inte anses behövligt med anledning av motionerna A204 (S), A216 (S), A228 (S), A257 (V), A307 (S), A323 (S), A348 yrkandena 1 och 2 (S), A364 (M), A403 yrkande 6 (S) och A404 (M) som därför avstyrks.

## Stärkt integritetsskydd i arbetslivet

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt föreslår utskottet att riksdagen avslår en motion om integritet i arbetslivet med hänvisning till pågående utredningsarbete.

Jämför reservation 11 (V).

### Bakgrund

Integritetsutredningen som tillsattes 1999 överlämnade i mars 2002 betänkandet *Personlig integritet i arbetslivet* (SOU 2002:18). Utredningen föreslog att det skulle införas en ny lag för att stärka skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet. Utredningsförslaget ledde inte till någon lagstiftningsåtgärd.

I april 2004 tillsattes en parlamentariskt sammansatt kommitté som bl.a. skulle kartlägga och analysera skyddet för den personliga integriteten. Utredningen överlämnade i januari 2008 sitt slutbetänkande *Skyddet för den personliga integriteten* (SOU 2008:3) till regeringen. Utredningen lämnade inga konkreta lagförslag inom den arbetsrättsliga lagstiftningen.

I maj 2006 tillsattes en särskild utredare som skulle lämna förslag till lagreglering av skydd för den personliga integriteten i arbetslivet. Utredningen *Integritetsskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44) överlämnades till regeringen i maj 2009. Utredningen föreslog en lag om integritetsskydd i arbetslivet. Förslaget innehåller bl.a. bestämmelser om arbetsgivares övervakning och kontroll av arbetstagare och vissa andra personalkategorier, t.ex. arbetssökande, praktikanter och inhyrd arbetskraft. Utredningen har remissbehandlats och bereds för närvarande i Regeringskansliet.

## Motionen

Vänsterpartiet vill i motion A253 att regeringen lägger fram ett förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet (*yrkande 1*) och utreder hur ett frågeförbud alternativt ett krav på att frågor som ställs vid t.ex. anställningsintervjuer ska vara sakligt motiverade bör utformas (*yrkande 2*). För Vänsterpartiet är det grundläggande att värna den personliga integriteten, och man hänvisar till att utredningen *Integritetsskydd i arbetslivet* har föreslagit en ny lag om integritetsskydd i arbetslivet. Vänsterpartiet är positivt till att införa en lag med ändamål att skydda arbetstagares personliga integritet i arbetslivet. Utredningens förslag är, med några justeringar, en god grund för detta arbete.

## Ställningstagande

Utskottet anser att det är en svår balansakt att reglera ett skydd för den personliga integriteten. Å ena sidan handlar det om att arbetstagare och arbetssökande ska tillförsäkras ett fungerande skydd. En eventuell reglering måste både göra det möjligt att förutse vilken typ av kontrollåtgärder de kan möta och vara ett skydd mot otillbörliga intrång. Å andra sidan måste en reglering ge arbetsgivaren utrymme att utöva den kontroll som dennes ansvar för säkerhet och effektivitet på arbetsplatsen aktualiserar. Hänsyn måste tas till det berättigade intresse av kontroll som är nödvändigt för att arbetsgivaren ska kunna leda och fördela arbetet.

I det nyssnämnda betänkandet *Integritetsskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44) har det utarbetats ett förslag till en lag om integritetsskydd i arbetslivet som för närvarande bereds i Regeringskansliet. Utskottet anser att det beredningsarbete som pågår bör avvaktas. Motion A253 *yrkandena 1 och 2 (V)* avstyrks.

## Rätt till heltid

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar här motionsyrkanden om bl.a. rätt till heltidsarbete. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionerna.

Jämför reservationerna 12 (S), 13 (MP) och 14 (V).

### Bakgrund

Enligt 5 § *arbetstidslagen (1982:673)* får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan. När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Arbetsmarknadens parter kan genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra avvikelse från denna bestämmelse.

Varken LAS eller arbetstidslagen innehåller några regler om vilken sysselsättningsgrad en anställning ska ha. En arbetstagares sysselsättningsgrad kan regleras i kollektivavtal men är vanligen något som arbetsgivaren och arbetstagaren gemensamt kommer överens om. I 25 a § LAS finns det en bestämmelse om en deltidsanställd arbetstagares företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. En förutsättning för företrädesrätten är att arbetsgivarens arbetskraftsbehov tillgodoses på detta sätt.

I april 2004 beslutade den dåvarande socialdemokratiska regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppgift att utreda hur rätten till heltidsanställning skulle stärkas. I november 2005 överlämnades betänkandet *Stärkt rätt till heltidsanställning* (SOU 2005:105) med förslag om en lag om heltidsanställning. Utredningen ledde inte till någon lagstiftningsåtgärd och har lagts till handlingarna av regeringen.

### Motionerna

*Miljöpartiet* anser i motion A402 yrkande 4 att heltidsanställning ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden. Att partiet står bakom kravet om allas rätt till heltid betyder inte att man vill avveckla allt deltidsarbete. Grundinställningen är att det i mycket högre grad än i dag ska finnas en heltidsanställning i botten. Att det sedan finns många människor som av olika anledningar vill eller behöver arbeta deltid är en helt annan sak. Partiet anser att det ska finnas en rätt till heltid, med möjlighet till deltid.

*Vänsterpartiet* vill i motion A255 införa en stärkt rätt till anställning på heltid genom ändringar i lagstiftningen som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna avtalas om arbetsmarknadens parter kommer överens om detta i förhandlingar. De som vill förvärvsarbeta på deltid ska naturligtvis ha möjlighet att göra det. Det är däremot inte acceptabelt att så många som i dag vill och kan arbeta heltid inte får möjlighet att göra det. Inom vissa branscher har deltidsanställningar satts i system. I

praktiken innebär det att ett stort antal människor förvägras möjligheten till en lön som går att leva på. Deltidsarbete innebär förutom en lägre inkomst även sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet och en sämre löneutveckling. Deltidsarbete leder också till lägre ersättning från socialförsäkringssystemen, arbetslöshetsförsäkringen och pensionssystemet och låser fast människor i ekonomiskt beroende antingen av samhället eller av en partner. Deltidsarbetslöshet är därmed ett av de mest grundläggande strukturella problem som upprätthåller orättvisorna mellan kvinnor och män och mellan svenskfödda och utlandsfödda i arbetslivet. Att minska deltidarbetslösheten måste därför prioriteras i såväl arbetsmarknads- som integrations- och jämställdhetspolitiken.

Krav på att heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet ställs i följande enskilda socialdemokratiska motioner: A305 av *Marie Nordén*, A349 av *Carina Adolfsson Elgestam m.fl.* och A393 *yrkande 2* av *Fredrik Lundh Sammeli m.fl.* I följande enskilda socialdemokratiska motioner anges även att man vid behov måste överväga lagstiftningsåtgärder: A274 av *Lennart Axelsson* och *Eva-Lena Jansson*, A294 av *Christina Karlsson* och *Eva Sonidsson* och A297 av *Christina Zedell* och *Caroline Helmersson Olsson*. I de socialdemokratiska motionerna A340 av *Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl.*, A347 av *Hillevi Larsson*, A365 av *Anders Karlsson* och *Bo Bernhardsson* och A378 av *Hannah Bergstedt m.fl.* ställs det uttryckligt krav på lagstiftning om rätt till heltid. Därutöver yrkar *Gunilla Carlsson i Hisings Backa* och *Mattias Jonsson (båda S)* i motion A339 *yrkande 4* att regeringen ser över möjligheten att tillsvidareanställning på heltid blir norm på hela arbetsmarknaden.

### Utskottets ställningstagande

Det är av stor betydelse för varje vuxen arbetsför person att kunna försörja sig själv. Regeringen anser att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar till betalt arbete. Detta är också ett viktigt led i regeringens strävan att utöka arbetskraftsutbudet. Kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män, kvinnor är också deltidarbetslösa i högre grad än män. Så länge som kvinnor förvärvsarbetar i mindre utsträckning än män kommer de att ha lägre lön, sämre karriärmöjligheter och lägre pension. Genom att öka möjligheten för kvinnor och män att förvärvsarbeta främjas jämställdheten.

Flertalet motioner i detta avsnitt har det gemensamt att de ställer krav på enskilda arbetsgivare att skapa heltidsanställningar. I ett antal motioner ställs dessutom krav på lagstiftning i frågan. Utskottet anser det vara effektivare att bekämpa deltidarbetslösheten med förändrade incitament än med ökade krav på arbetsgivarna. Utskottet välkomnar därför regeringens politik som gör det mer attraktivt för arbetsgivare att anställa. Regeringen har genomfört en stor mängd åtgärder för att fler människor ska få arbeta och för att fler av dem som vill jobba heltid också ska få möjlighet att göra

det. Jobbskatteavdragen gör det t.ex. mer lönsamt för kvinnor och män att arbeta. Eftersom kvinnor i större utsträckning än män är låg- och medelinkomsttagare, bl.a. beroende på att de ofta arbetar deltid, kan jobbskatteavdragen komma att få större relativ betydelse för kvinnor än för män och bidra till ökade ekonomiska drivkrafter för kvinnor att gå från deltid- till heltidsarbete. De deltidsarbetslösas incitament i kombination med att det faktiskt är kostsamt för företag att byta ut personal med jämna mellanrum leder, enligt utskottets bedömning, till att företag i högre grad än tidigare kommer att vilja erbjuda heltidsanställning i stället för att anställa nya personer på deltid.

Ofrivillig deltid drabbar alltså huvudsakligen kvinnor och ofta kvinnor som är verksamma i den offentliga sektorn. Utskottet anser därför att det är angeläget att fler arbetsgivare, t.ex. inom vård och omsorg i den offentliga sektorn, erbjuder bra villkor och fler heltidsanställningar. Alla som vill och kan måste få möjlighet att jobba mer. Utskottet vill också betona arbetsmarknadens parter ansvar för denna fråga. Utskottet noterar i detta sammanhang att det i flera av de kollektivavtal som träffades under 2010 ingår att parterna ska se närmare på deltidsfrågan.

Utskottet uppmärksammar att oppositionspartierna inte är överens om hur rätten till heltid ska kunna förverkligas. Vänsterpartiet förespråkar fortfarande lagstiftning i saken. Socialdemokraterna, som i detta avsnitt representeras av ett antal enskilda motioner, tycks ha en splittrad inställning till frågan om lagstiftning eller kollektivavtalslösning. Miljöpartiets inställning är att heltidsanställning ska vara en norm på den svenska arbetsmarknaden och att det i högre grad än i dag ska finnas heltidsanställningar.

Utskottet kan inte stödja kravet på lagstiftning på detta område men kan i stora delar ansluta sig till Miljöpartiets inställning i frågan.

Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionerna A255 (V), A274 (S), A294 (S), A297 (S), A305 (S), A339 yrkande 4 (S), A340 (S), A347 (S), A349 (S), A365 (S), A378 (S), A393 yrkande 2 (S) och A402 yrkande 4 (MP), allt i den mån de inte kan anses tillgodosedda genom det anförda.

## Rätt att arbeta efter 67 års ålder

### **Utskottets förslag i korthet**

Utskottet behandlar i detta avsnitt motionsyrkanden om rätt till att arbeta efter 67 års ålder. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionerna bl.a. med hänvisning till pågående utredningsarbete.

## Bakgrund

En arbetstagare har enligt 32 a § LAS rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år om inte något annat följer av lagen. En arbetstagare som fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt bestämmelserna i LAS. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har fyllt 67 år (5 § 4 LAS). Innebörden av det förfarande som anges i 33 § LAS är att en sedvanlig uppsägning enligt 7 § LAS med krav på bl.a. saklig grund inte behöver ske.

## Motionerna

*Jan Ericson (M)* vill i motion A289 få till stånd en snabb förändring av den rörliga pensionsåldern så att det blir möjligt att arbeta längre upp i åldrarna än i dag. Även *Ulf Berg* och *Margareta B Kjellin (båda M)* vill i motion A382 ge arbetstagare rätt att arbeta efter 67 års ålder. I motion A210 av *Kenneth Johansson (C)* framförs att flexibiliteten ska öka ytterligare och stimulera fler personer att arbeta längre. Motionären anser också att regeringen bör överväga att äldre får rätt att, från exempelvis 60 års ålder, gå ned i arbetstid. I motion A397 betonar *Anders Sellström (KD)* rätten att jobba till 70 års ålder.

## Utskottets ställningstagande

Äldre i Sverige har en internationellt sett hög sysselsättningsgrad. I april 2011 var ca 119 500 personer i åldern 65–74 år sysselsatta enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU), vilket antyder att regelsystemet redan i dag medger en flexibilitet på området. Sysselsättningsgraden i denna åldersgrupp har ökat och var i april 2011 12,5 % jämfört med 11,9 % samma månad 2010. Det beror främst på den relativt höga sysselsättningsgraden bland äldre kvinnor. Sysselsättningsgraden bland äldre minskar dock snabbt med stigande ålder då äldre i viss mån tenderar att lämna arbetskraften med avtalspension eller sjukersättning. De flesta tar ut ålderspension det år de fyller 65 år, trots att det inte längre finns någon formell pensionsålder och trots att rätten att kvarstå i anställning har höjts från 65 till 67 år. Detta avspeglar sannolikt att normer i stor utsträckning styr beteendet på arbetsmarknaden.

I motionerna A210 (C), A289 (M), A382 (M) och A397 (KD) argumenteras för ökad flexibilitet i fråga om arbetstagares rätt att arbeta efter 67 års ålder. Utskottet ansluter sig till motionärernas uppfattning att det är önskvärt att människor stimuleras att förlänga sin tid i yrkesarbete, både för sin egen skull och för samhällets.

Utskottet noterar att den genomsnittliga åldern för uttag av allmän ålderspension 2010 var 64,7 år och i princip lika för kvinnor och män. Genomsnittsåldern har legat mycket stabilt under de senaste tio åren. Däremot har

spridningen ökat påtagligt, dvs. allt fler tar ut pensionen före respektive efter 65 år. Ålder för uttag av ålderspension är dock inte liktydigt med att man lämnar förvärvslivet: dels går det att kombinera arbete och pension, dels är det inte ovanligt med annan försörjning som sjukersättning eller avtalspension fram till dess att ålderspension tas ut vid 65 år. Mer relevant i sammanhanget är utträdesåldern ur förvärvslivet, dvs. hur länge människor tillhör den förvärvsarbetande delen av befolkningen.

Ett vanligt sätt att definiera utträdesålder är genomsnittsåldern då människor lämnar arbetslivet, förutsatt att de hör till arbetskraften vid 50 års ålder. För 2010 har utträdesåldern beräknats till 63,0 år. Den förväntade utträdesåldern har stigit tydligt sedan mitten av 1990-talet. Jämfört med början av 1980-talet är dock den genomsnittliga åldern bara några månader högre; för män är den lägre.

Regeringen konstaterade i budgetpropositionen för 2011 att den demografiska utvecklingen där andelen av befolkningen i arbetsför ålder minskar och andelen äldre ökar kommer att ställa krav på att så många som möjligt kan delta i arbetslivet. Arbetsförhållanden och arbetsvillkor har en stor betydelse för att man ska kunna möta utvecklingen på ett bra sätt, både på kort och på lång sikt. Utformningen av det arbetsrättsliga regelverket har en viktig roll i detta avseende. Regeringen signalerade också att man vill föra en dialog i Pensionsgruppen för att undersöka möjligheterna till höjd ålder för rätten att kvarstå i anställning från 67 till 69 år. En sådan förändring skulle syfta till att höja utträdesåldern och därmed förbättra hållbarheten i de offentliga finanserna.

Många äldre lämnar frivilligt arbetskraften relativt tidigt genom exempelvis avtalspension. Det är viktigt att motverka ett tidigt utträde från arbetsmarknaden, inte minst för att säkerställa den offentliga sektorns finansiering på lång sikt. Utskottet kan konstatera att regeringen genomfört en rad viktiga reformer för att stimulera att äldre fortsätter arbeta. Den viktigaste åtgärden är det högre jobbskatteavdraget för personer som fyllt 65 år. För att äldre personer ska kunna ta sig tillbaka in på arbetsmarknaden är de mer generösa villkoren för nystartsjobb för äldre en viktig faktor: arbetsökande 55–64 år kan få nystartsjobb i maximalt tio år, vilket är dubbelt så lång tid som personer i åldern 26–54 år. De sänkta socialavgifterna för äldre bidrar också till ökad arbetskraftsefterfrågan.

Som framförs i motionerna är även rätten för äldre att stanna kvar i sin anställning en viktig faktor. Utskottet välkomnar därför att regeringen den 14 april 2010 beslutade (dir. 2011:34) att ge en särskild utredare i uppdrag att göra en översyn av pensionsrelaterade åldersgränser och möjligheter för ett längre arbetsliv. Den särskilda utredaren ska mot bakgrund av en ökande medellivslängd och ett förestående ökande antal äldre i förhållande till antalet förvärvsaktiva analysera de pensionsrelaterade åldersgränserna samt de hinder och möjligheter som finns för ett längre arbetsliv.



Därutöver ska utredaren ta fram förslag och alternativa strategier för hur de pensionsrelaterade åldersgränserna ska hanteras. Utredaren ska vidare lämna förslag till åtgärder inom arbetsmiljö eller andra områden som ger förbättrade förutsättningar för att arbeta längre upp i åldrarna. Uppdraget ska delredovisas i fråga om analysen senast den 16 januari 2012 och slutredovisas senast den 1 april 2013.

Utskottet finner det särskilt välkommet att direktiven har tagits fram i samråd med Pensionsgruppen där företrädare för de fem partierna bakom pensionsöverenskommelsen ingår. Utskottet instämmer i vad socialförsäkringsutskottet uttalade i betänkande 2010/11:SfU1 om att det är av stort värde för de försäkrade att pensionssystemet vilar på en bred politisk överenskommelse så att spelreglerna inte ändras om det blir regeringsskifte.

Utskottet anser att utredningens resultat bör avvaktas och avstyrker därför motionerna A210 (C), A289 (M), A382 (M) och A397 (KD).

## Övriga arbetsrättsliga motioner

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar här ett antal motioner om bl.a. au pair-verksamhet, bärplockare från utlandet, entreprenörsansvar och skriftligt besked vid hel sjukersättning enligt 33 § LAS. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionsyrkandena.

Jämför reservationerna 15 (S), 16 (S, V) och 17 (S, V).

## Motioner

*Au pair-verksamhet, bärplockare från utlandet, m.m.*

*Katarina Köhler (S)* anser i motion A214 liksom *Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S)* i motion A376 att man bör se över bärplockarnas löne- och anställningsvillkor och de befintliga regler som finns för utländska bärplockare med målsättningen att förhindra att dessa utnyttjas.

*Hillevi Larsson (S)* belyser i motion A352 situationen för au pair-anställda i olika avseenden, och framför också misstanken att det förekommer allvarliga missförhållanden med sexuellt utnyttjande och regelrätt slavarbete. Motionären vill att riksdagen beslutar om tillkännagivanden till regeringen om au pair-verksamheten i Sverige och omfattningen av en eventuell svart verksamhet (*yrkande 1*) och om att det finns oklarheter vad gäller kontrollinstanser som ska garantera att reglerna på au pair-området efterlevs (*yrkande 2*).

*Christer Engelhardt (S)* vill i motion A412 att en bred översyn görs i syfte att trygga migrantarbetares villkor.

### *Entreprenörsansvar*

I motion A389 yrkande 1 av Anders Karlsson m.fl. (S) om ett solidariskt entreprenörsansvar yrkas att en utredning tillsätts där arbetsmarknadens parter ingår för att genomföra ett solidariskt entreprenörsansvar. En huvudentreprenör har i dag inget ansvar för de underentreprenörer som anlitas. Huvudentreprenören kan därför utnyttja fördelarna med att pressa ned kostnaderna genom att anlita en mindre seriös underentreprenör utan att behöva ta någon risk när det gäller betalning av t.ex. löner, skatter och sociala avgifter.

### *Skriftligt besked vid hel sjukersättning enligt 33 § LAS*

Kurt Kvarnström och Carin Runeson (båda S) anser i motion A221 att 33 § LAS bör ses över när det gäller sjukskrivna eftersom alltför många arbetstagare som har restarbetsförmåga sägs upp efter endast 180 dagars sjukskrivning.

## **Utskottets ställningstagande**

### *Au pair-verksamhet, bärplockare från utlandet, m.m.*

Utskottet vill slå fast att handel med människor är en komplex företeelse som innefattar ett hänsynslöst och cyniskt utnyttjande av andra människor. Utskottet välkomnar därför regeringens aktiva arbete i frågan om människohandel. En åtgärd som bör nämnas är den förstärkning av det straffrättsliga skyddet mot människohandel som infördes den 1 juli 2010. Ett av syftena med förstärkningen var att effektivisera brottsbekämpningen. Ändringen innebar att det blir lättare att i Sverige döma personer som har begått människohandelsbrott utomlands.

Utskottet vill understryka att inget enskilt land kan komma till rätta med människohandel enbart med nationella åtgärder. Sverige har därför nyligen ratificerat Europarådets konvention om bekämpande av människohandel.

Liknande förslag som i motion A352 (S) om *au pair-anställda* har behandlats vid ett flertal tillfällen av utskottet, senast i betänkande 2008/09: AU7. Utskottet kan konstatera att en *au pair* som inte är EU/EES-medborgare måste ha arbetstillstånd. För att få ett arbetstillstånd krävs att en rad förhållanden är för handen. En *au pair* måste vara mellan 18 och 30 år och ha ett skriftligt erbjudande från värdfamiljen i Sverige där villkoren för anställningen framgår. Värdfamiljen ska bl.a. erbjuda högst 25 timmars hushållsarbete per vecka, lägst en bruttolön på 3 500 kr och fri kost och logi. Om personen ska arbeta som *au pair* i mer än tre månader, behövs även ett uppehållstillstånd. Som *au pair* får man endast tillstånd för den tid som arbetserbjudandet omfattar men högst för ett års vistelse i Sverige.

Tidigare vistelse som au pair i något annat land omedelbart före den planerade vistelsen i Sverige kan enligt Migrationsverkets webbplats minska möjligheterna att få tillstånd i Sverige.

Personer som är medborgare i länder inom EU/EES-området måste ansöka om uppehållstillstånd om vistelsen i Sverige ska pågå längre än tre månader. Det krävs också att det bifogas ett anställningsbevis undertecknat av arbetsgivaren till ansökan.

Utskottet vill peka på att det finns skyddsregler även för anställda som arbetar som au pair i Sverige. Alla bestämmelser i *lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete* gäller för arbetstagare som har fyllt 18 år och som arbetar som au pair i Sverige. Från 2009 gäller *arbetsmiljölagen (1977:1160)* för arbete i arbetsgivarens hushåll. Tillsyn över arbetsmiljölagen följs utövas av Arbetsmiljöverket. Inspektionsbesök i fråga om arbete som utförs i hemmet får dock endast ske på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs, eller om det finns någon annan särskild anledning till det.

Ett problem är att reglerna inte alltid följs och att tillsynsmöjligheterna av förklarliga skäl är begränsade. Det innebär naturligtvis också en särskild utsatthet att vara ung och kanske långt hemifrån, inte känna till landet och språket och att arbeta ensam i någon annans hem. Som utskottet har framhållit tidigare ligger det i själva karaktären av arbetet att arbetstagaren själv måste fästa någon utomståendes uppmärksamhet på missförhållanden som råder. I sedvanlig ordning kan sedan brott mot anställningsavtalet påtalas, t.ex. för låg lön eller för lång arbetstid. Även om au pair-anställda många gånger har en utsatt situation ter det sig inte praktiskt möjligt att utöva en mer allmän statlig tillsyn över arbetsgivare som har en anställd som arbetar som au pair. Det är alltså inte lätt att hitta fungerande lösningar på de problem som tas upp i motion A352 (S). En förbättring borde dock kunna åstadkommas genom väl utformad information till dem som söker arbets- och uppehållstillstånd för au pair-anställning i Sverige. Informationen skulle bl.a. kunna redogöra för deras rättigheter och vart de kan vända sig om problem uppstår.

Utskottet noterar med tillfredsställelse att Migrationsverket, som ett resultat av nya instruktioner i regleringsbrevet, i april 2011 fattat beslut om att skärpa reglerna för de företag som vill anställa *bärplockare* som inte är EU/EES-medborgare inför säsongen 2011. Syftet med de nya kraven är att säkerställa lönen för den utländska bärplockaren och att han eller hon fått information om arbetet samt om vissa regler i Sverige. Bärplockaren måste erbjudas lön och övriga anställningsvillkor som är i nivå med svenska kollektivavtal. Arbetstillståndet ska vara beviljat innan plockaren reser in i Sverige.

För att plockaren ska få arbetstillstånd krävs bl.a. att arbetsgivaren erbjuder anställningsvillkor som är i nivå med svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen. Arbetet måste också vara i en sådan omfattning att arbetstagaren tjänar minst 13 000 kr i månaden. Dess-

utom måste arbetsgivaren visa att han eller hon klarar att betala den lön som anges i anställningserbjudandet. En arbetsgivare som tidigare anställt bärplockare ska visa att lönen betalats ut föregående år. Vidare ska arbetsgivaren ge berörda fackliga organisationer tillfälle att yttra sig över anställningsvillkoren i anställningserbjudandet.

I de fall där bärplockaren är anställd av ett utländskt företag måste företaget ha en filial registrerad i Sverige. Det är filialen som ska garantera vilka anställningsvillkor som gäller. Ett krav vid prövningen av en ansökan om arbetstillstånd är att den berörda fackliga organisationen har fått tillfälle att yttra sig över anställningsvillkoren.

Med hänvisning till vad som anförts ovan avstyrker utskottet motionerna A214 (S), A352 yrkandena 1 och 2 (S), A376 (S) och A412 (S) avstyrks.

### *Entreprenörsansvar*

Med anledning av motion A389 yrkande 1 (S) noterar utskottet *Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt*. Direktivet innehåller bestämmelser om ansvar för företag som för att genomföra entreprenader anlitar underentreprenörer med anställda som vistas olagligt i landet. I en kedja av underentreprenörer ska ansvaret som utgångspunkt gälla alla uppdragsgivare mellan arbetsgivaren och den beställande parten i det ursprungliga entreprenadavtalet. Dessa uppdragsgivare ska dels betala en finansiell sanktion, dels ansvara för lön till de aktuella anställda.

Regeringen uppdrog i juni 2009 åt en särskild utredare att föreslå hur direktivet ska genomföras i svensk rätt. I september 2010 överlämnades utredningen *EU:s direktiv om sanktioner mot arbetsgivare* (SOU 2010:63). I utredningen konstateras att det i svensk rätt inte finns regler som motsvarar direktivets bestämmelser om entreprenörer enligt ovan. Utredningen föreslår därför att de aktuella företagen dels ska betala en särskild avgift, dels vara solidariskt ansvariga med arbetsgivaren för tredjelandsmedborgarnas lön för arbete inom underentreprenaden. Utredningen har remissbehandlats och direktivet bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Mot denna bakgrund avstyrks motion A389 yrkande 1 (S).

### *Skriftligt besked vid hel sjukersättning enligt 33 § LAS*

Enligt 33 § andra stycket LAS ska en arbetsgivare som vill att en arbetstagar ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagar enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, skriftligen ge arbetstagar besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

Sjukersättning kan den få som är mellan 30 och 64 år. Arbetsförmågan ska vara stadigvarande nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan. Nedsättningen av arbetsförmågan ska gälla alla förvärsarbeten på

hela arbetsmarknaden. Beroende på graden av nedsättning av arbetsförmågan och den enskildes möjligheter att försörja sig genom arbete kan sjukersättning beviljas med hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukersättning. Försäkringskassan gör en ny utredning av arbetsförmågan vart tredje år så länge sjukersättningen betalas ut.

Utskottet kan konstatera att en arbetsgivare endast har rätt att avsluta en anställning enligt 33 § andra stycket LAS om arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning, dvs. att en bedömning har gjorts att arbetsförmågan är stadigvarande och helt nedsatt. Utskottet finner det rimligt att arbetsgivare i dessa fall kan vidta ett förenklat förfarande för att avsluta en anställning. I övriga sjukfall där arbetsgivaren överväger att avsluta anställningen måste en sedvanlig uppsägning enligt 7 § LAS ske med de krav på bl.a. saklig grund som den tvingande bestämmelsen föreskriver.

Med hänvisning till vad som nu anförts avstyrker utskottet motion A221 (S).

## Reservationer

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

### 1. Utredning om lex Laval, punkt 2 (M, FP, C, KD)

av Tomas Tobé (M), Maria Plass (M), Katarina Brännström (M), Gustav Nilsson (M), Hans Backman (FP), Annika Qarlssoon (C), Hanif Bali (M) och Lars-Axel Nordell (KD).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A333 av Jennie Nilsson och Helén Pettersson i Umeå (båda S),  
2010/11:A385 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1 och 3,  
2010/11:A403 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 1,  
2010/11:A406 av Ulf Holm m.fl. (MP) yrkande 1 och  
2010/11:A411 av Anders Karlsson m.fl. (S) yrkandena 3–6.

#### *Ställningstagande*

Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Sverigedemokraterna och Vänsterpartiet har med utgångspunkt i kommittémotioner och ett antal enskilda motioner enats om ett tillkännagivande om att regeringen ska tillsätta en utredning om lex Laval. Vi konstaterar inledningsvis att något förslag om en utredning av just detta slag inte återfinns i motionerna som i stället har yrkanden om att lex Laval ska rivas upp. Redan detta ger anledning att ställa frågan var oppositionen egentligen står i detta politiskt mycket angelägna ämne.

Bakgrunden till lex Laval är fackliga stridsåtgärder i form av en blockad som vidtogs av Svenska Byggnadsarbetareförbundet och en av dess avdelningar på en byggarbetsplats i Vaxholm hösten 2004. Organisationerna hade krävt kollektivavtal med det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd (Laval), som hade utstationerat byggnadsarbetare till Sverige. Då något kollektivavtal inte kom till stånd utvidgades stridsåtgärderna genom sympatiåtgärder från Svenska Elektrikerförbundet (Elektrikerna). Laval väckte talan i Arbetsdomstolen (AD) mot Byggnads, Byggettan och Elektrikerna. AD avslog ett interimistiskt yrkande från Laval om att stridsåtgärderna skulle förklaras olovliga. I april 2005 beslutade domstolen att begära in ett förhandsavgörande från EG-domstolen (numera EU-domsto-

len). Domstolen fann i sin dom med förhandsavgörande att stridsåtgärderna stod i strid med EG-fördraget eftersom de innebar en inte motiverad inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster.

I april 2008 tillkallade regeringen en särskild utredare, Medlingsinstitutets generaldirektör Claes Stråth, med uppdraget att föreslå de förändringar i den svenska lagstiftningen som var nödvändiga till följd av EU-domstolens förhandsavgörande, den s.k. Lavalutredningen. Utredningen redovisade sina överväganden och förslag i ett betänkande i december 2008 (SOU 2008:123), Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen. Betänkandet remissbehandlades.

Regeringen lade fram proposition 2009/10:AU5 Åtgärder med anledning av Lavaldomen i november 2009. Propositionen innehöll bl.a. förslag om ändringar i utstationeringslagen och medbestämmandelagen. Regeringen bedömde att lagändringar var nödvändiga för att svensk lag skulle vara förenlig med EU-rätten, men konstaterade samtidigt att det inte omedelbart framgick av domen vilka ändringar som behövde göras. Det ansågs dock som tämligen klart att ändringarna måste avse svenska arbetstagarorganisationers möjlighet att vidta stridsåtgärder mot utländska arbetsgivare i utstationeringssituationer.

De tydligt angivna utgångspunkterna för lagförslagen var att det svenska systemet för att fastställa arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare ska vara förenligt med EU-rätten. Den svenska arbetsmarknadsmodellen skulle i så stor utsträckning som möjligt kunna tillämpas även i utstationeringssituationer. Målet angavs vara att så långt möjligt och på de villkor som följer av EU-rätten vidmakthålla den grundläggande principen att huvudansvaret för att bestämma framför allt lönevillkor vilar på parterna utan statlig inblandning.

Regeringen framhöll också att EU-rätten inte alltid entydigt och säkert låter sig uttolkas i de aktuella frågorna, vilket visat sig såväl i Lavalutredningens betänkande och remissinstansernas synpunkter som i den debatt som hade förts efter Lavaldomen. Regeringen konstaterade att det i många frågor finns utrymme för skilda uppfattningar om vad EU-rätten innebär och vilka konsekvenser den måste få för utformningen av svensk lag. När man på goda grunder kunde se ett utrymme för olika tolkningar av EU-rätten eftersträvade regeringen att skapa en bra balans mellan de intressen som gör sig gällande, nämligen intressena av en väl fungerande inre marknad med fri rörlighet för tjänster, en sund och lojal konkurrens mellan svenska och utländska tjänsteföretag och upprätthållandet av en svensk standard på arbets- och anställningsvillkoren för de utstationerade arbetstagarna.

Några ytterligare utgångspunkter var att lagförslagen skulle lämna utrymme för en rättsutveckling inom EU och att de skulle vara förenliga med de konventioner som Sverige är bundet av.

Arbetsmarknadsutskottet anslöt sig till dessa utgångspunkter i sitt betänkande 2009/10:AU5.

Vi kan konstatera att lex Laval grundar sig på ett utomordentligt gediget lagstiftningsarbete. Det är fråga om komplicerade rättsliga bedömningar. Under utredningsarbetet hade den ovannämnda Lavalutredningen kontakt med en rad professorer med inriktning på arbetsrätt och EU-rätt såväl i Sverige som i de nordiska länderna. Utredningen bedrevs i nära samarbete med arbetsmarknadens parter. Proposition 2009/10:48 föregicks av en omfattande remissomgång, och de synpunkter som då kom fram kommenteras utförligt i propositionen. Samtliga de frågor som nu lyfts fram av oppositionen har tidigare analyserats såväl av utredningen som av regeringen i propositionen. Man ska vara medveten om att de slutsatser som regeringen landat i utgår från att den svenska arbetsmarknadsmodellen i så stor utsträckning som möjligt ska kunna tillämpas även i utstationeringssituationer och att den grundläggande principen att huvudansvaret för att bestämma lönevillkor fortfarande ligger på parterna utan statlig inblandning – inom ramen för de villkor som följer av EU-rätten. Det har inte varit fråga om att välja en lösning som går i den ena eller andra riktningen utan om en strikt tolkning av EU-rätten och vad den kräver eller medger i förhållande till den svenska arbetsmarknadsmodellen.

I arbetsmarknadsutskottets betänkande 2009/10:AU5 behandlades motsvarande frågor som nu åter aktualiserats. I frågan om bevisregeln och bekräftelseavtal kunde utskottet konstatera att såväl den utredning som låg till grund för propositionen som regeringen hade avvisat tanken på att göra det möjligt att vidta stridsåtgärder för att genomdriva ett bekräftelseavtal. I korthet gick resonemanget ut på att effekten av stridsåtgärder till stöd för ett bekräftelseavtal skulle kunna bli diskriminering av det utländska företaget. Ett krav på ett bekräftelseavtal, som ju bara skulle avse själva kontrollen av villkoren, skulle kunna genomdrivas med full kraft och detta även i ett fall då det redan är klarlagt att arbetsgivaren tillämpar tillräckligt bra villkor. Regeringen hade även hänvisat till de EU-rättsliga principerna om proportionalitet och ömsesidigt erkännande. Den möjlighet till kontroll av vilka villkor som faktiskt tillämpas låg enligt utskottet i stället i det som kunde sägas vara den egentliga bevisregeln, nämligen att arbetsgivaren måste visa att de villkor som tillämpas är minst i nivå med det som den fackliga organisationen kan kräva med stöd av stridsåtgärder. Utskottet framhöll även att relativt höga krav ska ställas på tillförlitligheten hos den utredning som arbetsgivaren ska lägga fram. Vi står fast vid dessa uttalanden.

Frågan om försäkringar belystes i betänkandet med utgångspunkt i begreppet minimilön. Utskottet hänvisade till den genomgång som utredningen gjort och anslöt sig till regeringens bedömning att olika slags försäkringar vanligtvis torde falla utanför begreppet. Gångse synsätt inom den aktuella branschen borde dock vara vägledande för gränsdragningen. Oppositionen förefaller nu inte längre göra gällande att försäkringar skulle ingå i minimilönen, men väl att de omfattas av området säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, utstationeringsdirektivets artikel 3.1 första stycket e. Även den frågan belystes i betänkandet, och utskottet antog att



försäkringar inte ingår i området. De ligger därmed utanför den s.k. hårda kärnan av regler som utstationeringsdirektivet skyddar och får därmed inte bli föremål för stridsåtgärder. Utskottet ansåg det dock viktigt att framhålla att detta inte ska ställas mot total avsaknad av försäkringsskydd för de utstationerande arbetstagarna. Vi antar nu liksom utskottet gjorde i betänkandet att arbetstagarna i många fall omfattas av försäkringsskydd via sina arbetsgivare eller via försäkringssystem i hemlandet.

Frågorna är alltså redan grundligen analyserade. Vi anser att man ska stå fast vid det sammanfattande omdöme om de nya lagreglerna som utskottet gav uttryck för i betänkandet: reglerna genomsyras av en ambition att inte genomföra större förändringar än nödvändigt. Det sker på ett sätt som balanserar de olika intressen som gör sig gällande, dvs. en väl fungerade inre marknad med fri rörlighet för tjänster, en sund och lojal konkurrens mellan svenska och utländska tjänsteföretag och upprätthållandet av en svensk standard på arbets- och anställningsvillkor för de utstationerade arbetstagarna.

Med detta är dock inte sagt att det inte kan finnas utrymme för olika tolkningar av EU-rätten, något som också framhölls i lagstiftningsarbetet.

Förändringar kan alltså behövas i framtiden. EU-rätten kommer att utvecklas vidare genom ytterligare domar från EU-domstolen, t.ex. i fråga om utstationeringsdirektivet. Det måste därför finnas en beredskap att framöver revidera lagstiftningen. Det ska också noteras att kommissionen i sitt lagstiftningsprogram för 2011 har ett lagstiftningsinitiativ som syftar till att förbättra genomförandet och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet, där ansträngningarna koncentreras på att förbättra tillämpningen och genomförandet av det nuvarande direktivet.

Utskottet är inte främmande för att en utredning kan behöva tillsättas framöver för att analysera uppkommande frågor med anknytning till utstationeringsdirektivet, den svenska lagstiftningen, dess tillämpning och praktiska konsekvenser. I en sådan utredning kan det självfallet även vara av intresse att kartlägga i vilken utsträckning det faktiskt förekommer att arbetstagare från stater inom EES utstationeras till Sverige, vilka länder de kommer från och vilka branscher de är verksamma i. En undersökning av om det i samband med utstationering förekommer förhållanden som strider mot de förutsättningar som lagstiftningen utgår från kan också ingå i en sådan utredning.

Vi utgår från att regeringen återkommer om ett sådant behov skulle uppstå.

Att, som de rödgröna partierna tillsammans med Sverigedemokraterna, ha som utgångspunkt att reglerna ska rivas upp kan dock inte komma i fråga. Än mindre kan vi ställa oss bakom initiativ som kan leda till en begränsning av den fria rörligheten, vare sig denna frihet avser arbetstagare eller tjänster.

Med det anförda avstyrks motionerna A333 (S), A385 yrkandena 1 och 3 (V), A403 yrkande 1 (S), A406 yrkande 1 (MP) och A411 yrkandena 3–6 (S).

## **2. Ytterligare ändringar i utstationeringslagen m.m., punkt 3 (S)**

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

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2010/11:A411 av Anders Karlsson m.fl. (S) yrkandena 1, 2 och 9.

### *Ställningstagande*

Utskottsmajoriteten, som bl.a. består av oss företrädare för Socialdemokraterna, har ställt sig bakom en utredning om lex Laval med vissa angivna utgångspunkter. Som vi framfört där måste Lavalproblematiken få en lösning som värnar den svenska kollektivavtalsmodellen inom ramen för EU-medlemskapet. Utredningen ska föreslå de åtgärder som anses nödvändiga för att garantera att alla som arbetar i Sverige omfattas av samma villkor, oavsett ursprungsland. Detta är för oss självklara och angelägna utgångspunkter.

Som framförs i motion A411 av Anders Karlsson m.fl. (S) är den grundlagsskyddade konflikträtten en förutsättning för att de fackliga organisationerna ska kunna få till stånd kollektivavtal. Denna rätt har inskränkts genom att regeringen har begränsat möjligheten att vidta stridsåtgärder mot en utländsk arbetsgivare som utstationerar arbetskraft i Sverige.

I Sverige har kollektivavtalen en mycket hög täckningsgrad. Kollektivavtal har sedan länge tecknats även med utländska arbetsgivare som utstationerar sin arbetskraft till Sverige på tillfällig basis. Som framförs i motion A411 garanterar kollektivavtalet konkurrensneutralitet mellan företag. Risken att arbetstagare exploateras minskar kraftigt då de fackliga organisationerna ges möjlighet att kontrollera efterlevnaden av ingångna avtal. Med ökad internationalisering och fler utländska aktörer i Sverige krävs det att regelverken som omger kollektivavtalen stärks, inte försvagas.

Vi ser liksom motionärerna i A411 en rad allvarliga problem med lex Laval – utöver det som tas upp av utskottsmajoriteten i förslaget om en utredning – som måste åtgärdas. Det finns för det första inget i Lavaldomen som antyder att den bestämmelse i arbetstidslagen som innebär att en arbetstagare har rätt att i förväg få besked om ändringar av den ordinarie arbetstiden m.m. skulle stå i strid med EU-rätten. Därför bör 5 § utstatio-

neringslagen återställas till vad som gällde tidigare (yrkande 1). Ytterligare förändringar som bör ske framgår av motionens yrkande 2. Den s.k. bevisregeln gör det mycket svårt för en facklig organisation att motbevisa påståenden om att de nivåer som anges avspeglar de nivåer som i realiteten tillämpas eftersom det förekommer skenavtal och dubbla avtal. Regeln leder också till att det i många fall kommer att saknas kontroll och övervakning av att utstationerande arbetsgivare följer sina arbetsrättsliga skyldigheter. Utan kollektivavtal finns det inte heller någon påföljd för den arbetsgivare som bryter mot sina skyldigheter. Den nuvarande regeln i 5 a § andra stycket utstationeringslagen bör därför tas bort. En annan viktig förändring som bör genomföras är att de uppställda villkoren för att en stridsåtgärd ska vara tillåten inte bör gälla när organisationerna verkar för att ta till vara sina medlemmars intressen. Vi noterar att denna ståndpunkt framfördes av de fackliga organisationerna i deras remissvar med anledning av Lavalutredningen. Lagen innebär att de nya fredspliktsreglerna gäller oberoende av om en utstationerad arbetstagare är medlem i den svenska organisation som vidtar stridsåtgärder eller inte. Det ska enligt vår mening inte heller ställas som villkor att det som krävs är förmånligare än det som följer av den hårda kärnans regler enligt 5 § utstationeringslagen. Det ska räcka att kraven minst motsvarar detta. Även denna ståndpunkt framfördes av de fackliga organisationerna i lagstiftningsärendet. 5 a § första stycket utstationeringslagen bör ändras i dessa avseenden.

Slutligen anser vi att regeringen måste agera för att undanröja hotet om löne- och villkorsdumpning i Sverige och Europa (yrkande 9).

Vad vi nu har anfört om ytterligare ändringar i utstationeringslagen och om att undanröja hotet om löne- och villkorsdumpning bör ges regeringen till känna. Det innebär att vi tillstyrker motion A411 yrkandena 1, 2 och 9 (S).

### **3. Utredning om den svenska kollektivavtalsmodellen, punkt 5 (MP, V)**

av Mehmet Kaplan (MP) och Josefin Brink (V).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2010/11:A385 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2 och 2010/11:A406 av Ulf Holm m.fl. (MP) yrkande 5.

### *Ställningstagande*

Kampen för kollektivavtal på svenska arbetsplatser handlar om att alla arbetstagare ska behandlas lika. Alla som arbetar i Sverige ska garanteras rimliga löner och arbetsvillkor, oavsett varifrån de kommer. Kollektivavtalens viktigaste funktion är att förhindra underbudskonkurrens. Löntagare ska inte tävla om arbetstillfällen med lägre löner och sämre arbetsvillkor. Seriösa företag ska inte konkurreras ut av oseriösa. Förhandlingsrätten, rätten att fritt teckna kollektivavtal och konflikträtten ska alltid värnas. Det är en förutsättning för att den svenska kollektivavtalsmodellen ska kunna utvecklas och stärkas.

En utskottsmajoritet bestående av företrädarna för Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Vänsterpartiet och Sverigedemokraterna har i detta betänkande föreslagit ett tillkännagivande till regeringen om att skyndsamt tillsätta en utredning med uppdrag att senast den 1 september 2012 överväga vilka lagändringar som krävs i förhållande till lex Laval för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv och att sedan återkomma till riksdagen.

Vi anser att det därutöver behövs långsiktigt hållbara regler för ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden. Frågan är även hur den svenska kollektivavtalsmodellen på längre sikt ska kunna garanteras inom ramen för EU-rätten. En utredning där arbetsmarknadens parter ingår bör tillsättas i syfte att hitta långsiktiga lösningar som utvecklar och stärker den svenska kollektivavtalsmodellen.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motionerna A385 yrkande 2 (V) och A406 yrkande 5 (MP) tillstyrks.

- 4. Ratificering av ILO-konvention 94, punkt 6 (M, FP, C, KD)**  
 av Tomas Tobé (M), Maria Plass (M), Katarina Brännström (M), Gustav Nilsson (M), Hans Backman (FP), Annika Qarlssoon (C), Hanif Bali (M) och Lars-Axel Nordell (KD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A262 av Lars Mejern Larsson (S) yrkande 2,

2010/11:A368 av Lars Mejern Larsson och Gunnar Sandberg (båda S),

2010/11:A385 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 6,

2010/11:A389 av Anders Karlsson m.fl. (S) yrkande 2,

2010/11:A403 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 5,

2010/11:A406 av Ulf Holm m.fl. (MP) yrkande 2 och

2010/11:A411 av Anders Karlsson m.fl. (S) yrkande 10.

### *Ställningstagande*

En utskottsmajoritet som består av företrädarna för Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Sverigedemokraterna och Vänsterpartiet förespråkar att Sverige ska ratificera ILO:s konvention 94. Frågan om ratificering av ILO-konvention 94 behandlade arbetsmarknadsutskottet senast i betänkandet *Åtgärder med anledning av Lavaldomen och andra arbetsrättsliga frågor* (bet. 2009/10:AU5). Utskottet anförde vid det tillfället bl.a. följande.

Utskottet vill påminna om att frågan om konventionens ratificering redan behandlats under innevarande mandatperiod. Utskottet konstaterade i betänkande 2008/09:AU7 att det enligt 2006 års betänkande Nya upphandlingsregler 2 (SOU 2006:28) får anses osäkert om en tillämpning av de krav som ILO-konvention 94 ställer är förenliga med EU:s direktiv om offentlig upphandling och andra gemenskapsrättsliga regler. Något initiativ från riksdagens sida ansågs inte påkallat. Utskottet står fast vid detta ställningstagande.

Vi noterar att regeringen behandlar bl.a. frågan om ILO-konvention 94:s förhållande till EU-rätten i ett svar från den 20 april 2011 på kommissionens grönbok om en modernisering av EU:s politik för offentlig upphandling med sikte på en effektivare europeisk upphandlingsmarknad (KOM (2011) 15 slutlig). I svaret framför regeringen bl.a. följande:

I dag råder oklarhet i rättsläget på EU-nivå avseende i vilken utsträckning som upphandlande myndigheter kan ställa krav på anställnings- och arbetsvillkor motsvarande inhemsk lag eller kollektivavtal.

Artikel 27 i det klassiska upphandlingsdirektivet stadgar att en upphandlande myndighet i förfrågningsunderlag får, eller av medlemsstat kan åläggas att, ange var anbudsgivaren kan få relevanta uppgifter om bl.a. arbetarskydd och arbetsvillkor som gäller där tjänsterna eller entreprenaden ska utföras. Om sådan information har lämnats ska anbudsgivaren bekräfta att hänsyn tagits till dessa skyldigheter vid utformning av anbudet. I beaktandesats 34 sägs att "[g]ällande lagar, förordningar och kollektivavtal rörande anställningsvillkor och arbetarskydd, på såväl nationell nivå som gemenskapsnivå, är tillämpliga vid fullgörandet av ett offentligt kontrakt om dessa bestämmelser och tillämpningen av dem överensstämmer med gemenskapsrätten". Motsvarande bestämmelse finns i beaktandesats 45 och artikel 39 i försörjningsdirektivet.

Lön regleras i Sverige inte i lag utan i kollektivavtal. Även övriga arbets- och anställningsvillkor regleras huvudsakligen genom kollektivavtal men i viss utsträckning även i lag. Kollektivavtalen är i Sverige civilrättsliga avtal och täcker mer än ca 90 procent av samtliga arbetstagare. Det finns inte något system i Sverige för att förklara kollektivavtal allmänt giltiga.

Genom EU-domstolens avgöranden i Laval- och Rüffert-målen, C-41/05 och C-346/06, har det uppstått ett oklart rättsläge beträffande vad som gäller vid offentlig upphandling mellan innehållet i å ena sidan upphandlingsdirektiven i detta avseende och å andra sidan utstationeringsdirektivet och domstolens tolkning av fördragsprinciperna när det är fråga om utstationerade arbetstagare. Härtill kommer att EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna i och med Lissabonfördragets ikraftträdande fått bindande juridisk status motsvarande fördragen. Det bör vid översynen av upphandlingsregelverket övervägas vilken betydelse detta har.

Vi instämmer i det som regeringen anför.

Regeringen anser med hänvisning till denna analys att det behövs ett tydligt klargörande av hur upphandlingsdirektivets artikel 27 respektive artikel 39 med beaktandesatser ska tolkas i ljuset av EU-domstolens praxis och i förhållande till utstationeringsdirektivet och fördraget. Regeringen anser också att det behövs ett rättsligt klargörande av frågan om möjligheten för en EU-medlemsstat att ratificera ILO-konvention 94 och om konventionens förhållande till EU-rätten. Slutligen anser regeringen att det behövs ett förtydligande av om innehållet i artikel 27 också kan tillämpas på arbetsmarknaden i länder som Sverige där ett system för allmängiltigförklaring inte finns och där kollektivavtal formellt sett gäller först när avtal träffats med respektive arbetsgivare och inte på grund av lag. Vi instämmer i detta.

Vi noterar också att Upphandlingsutredningen fått i uppdrag att utreda om upphandlingsreglerna i tillräcklig utsträckning möjliggör för upphandlande myndigheter och enheter att göra goda ekonomiska affärer genom att tillvarata konkurrensen på marknaden och samtidigt använda sin köpkraft till att förbättra miljön, ta sociala och etiska hänsyn samt verka för ökade affärsmöjligheter för små och medelstora företag. Utredaren ska ta fram underlag för eventuella regleringsändringar och föreslå andra nödvändiga åtgärder inom det aktuella området. Vi anser, liksom regeringen, att det finns goda skäl att avvakta med att ta ställning till frågan om ratificering av ILO:s konvention 94 tills Upphandlingsutredningen har redovisat sina bedömningar.

Vi konstaterar att det oklara rättsläget i fråga om förhållandet mellan ILO-konvention 94 och EU-rätten på upphandlingsområdet kan komma att bli föremål för uppmärksamhet på EU-nivån i samband med arbetet med kommissionens grönbok. Vi kan också konstatera att den pågående utvärderingen av de svenska bestämmelserna om offentlig upphandling bl.a. avser möjligheten att ta sociala och etiska hänsyn. Vi anser att dessa pågående processer bör avvaktas. Vi vill också peka på att Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet har gjort gemensam sak med Sverigedemokraterna. Det är tydligt att de låter den ideologiska övertygelsen gå ut över den juridiska bedömningen av denna fråga.

Motionerna A262 yrkande 2 (S), A368 (S), A385 yrkande 6 (V), A389 yrkande 2 (S), A403 yrkande 5 (S), A406 yrkande 2 (MP) och A411 yrkande 10 (S) avstyrks.

## **5. Tidsbegränsade anställningar m.m., punkt 8 (S)**

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

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2010/11:A362 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S), 2010/11:A393 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 1 och 2010/11:A403 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 7 och avslår motionerna 2010/11:A256 av Josefin Brink m.fl. (V), 2010/11:A380 av Jessika Vilhelmsson (M), 2010/11:A399 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) och 2010/11:A402 av Gunvor G Ericson m.fl. (MP) yrkande 8.

### *Ställningstagande*

Arbetslöshet är ett av de allvarligaste hoten mot tillväxt och sysselsättning. Arbetslösheten får aldrig bita sig fast. Det krävs kraftfulla och aktiva åtgärder för att ge arbetslösa möjligheter till nytt jobb genom t.ex. utbildning och praktik. Lösningen är inte att öppna upp för mer otrygga anställningsförhållanden.

Vi vill i stället göra det lättare att få tillsvidare tjänster genom att lagstifta så att inte olika visstidsanställningar kan staplas på varandra under lång tid.

Ungdomar, kvinnor och utlandsfödda är överrepresenterade bland dem med visstidsanställningar. Många av dessa riskerar att hamna i en situation där visstidsanställningar avlöser varandra år ut och år in, utan att de ges möjligheter till tillsvidareanställningar och en fast förankring på arbetsmarknaden.

Tidsbegränsade anställningar innebär ett sämre försäkringsskydd vid sjukdom och föräldraledighet. Rätten till ersättning i dessa försäkringar baseras på att sjukpenninggrundande inkomst beräknas på förväntad inkomst framåt i tiden. För den som är tidsbegränsat anställd är detta ofta omöjligt att veta. Följden blir att ersättningen blir lägre eftersom den förväntade inkomsten inte går att beräkna.

Vi är starkt kritiska till de förändringar i reglerna för visstidsanställningar som regeringen genomfört. Vi menar att de öppnar upp för missbruk av tidsbegränsade anställningar. Vad som anförts om tidsbegränsade anställningar bör ges regeringen till känna.

Motionerna A362 (S), A393 yrkande 1 (S) och A403 yrkande 7 (S) tillstyrks.

## **6. Tidsbegränsade anställningar m.m., punkt 8 (MP)**

av Mehmet Kaplan (MP).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2010/11:A402 av Gunvor G Ericson m.fl. (MP) yrkande 8 och avslår motionerna

2010/11:A256 av Josefin Brink m.fl. (V),

2010/11:A362 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S),

2010/11:A380 av Jessika Vilhelmsson (M),

2010/11:A393 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 1,

2010/11:A399 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD) och

2010/11:A403 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 7.

### *Ställningstagande*

Regeringen har gjort det lättare att använda tidsbegränsade anställningar. De tidsbegränsade anställningarna har ökat drastiskt på den svenska arbetsmarknaden. Det är särskilt kvinnor som tvingas acceptera denna otrygga anställningsform. Den allra mest otrygga formen av tidsbegränsad anställning, behovsanställning, har ökat mest. Behovsanställning innebär i princip att arbetsgivaren ringer och erbjuder arbete när behov uppstår. Det är inte ovanligt att sådana telefonsamtal kommer på morgonen den dag då man vill att personen ska arbeta.

Bland unga kvinnor i åldern 16–24 år som arbetar i LO-yrken har nästan hälften tidsbegränsade anställningar medan detta gäller en fjärdedel av unga män med LO-yrken. Samma förhållande gäller för svenskfödda och utlandsfödda dock med den skillnaden att det för utlandsfödda är betydligt större andel som har tidsbegränsade anställningar bland såväl kvinnor som män.

Miljöpartiet anser att det behövs lagstiftning som begränsar arbetsgivarernas möjligheter att använda sig av olika tidsbegränsade anställningar.

Detta bör ges regeringen till känna. Motion A402 yrkande 8 (MP) tillstyrks.

### **7. Tidsbegränsade anställningar m.m., punkt 8 (V)**

av Josefin Brink (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2010/11:A256 av Josefin Brink m.fl. (V) och

avslår motionerna

2010/11:A362 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S),

2010/11:A380 av Jessika Vilhelmsson (M),

2010/11:A393 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 1,



2010/11:A399 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD),  
2010/11:A402 av Gunvor G Ericson m.fl. (MP) yrkande 8 och  
2010/11:A403 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 7.

### *Ställningstagande*

Huvudregeln i *lagen (1982:80) om anställningsskydd*, i det följande kallad LAS, är att en anställning gäller tills vidare. I 1974 års lag var utrymmet för tidsbegränsade anställningar begränsat. I 1982 års lag utökades utrymmet, och därefter har en omfattande uppluckring skett. Det är i dag alltför lätt för arbetsgivare att använda sig av tillfälliga anställningar.

I augusti 2010 var, enligt SCB:s arbetskraftsundersökning, 17 % av löntagarna i åldern 16–64 år tidsbegränsat anställda. Det innebär att 680 000 av 4 miljoner löntagare är visstidsanställda.

Visstidsanställningarna är ojämnt fördelade mellan olika löntagargrupper, och mönstret samspelar med och förstärker existerande orättvisor på arbetsmarknaden. LO-medlemmar, kvinnor, ungdomar och invandrade är i avsevärt högre grad än andra löntagargrupper hänvisade till tidsbegränsade anställningar. Mindre än en tredjedel av de lönearbetande unga kvinnorna har en fast anställning.

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

Med dagens regler är det i praktiken lätt för arbetsgivare att missbruka visstidsanställningar.

Mot bakgrund av detta föreslår vi en rad regeländringar i syfte att hindra missbruk av visstidsanställningar.

Vänsterpartiet anser att tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden och att tidsbegränsade anställningar bara ska få användas när det finns objektiva skäl för detta. Allmän visstidsanställning bör därför kompletteras med ett antal kriterier för när en sådan ska vara tillåten. Säsongsanställning bör rymmas inom allmän visstidsanställning och därmed utgå som särskild anställningsform i LAS. Om det finns behov av att anpassa anställningen efter säsong bör det avtalas i kollektivavtal, vilket möjliggör en bra lösning på branschspecifika problem.

Det ska inte vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ovanpå varandra under alltför lång tid. I dag ska en allmän visstidsanställning eller ett vikariat övergå i tillsvidareanställning först efter sammanlagt 24 månaders anställning under en femårsperiod hos samma arbetsgivare. Någon begränsning mot att stapla dessa former av anställning av på varandra finns inte. Därutöver är det möjligt att kombinera sådana anställningar med en period av provanställning och en eller flera säsongsanställningar, vilket medför att det inte finns någon absolut tidsgräns för hur länge någon kan vara visstidsanställd hos samma arbetsgivare. Det är inte rimligt.

För att skapa en större trygghet i arbetslivet anser Vänsterpartiet att allmän visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt 12 månaders anställning inom en femårsperiod. Vänsterpartiet föreslår också att en maximitid för hur länge någon kan vara visstidsanställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare införs.

Regeringen Reinfeldt har förlängt kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning. I dag krävs sammanlagt 12 månaders anställning under de senaste 3 åren. Med tanke på de allt fler korta visstidsanställningar som framför allt unga hänvisas till innebär denna tidsgräns att stora grupper ställs utanför det skydd som företrädesrätten till återanställning medför. Vänsterpartiet anser därför att kvalifikationstiden för företrädesrätt ska inträda efter sammanlagt 6 månaders anställning under de senaste 2 åren.

Om företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den också förlängas till att gälla i 12 månader efter anställningens upphörande.

Ett steg för att motverka missbruk av visstidsanställningar är att vidga det fackliga inflytandet. Förhandlingsskyldigheten enligt 11–14 §§ *lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet* bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Formerna för detta fastställs av parterna i kollektivavtal.

Genom att ta bort arbetsgivarens plikt att informera föräldralediga om lediga tjänster har regeringen försämrat möjligheten för visstidsanställda att få en tillsvidareanställning. Eftersom kvinnor oftare än män har tidsbegränsade anställningar och är föräldralediga finns en uppenbar risk att denna ordning missgynnar kvinnor.

En vikarie är tänkt att vara en person som ersätter en bestämd viss person under en bestämd tid, och det bör finnas ett personsamband. Om inget personsamband finns ska inte heller anställningsformen vikariat användas. Naturligtvis måste det finnas utrymme för rockader i en organisation, så att en vikarie täcker upp för en person som utför en annan frånvarande anställds jobb. Det måste dock på ett tydligare sätt än vad som är fallet i dag gå att se sambandet mellan en anställds frånvaro och en vikarie. Regelverket om vikariat bör förtydligas.

De allt vanligare visstidsanställningarna innebär stora kostnader för samhället, bl.a. i form av återkommande perioder av arbetslöshet. I syfte att skapa incitament för arbetsgivarna att tillsvidareanställa och för att täcka de kostnader visstidsanställningar orsakar bör möjligheten att ta ut en högre arbetsgivaravgift för allmänna visstidsanställningar än för tillsvidareanställningar och övriga anställningsformer ses över. Provanställningar och vikariat bör inte omfattas av höjningen.

Detta bör riksdagen ge regeringen till känna. Motion A256 (V) tillstyrks.

## **8. Tvåpersonersundantaget i 22 § LAS, punkt 10 (S, V)**

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Josefin Brink (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2010/11:A201 av Christina Oskarsson (S),

2010/11:A203 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S),

2010/11:A230 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S),

2010/11:A236 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S),

2010/11:A248 av Fredrik Olovsson (S),

2010/11:A251 av Börje Vestlund m.fl. (S),

2010/11:A254 av Josefin Brink m.fl. (V) och

2010/11:A275 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda S).

### *Ställningstagande*

Möjligheten för arbetsgivare att godtyckligt göra sig av med anställda utan sakliga skäl har ökat genom den ändring i 22 § *lagen (1982:80) om anställningsskydd* som genomfördes 2001. Det blev då möjligt för en arbetsgivare med högst tio anställda att ensidigt undanta två anställda från turordningen. Arbetsgivarens beslut om undantag kan i normalfallet inte prövas rättsligt. Att arbetstagsarsidan fråntas möjligheten till rättslig överprövning av arbetsgivarens ensidiga beslut om undantag innebär en ytterligare förstärkning av arbetsgivarens ställning på bekostnad av de anställdas rättstrygghet. Det finns ett stort utrymme för arbetsgivarens godtycke, och de anställda upplever sig rättslösa.

Enligt en rapport från Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), *Sist in – först ut? En utvärdering av undantagsregeln* (2008:26), har undantagsregeln inte lett till fler nyanställningar i små företag. IFAU fann däremot en viss ökning av antalet avgångar bland löntagare i åldern

55–64 år. En orsak till att regeln har fått begränsat genomslag är enligt rapportförfattarna att det redan före lagändringen var enkelt för arbetsgivare att göra lokala överenskommelser med facket om avtalsturlistor. Rapportförfattarna menar också att det ökade antalet visstidsanställningar har minskat behovet av undantag från turordningsreglerna.

Även om det inte är så många arbetsgivare som har använt sig av möjligheten att undanta två av de anställda från turordningen har undantagsregeln stor betydelse. Anledningen är att regeln skapar godtycke och ökar otryggheten för anställda vid företag med högst tio anställda. Det finns inga sakliga skäl till att anställda i mindre företag ska ha sämre anställningsskydd än anställda i större företag.

Rätten att göra undantag i turordningen vid arbetsbristuppsägningar i företag med högst tio anställda bör därför avskaffas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Vi tillstyrker motionerna A201 (S), A203 (S), A230 (S), A236 (S), A248 (S), A251 (S), A254 (V) och A275 (S).

## **9. Företrädesrätt till återanställning och inhyrning av arbetskraft, punkt 11 (S)**

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

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2010/11:A204 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S) och 2010/11:A403 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 6 och avslår motionerna

2010/11:A216 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S),

2010/11:A228 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (S),

2010/11:A257 av Josefin Brink m.fl. (V),

2010/11:A307 av Elin Lundgren m.fl. (S),

2010/11:A323 av Annelie Karlsson och Christer Adelsbo (båda S),

2010/11:A348 av Hillevi Larsson (S) yrkandena 1 och 2,

2010/11:A364 av Lena Asplund (M) och

2010/11:A404 av Johnny Munkhammar (M).

### *Ställningstagande*

Företrädesrätten till återanställning enligt 25 § *lagen (1982:80) om anställningsskydd*, i det följande kallad LAS, är av stor vikt för att säkerställa rättssäkerhet och trygghet i anställningen. Den är ett viktigt instrument när man ska skapa ett hållbart och mer jämlikt arbetsliv där diskriminering motverkas.

Företrädesrätten till återanställning innebär att en arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt, förutsatt att anställningen har varat under en viss tid och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer. Regeln omfattar också visstidsanställda som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning.

Bakgrunden till regeln är arbetsgivarnas makt att definiera när arbetsbrist föreligger och därmed också deras makt att avgöra när grund för att säga upp anställda finns. Företrädesrätten till återanställning är därför ett viktigt verktyg mot oseriösa arbetsgivare som vill säga upp anställda enbart i syfte att byta ut människor. Den bidrar till att förhindra diskriminering och skapar dessutom en grund för demokrati och yttrandefrihet på arbetsplatsen. Otrygga anställningar leder ofta till att människor tystnar och inte vågar kritisera eller diskutera arbetsplatsfrågor.

Det finns exempel på att oseriösa arbetsgivare använder sig av bemanningsföretag för att gå runt reglerna om företrädesrätt till återanställning. Detta leder till ökat godtycke och otrygghet i bemanningsbranschen. Att oseriösa arbetsgivare byter ut arbetskraften och tillämpar temporära bemanningar utgör ett växande problem. Vi socialdemokrater anser att företrädesrätten till återanställning inte ska få sättas ur spel när arbetsgivare hyr in personal från bemanningsföretag. Vi vill därför att lagstiftningen ska ses över för att öka de fackliga organisationernas inflytande när bemanningsföretag anlitas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Motionerna A204 (S) och A403 yrkande 6 (S) tillstyrks.

## **10. Företrädesrätt till återanställning och inhyrning av arbetskraft, punkt 11 (V)**

av Josefin Brink (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2010/11:A257 av Josefin Brink m.fl. (V) och

avslår motionerna

2010/11:A204 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S),

2010/11:A216 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S),

2010/11:A228 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (S),  
2010/11:A307 av Elin Lundgren m.fl. (S),  
2010/11:A323 av Annelie Karlsson och Christer Adelsbo (båda S),  
2010/11:A348 av Hillevi Larsson (S) yrkandena 1 och 2,  
2010/11:A364 av Lena Asplund (M),  
2010/11:A403 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 6 och  
2010/11:A404 av Johnny Munkhammar (M).

### *Ställningstagande*

Arbetsdomstolens praxis innebär att det normalt sett inte sker någon prövning av saklig grund när arbetsgivare säger upp personal på grund av arbetsbrist. Sedan Arbetsdomstolens dom i det s.k. Abu Garcia-målet 2003 har det stått klart att det är tillåtet att säga upp anställda och anlita helt andra personer för att utföra deras jobb, så länge de hyrs in från ett bemanningsföretag. Arbetsgivare kan i dag därmed kringgå *lagen (1982:80) om anställningsskydd*, i det följande kallad LAS, genom att hävda att de av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl inte ska ha kvar sina anställda utan i stället ska använda inhyrd arbetskraft från bemanningsföretag. Företrädesrätten till återanställning sätts därmed ur spel.

Om det inte finns någon företrädesrätt till återanställning för dem som blivit uppsagda sätts också anställningsskyddet ur spel. Under de senaste åren har de långtgående konsekvenserna av denna lucka i lagen blivit alltmer uppenbara. I flera uppmärksammade fall har arbetsgivare sagt upp, eller hotat med att säga upp, fast anställd personal för att ersätta dem med inhyrd arbetskraft. Hotet att ersätta de anställda med inhyrda har använts i utpressningssyfte, för att förhandla ned lokala kollektivavtal och för att kunna säga upp anställda utan hänsyn till sedvanliga regler om anställningstid och kvalifikationer. En av de viktigaste funktionerna med företrädesrätten till återanställning är just att förhindra att uppsägningar används för att tysta "obekväma" anställda och för att pressa ned villkoren i kollektivavtalen. Att det saknas ett uttryckligt förbud mot att kringgå återanställningsrätten genom att anlita bemanningsföretag strider därför mot lagens syfte.

Vänsterpartiet anser därför att LAS bör kompletteras med en regel med en tydlig skrivning där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetskraft från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätten till återanställning får alltså inte sättas ur spel när arbetsgivare hyr in personal från bemanningsföretag.

Regeringen bör därför återkomma med ett tydliggörande i LAS om att företrädesrätten inte får sättas ur spel när arbetsgivare hyr in personal från bemanningsföretag. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Motion A257 (V) tillstyrks.

## 11. Stärkt integritetsskydd i arbetslivet, punkt 12 (V)

av Josefin Brink (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2010/11:A253 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1 och 2.

### *Ställningstagande*

Under senare år har kontrollen och övervakningen av anställda och arbetsökande ökat. I jakten på superarbetskraften tar sig arbetsgivare rätten att kräva alltmer detaljerad information om hälsa och personliga förhållanden från dem som söker jobb. På arbetsplatserna blir övervakning via kameror, avlyssning av telefonsamtal och inloggning på datorer allt vanligare. Drogtester och medicinska kontroller genomförs utan vare sig tydliga motiv eller kvalitetskrav. Den här utvecklingen skapar otrygghet och leder till kränkningar och utsortering i arbetslivet.

För Vänsterpartiet är det grundläggande att värna den personliga integriteten. Respekten för den personliga integriteten skyddas i internationella konventioner, däribland Europakonventionen, som Sverige förpliktigt sig att följa. Vänsterpartiet anser att det nu är hög tid att införa en lag som sätter tydliga gränser för vad arbetsgivare har rätt att ta reda på om anställda och arbetssökande och vilka metoder som får användas.

I maj 2009 överlämnades utredningen *Integritetsskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44). Vänsterpartiet tillstyrker utredningens förslag att en ny lag med ändamålet att skydda arbetstagares personliga integritet i arbetslivet införs. Utredningens förslag utgör, med några justeringar, en god grund för det fortsatta lagstiftningsarbetet kring en lag om personlig integritet i arbetslivet.

Vänsterpartiet ser positivt på utredningens förslag att lagen inte enbart ska omfatta arbetstagare utan även *arbetssökande*. Det är också bra att kollektivavtal som ger ett bättre skydd för arbetstagarna än vad som följer av den föreslagna lagen ska vara tillåtna. Vidare är utredningens förslag om lösningar på arbetsgivarens behandling av personuppgifter positivt, liksom att sådan behandling inte ska vara tillåten enbart med stöd av arbetstagarens samtycke.

Enligt förslaget får en arbetsgivare behandla personuppgifter för att övervaka och kontrollera i något visst angivet syfte. Om det finns synnerliga skäl får arbetsgivaren även behandla uppgifter för ett annat ändamål, s.k. *ändamålsglidning*. Vänsterpartiet anser att bestämmelsen ska strykas, alternativt att en ny motivtext ska utarbetas där undantaget från förbudet mot ändamålsglidning formuleras snävare.

I utredningen föreslås det att en arbetsgivare inte utan stöd i lag eller meddelad författning får begära att en arbetstagare eller arbetssökande uppvisar ett utdrag ur belastningsregistret, misstankeregistret eller ett register som förs av Försäkringskassan och för vilket sekretess gäller för arbetsgivaren. Vänsterpartiet stöder det förslaget och anser att samma regler bör gälla för *utdrag från Kronofogdemyndighetens register*.

När det gäller utredningens förslag om *medicinsk undersökning* anser Vänsterpartiet att bestämmelsen bör kompletteras med klara förarbetsuttalanden som anger tydliga kriterier för vad som ska betraktas som ett berättigat ändamål för en sådan undersökning.

I utredningsförslaget föreslås regler för när ett *ingrepp är godtagbart*. Vänsterpartiet anser att vissa förtydliganden behövs.

Vänsterpartiet anser mot bakgrund av den ökande användningen av personlighetstest och risken för bristande kvalitet på sådana att det vore önskvärt med en särskild reglering. Vänsterpartiet menar att ett *personlighetstest* bara ska få användas då det är av väsentlig betydelse för anställningen och testet genomförs av sakkunnig personal med tillförlitliga metoder.

Vänsterpartiet anser att den föreslagna lagen ska kompletteras med en bestämmelse som säkerställer fackliga organisationers möjlighet att utöva *tolkningsföreträde* till medlemmarnas skydd mot integritetskränkande åtgärder.

Varken diskrimineringslagstiftningen eller *personuppgiftslagen (1998:204)* ger något skydd mot frågor som kan uppfattas som integritetskränkande och vars svar normalt sett ändå inte får ligga till grund för anställnings- eller befodringsbeslut eller andra arbetsledningsbeslut. Det kan t.ex. handla om frågor om graviditet eller planer på att skaffa barn. Det bör finnas ett *frågeförbud*; alternativt bör ett krav införas på att frågor som ställs vid t.ex. anställningsintervjuer ska vara sakligt motiverade. Den exakta utformningen bör utredas vidare.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motion A253 yrkandena 1 och 2 (V) tillstyrks.

## **12. Rätt till heltid, punkt 13 (S)**

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

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2010/11:A305 av Marie Nordén (S),



2010/11:A339 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Mattias Jonsson (båda S) yrkande 4,  
2010/11:A349 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S) och  
2010/11:A393 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 2 och  
avslår motionerna  
2010/11:A255 av Josefin Brink m.fl. (V),  
2010/11:A274 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda S),  
2010/11:A294 av Christina Karlsson och Eva Sonidsson (båda S),  
2010/11:A297 av Christina Zedell och Caroline Helmersson Olsson (båda S),  
2010/11:A340 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (S),  
2010/11:A347 av Hillevi Larsson (S),  
2010/11:A365 av Anders Karlsson och Bo Bernhardsson (båda S),  
2010/11:A378 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) och  
2010/11:A402 av Gunvor G Ericson m.fl. (MP) yrkande 4.

### *Ställningstagande*

Trots att Sverige är ett av världens mest jämställda länder är orättvisorna på arbetsmarknaden mellan kvinno- och mansdominerade yrken fortfarande stora. Medan ett arbete på heltid har blivit en självklarhet för de flesta män har många kvinnor ofta tvingats acceptera ett deltidsarbete och en lön som det inte går att försörja sig på. Det gäller i första hand serviceyrken inom vård- och omsorgssektorn, inom hotell- och restaurangsektorn och inom handeln. I dag arbetar ca 200 000 personer ofrivilligt deltid, och en majoritet av dessa är kvinnor inom LO-kollektivet. Som deltidsanställd har man förutom lägre inkomst ofta ett lägre deltagande i planeringen av arbetet och ett mindre inflytande över arbetet och arbetets förläggning. Forskningen visar också att risken för sämre hälsa är högre bland deltidsarbetande.

Ett modernt arbetsliv kräver en anpassning till människors livssituation och förutsättningar. Det är viktigt att skapa incitament och verktyg för att många fler ska få heltidstjänster. Här spelar arbetsmarknadens parter en viktig roll. Heltidsarbete bör vara en norm på arbetsmarknaden; heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet.

Arbetsmarknadens parter bör ges största möjliga utrymme att genom förhandlingar och kollektivavtal lösa frågan om heltid. Det finns goda exempel inom kommuner och landsting runt om i landet där man har beslutat att föreslå att kollektivavtal tecknas enligt principen ”heltid en rättighet – deltid en möjlighet”. Sådana avtal kan tjäna som förebild för större delen av arbetsmarknaden. Vi ser att det finns många fördelar med, och goda förutsättningar för, att lösa frågan avtalsvägen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Motionerna A305 (S), A339 yrkande 4 (S), A349 (S) och A393 yrkande 2 (S) tillstyrks.

### 13. Rätt till heltid, punkt 13 (MP)

av Mehmet Kaplan (MP).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2010/11:A402 av Gunvor G Ericson m.fl. (MP) yrkande 4 och avslår motionerna

2010/11:A255 av Josefin Brink m.fl. (V),

2010/11:A274 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda S),

2010/11:A294 av Christina Karlsson och Eva Sonidsson (båda S),

2010/11:A297 av Christina Zedell och Caroline Helmersson Olsson (båda S),

2010/11:A305 av Marie Nordén (S),

2010/11:A339 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Mattias Jonsson (båda S) yrkande 4,

2010/11:A340 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (S),

2010/11:A347 av Hillevi Larsson (S),

2010/11:A349 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S),

2010/11:A365 av Anders Karlsson och Bo Bernhardsson (båda S),

2010/11:A378 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) och

2010/11:A393 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 2.

#### *Ställningstagande*

Miljöpartiet anser att ofrivilligt deltidsarbete är en kvinnofälla. Det slår även Gertrud Åström fast i utredningen Makt att forma samhället och sitt eget liv (SOU 2005:66). Det är orimligt att den ”samhälleliga” normen för anställningsform utgår från kön. I många branscher är det fullständigt självklart att erbjuda heltidsanställning till män medan det i samma branscher är mycket vanligt att kvinnor blir hänvisade till deltidsanställning.

Deltidsarbetet är utbrett. Cirka en miljon personer arbetar deltid och tre fjärdedelar av dessa är kvinnor. Det ger en ojämförbar fördelning av både heltids- och deltidsarbete. Dessutom sammanfaller kvinnornas stora andel av deltidsarbete med en stor andel tidsbegränsade anställningar. Det ger en dubbel negativ effekt: otrygghet och låg inkomst.

Att Miljöpartiet står bakom kravet om allas rätt till heltid betyder inte att partiet vill avveckla allt deltidsarbete. Grundinställningen är att det i mycket högre grad än i dag ska finnas en heltidsanställning i botten. Att det sedan är många som av olika anledningar vill eller behöver arbeta deltid är en annan sak. Miljöpartiets inställning kan formuleras: ”rätt till heltid, med möjlighet till deltid”.

Deltidsarbete innebär lägre lön. Dessutom är de flesta av ersättningarna inom socialförsäkringssystemet inkomstrelaterade. Det gäller för sjuk-, föräldra- och arbetslöshetsförsäkringen. På samma sätt är det med pensionsavsättningar. Deltidsarbete ger alltså negativa ekonomiska effekter livet ut.

Kvinnors deltidarbete och mäns heltidsarbete innebär inte bara att det är ett ojämnt förhållande på arbetsmarknaden. Det skapar också ojämsställdhet i hemmet och i förhållande till anhöriga. Det är kvinnor som i högre grad än män hand tar om barn och anhöriga. Likaså är det kvinnor som i huvudsak utför hushållssysslorna.

Miljöpartiet anser att det är hög tid att komma till rätta med problemet att olika normer råder på den svenska arbetsmarknaden beroende på kön.

Miljöpartiet är dock tveksamt till om lagstiftning är det mest effektiva verktyget för att åstadkomma fler heltidsanställningar. Det ser olika ut på arbetsmarknaden, och i många mindre företag och verksamheter måste man ha möjlighet att använda sig av deltidanställningar.

Miljöpartiet vill hellre se ett huvudavtal för hela arbetsmarknaden där parterna, arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer, ingår en överenskommelse i vilken det fastställs att heltidsanställning är norm på den svenska arbetsmarknaden. Det skulle innebära att arbetsgivarna tar ansvar för att erbjuda heltidsanställningar. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Motion A402 yrkande 4 (MP) tillstyrks.

#### **14. Rätt till heltid, punkt 13 (V)**

av Josefin Brink (V).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2010/11:A255 av Josefin Brink m.fl. (V) och avslår motionerna

2010/11:A274 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda S),

2010/11:A294 av Christina Karlsson och Eva Sonidsson (båda S),

2010/11:A297 av Christina Zedell och Caroline Helmersson Olsson (båda S),

2010/11:A305 av Marie Nordén (S),

2010/11:A339 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Mattias Jonsson (båda S) yrkande 4,

2010/11:A340 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (S),

2010/11:A347 av Hillevi Larsson (S),

2010/11:A349 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S),

2010/11:A365 av Anders Karlsson och Bo Bernhardsson (båda S),

2010/11:A378 av Hannah Bergstedt m.fl. (S),  
2010/11:A393 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) yrkande 2 och  
2010/11:A402 av Gunvor G Ericson m.fl. (MP) yrkande 4.

### *Ställningstagande*

I slutet av förra året arbetade 319 000 av de sysselsatta i Sverige mindre än vad de skulle vilja. Det outnyttjade arbetskraftsutbudet hos dessa personer motsvarar mer än 100 000 heltidsarbeten. Särskilt bland kvinnor, ungdomar, utlandsfödda och lågutbildade var det många som ville och kunde arbeta mer än vad de gjorde. Tidsbegränsade anställningar var vanligare bland de undersysselsatta än bland dem som var fullt sysselsatta. Den vanligaste orsaken till deltidarbete inom gruppen undersysselsatta var att de inte kunnat få ett heltidsarbete.

De som vill förvärvsarbeta på deltid ska naturligtvis ha möjlighet att göra så. Det är däremot inte acceptabelt att så många som i dag vill och kan arbeta heltid inte får möjlighet att göra det. Inom vissa branscher har deltidsanställningar satts i system. I praktiken innebär det att ett stort antal människor förvägras möjligheten till en lön som går att leva på. Deltidsarbete innebär förutom en lägre inkomst även sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet och en sämre löneutveckling. Deltidsarbete leder också till lägre ersättning från socialförsäkringssystemen, arbetslöshetsförsäkringen och pensionssystemet och låser fast människor i ekonomiskt beroende antingen av samhället eller av en partner. Deltidsarbetslöshet är därmed ett av de mest grundläggande strukturella problem som upprätthåller orättvisorna mellan kvinnor och män och mellan svenskfödda och utlandsfödda i arbetslivet. Att minska deltidarbetslösheten måste därför prioriteras i arbetsmarknads-, integrations- och jämställdhetspolitiken.

Grundproblemet är inte att deltidarbetslösa inte vill arbeta heltid, utan att hela branscher – i synnerhet inom servicesektorn, i både privat och offentlig regi – är organiserade kring deltidstjänster och att de anställda i dessa branscher inte har möjlighet att välja omfattningen av sin egen arbetstid. Vänsterpartiet föreslår en lösning som siktar in sig på själva grundproblemet: arbetsgivarnas möjlighet att inrätta deltidstjänster. Fackliga organisationer har under många år drivit kravet om rätt till heltid i avtalsförhandlingar.

Det är hög tid att stärka rätten till heltid genom ändringar i lagstiftningen som gör heltid till norm, medan avtal om anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta i förhandlingar. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Motion A255 (V) tillstyrks.

## 15. Au pair-anställda, punkt 15 (S)

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

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2010/11:A352 av Hillevi Larsson (S) yrkandena 1 och 2.

### *Ställningstagande*

Förr i tiden anställdes fattiga flickor från landet som pigor i välbeställda svenska hem. Inom hela borgar- och överklassen var det snarare regel än undantag. Flickorna fick arbeta en stor del av dygnet för usel lön och tvingades att bo och leva tillsammans med familjen de tjänade.

En del av dagens välbeställda familjer har nu åter pigor. Det är i dag fattiga flickor från bl.a. Östeuropa, Latinamerika och Thailand som tjänstgör i svenska hem. Deras arbetssituation skiljer sig inte nämnvärt från den som de svenska pigorna hade. Det är samma långa arbetspass, upp till 50–60 timmar i veckan. Det är samma usla lön, ofta under 3 000 kr i månaden, och det är samma dåliga arbetsmiljö och bristande skydd vid sjukdom och olycksfall. Fackliga rättigheter och kollektivavtal existerar inte för dessa kvinnor.

Vanligtvis behärskar kvinnorna inte det svenska språket och har därmed ännu svårare att ta reda på vilka regler som gäller i Sverige eller att anmäla sin arbetsgivare när de blir illa behandlade. Många är anställda som svart arbetskraft och har därmed ett ännu sämre skydd än de annars skulle ha haft, men även de lagligt anställda saknar tillräckligt skydd.

Ansökan om au pair handläggs av Migrationsverket. Av Migrationsverkets information framgår att syftet med kvinnans vistelse i Sverige ska vara att få internationella erfarenheter och möjlighet att lära sig svenska språket och svensk kultur. Det finns en del förutsättningar som måste vara uppfyllda för att reglerna om au pair ska gälla. Bland annat ska det vara högst 25 timmars hushållsarbete i veckan för en bruttolön minst på 3 500 kr per månad. Au pairen ska ha fri kost och logi och ska också bedriva studier i svenska språket. Nu är det mer problematiskt än vad det låter eftersom dessa regler inte återfinns i lagen om arbetstid m.m. i hushållsarbete som reglerar au pair-arbetet. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn enligt lagen, men i praktiken finns det ingen tillsyn. Reglerna är nämligen utformade så att kontroll får ske endast om arbetsgivaren eller arbetstagararen begär det eller om det finns särskild anledning. Det innebär att arbetstagararen själv måste anmäla missförhållanden för att kontroll ska

genomföras. Eftersom de unga flickorna och kvinnorna vanligtvis inte kan svenska, saknar kännedom om svenska regler och dessutom riskerar att bli hemskickade utan lön är det mycket ovanligt att missförhållanden anmäls.

Det har genom en dokumentärfilm framkommit att vissa kvinnor som är anställda som au pair i Sverige lever och arbetar under slavliknande förhållanden. Omfattningen av en eventuell ”svart” verksamhet är okänd.

Det är allvarligt att skyddet i lagen är så dåligt. Men vad som är ännu värre är den totala bristen på tillsyn vad gäller tillämpningen av reglerna. Detta bör ges regeringen till känna. Motion A352 yrkandena 1 och 2 (S) tillstyrks.

## **16. Bärplockare från utlandet m.m., punkt 16 (S, V)**

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Josefin Brink (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 16 borde ha följande lydelse:

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

2010/11:A214 av Katarina Köhler (S),

2010/11:A376 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S) och

2010/11:A412 av Christer Engelhardt (S).

### *Ställningstagande*

Migranter är i dag en av de grupper som är mest utsatta för diskriminering och kränkning av de mänskliga rättigheterna. Varje år kommer rapporter om tredjelandsmedborgare som utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden, exempelvis bärplockare. Sverige måste motarbeta och eliminera exploatering av alla typer av migrantarbetare och deras familjemedlemmar. Frågan om migrantarbetares situation angår hela samhället: Vi kan inte acceptera att människor utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden och lever här under slavliknande förhållanden.

Bärindustrin är en viktig näringsgren, som tyvärr har blivit uppmärksammasad för dåliga villkor för den utländska arbetskraften. Det slår hårt mot de företag i branschen som är seriösa och vill utveckla näringsgrenen.

De utländska bärplockarna kommer till Sverige i tron att de kan skapa en försörjning och med det ett drägligare liv i sina hemländer för sig och sina familjer. I stället kommer de hit sedan de fått falsk information om villkoren för arbetet. De bor ofta i mycket dåliga bostäder. De avtal som bärplockarna skrivit på har visat sig ha många luckor och det förekommer också dubbla avtal. Det har dessutom tagits ut skyhöga avgifter för

boende, bilar och resor. Många har fått vända hem igen med skulder som de aldrig under sin livstid kommer att kunna återbetala. Denna vidriga hantering måste få ett slut.

Riksdagen bör ge regeringen till känna att en bred översyn bör göras i syfte att trygga migrantarbetarnas, inklusive bärplockarnas, villkor.

Motionerna A214 (S), A376 (S) och A412 (S) tillstyrks.

## **17. Solidariskt entreprenörsansvar m.m., punkt 17 (S, V)**

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Josefin Brink (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 17 borde ha följande lydelse:

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

2010/11:A389 av Anders Karlsson m.fl. (S) yrkande 1 och

avslår motion

2010/11:A221 av Kurt Kvarnström och Carin Runeson (båda S).

### *Ställningstagande*

Det blir allt vanligare med olika former av entreprenadkedjor i olika branscher och längden på dessa kedjor tycks enbart öka. Med flera nivåer av underentreprenörer ökar risken för att det uppstår problem – både för de anställda och för samhället. Det är inte ovanligt med problem med utbetalning av den intjänade lönen till arbetstagare som är i slutet av en lång kedja av underentreprenader. Detta gäller särskilt för utländska arbetstagare som tillfälligt utstationerats till Sverige. För samhället kan det innebära att skatt och sociala avgifter undanhålls.

En huvudentreprenör har i dagsläget inget ansvar för att de underentreprenörer som är verksamma på exempelvis en byggarbetsplats är seriösa och kan följaktligen utnyttja fördelarna med att söka en lägre kostnad utan att stå för någon risk när det gäller underentreprenörens agerande.

Ett system med solidariskt ansvar för entreprenörer måste införas för att förhindra denna exploatering av arbetskraften. Det ska särskilt observeras att ett sådant solidariskt entreprenörsansvar redan gäller i ett flertal europeiska länder, t.ex. Tyskland, Holland, Österrike, Spanien, Italien och Frankrike. Vårt grannland Norge införde ett entreprenörsansvar i januari 2010. Det kan också noteras att solidariskt entreprenörsansvar har godkänts av EU-domstolen i mål C-03/60 Wolff & Müller. Enligt den domen stod den tyska lagstiftningen om ansvar för huvudentreprenörer inte i strid med EU-rätten.

Ett entreprenörsansvar går ut på att samtliga aktörer i entreprenadkedjan kan göras solidariskt ansvariga för en lön som en arbetsgivare i entreprenörskedjan inte har betalat ut till en arbetstagare. Detta innebär att en arbetstagare som inte får betalning för en klar och förfallen lönefordran från sin arbetsgivare kan framställa fordringsanspråket mot t.ex. huvudentreprenören. Huvudentreprenören kan sedan regressvis rikta krav mot arbetstagarens formella arbetsgivare.

Modellen innebär dels att en arbetstagare inte går miste om intjänad lön, dels att huvudentreprenören gör en mer noggrann undersökning av de underentreprenörer som anlitas. Det är nödvändigt att ansvaret ska gälla genom hela entreprenadkedjan av leverantörer och underleverantörer samt huvudentreprenör och underentreprenörer.

Detta bör ges regeringen till känna. Motion A389 yrkande 1 (S) tillstyrks.



## Särskilt yttrande

### **Utstationeringsdirektivet på EU-nivå, punkt 4 (M, FP, C, KD)**

Tomas Tobé (M), Maria Plass (M), Katarina Brännström (M), Gustav Nilsson (M), Hans Backman (FP), Annika Qarlsson (C), Hanif Bali (M) och Lars-Axel Nordell (KD) anför:

Med något varierande motiveringar framställer Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet i sina respektive kommittémotioner krav på att utstationeringsdirektivet revideras i syfte att säkerställa karaktären av minimidirektiv så att likabehandling av löntagare kan garanteras (Socialdemokraterna respektive Vänsterpartiet) eller enbart för att garantera likabehandling av löntagare (Miljöpartiet). Inte i någon av motionerna utvecklas när och på vilket sätt detta ska ske.

Vi noterar inledningsvis att krav på att Sverige ska agera på EU-nivån har framställts av oppositionen under lång tid. Arbetsmarknadsutskottet uttalade sig i denna fråga senast i sitt yttrande till utrikesutskottet om kommissionens arbetsprogram 2011. Utskottet noterade att kommissionen aviserat ett lagstiftningsinitiativ som syftar till att förbättra genomförandet och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet (96/71/EG). Utskottets uppfattning var att kommissionen gör rätt i att koncentrera ansträngningarna på att förbättra tillämpningen och genomförandet av det nuvarande direktivet. Utskottet pekade också på att det bland EU:s medlemsstater finns många olika arbetsmarknadsmodeller och olika syn på den rimliga balansen mellan den fria rörligheten för tjänster och arbetstagares rättigheter. Slutsatsen var att det inte fanns någon anledning att ifrågasätta den uppfattning som tidigare framförts till utskottet av regeringsföreträdare, nämligen att en omförhandling av direktivet skulle kunna leda till ett resultat som inte vore en förbättring ur svensk synvinkel (yttr. 2010/11:AU2y). Utrikesutskottet anslöt sig till arbetsmarknadsutskottets ställningstaganden i yttrandet (bet. 2010/11:UU11).

Vi står fast vid dessa uttalanden.

BILAGA

## Förteckning över behandlade förslag

### Motioner från allmänna motionstiden hösten 2010

*2010/11:A201 av Christina Oskarsson (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om undantaget i turordningsreglerna och om kollektivavtal.

*2010/11:A203 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om anställningsskydd vid arbetsplatser med färre än tio anställda.

*2010/11:A204 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om anställningstrygghet vid upphandlingar.

*2010/11:A209 av Kerstin Lundgren (C):*

Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i LAS i enlighet med vad som anförs i motionen.

*2010/11:A210 av Kenneth Johansson (C):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om rätt för äldre att gå ned i arbetstid.

*2010/11:A214 av Katarina Köhler (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över bärplockarnas löne- och anställningsvillkor.

*2010/11:A216 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S):*

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

*2010/11:A221 av Kurt Kvarnström och Carin Runeson (båda S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om lagen om anställningsskydd när det gäller sjukskrivna.

*2010/11:A228 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (S):*

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

*2010/11:A230 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S):*

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

*2010/11:A236 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S):*

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

*2010/11:A248 av Fredrik Olovsson (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ta bort undantagen i lagen om anställningsskydd för arbetsplatser med mindre än tio anställda.

*2010/11:A251 av Börje Vestlund m.fl. (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över undantaget i lagen om anställningsskydd som gäller att arbetsgivare kan undanta två personer från turordningslistan vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

*2010/11:A253 av Josefín Brink m.fl. (V):*

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram ett förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet i enlighet med vad som anförs i motionen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda hur ett frågeförbud alternativt ett krav på att frågor som ställs vid t.ex. anställningsintervjuer ska vara sakligt motiverade bör utformas.

*2010/11:A254 av Josefín Brink m.fl. (V):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd (LAS).

*2010/11:A255 av Josefín Brink m.fl. (V):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om stärkt rätt till anställning på heltid.

*2010/11:A256 av Josefin Brink m.fl. (V):*

Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till förändrad lagstiftning i syfte att skapa garantier för att tidsbegränsade anställningar tillämpas på objektiva grunder, förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar och garantera principen om likabehandling mellan tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda i enlighet med vad som anförs i motionen.

*2010/11:A257 av Josefin Brink m.fl. (V):*

Riksdagen begär att regeringen återkommer med ett tydliggörande i lagen om anställningsskydd (LAS) om att företrädesrätten inte får sättas ur spel när arbetsgivare hyr in personal från bemanningsföretag.

*2010/11:A259 av Annie Johansson (C):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att återupprätta den svenska modellen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avskaffa lagen om anställningsskydd till förmån för starka och goda avtal mellan arbetsmarknadens parter.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att i ett första steg avskaffa turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd.

*2010/11:A261 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg (båda M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om turordningsreglerna för små och medelstora företag.

*2010/11:A262 av Lars Mejern Larsson (S):*

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ratificera ILO:s konvention 94.

*2010/11:A266 av Staffan Danielsson och Fredrick Federley (båda C):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att göra en översyn av arbetsrätten och i första hand LAS i syfte att anpassa lagstiftningen till dagens förhållanden.

*2010/11:A270 av Kajsa Lunderquist och Jonas Jacobsson (båda M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en översyn av turordningsreglerna.

*2010/11:A272 av Isabella Jernbeck (M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om lagen om anställningsskydd (LAS).

*2010/11:A274 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av åtgärder för att anpassa arbetslivet efter människors livssituation.

*2010/11:A275 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att möjligheten till undantag från turordningsreglerna vid uppsägning ska tas bort.

*2010/11:A289 av Jan Ericson (M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en snabb förändring av den rörliga pensionsåldern.

*2010/11:A294 av Christina Karlsson och Eva Sonidsson (båda S):*

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

*2010/11:A297 av Christina Zedell och Caroline Helmersson Olsson (båda S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om lagstiftning om rätt till heltid.

*2010/11:A305 av Marie Nordén (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet.

*2010/11:A307 av Elin Lundgren m.fl. (S):*

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

*2010/11:A323 av Annelie Karlsson och Christer Adelsbo (båda S):*

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

*2010/11:A331 av Margareta Cederfelt och Eliza Roszkowska Öberg (båda M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över möjligheten att ändra i turordningsreglerna för företag med färre än tio anställda.

*2010/11:A333 av Jennie Nilsson och Helén Pettersson i Umeå (båda S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ordning och reda på arbetsmarknaden.

*2010/11:A339 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Mattias Jonsson (båda S):*

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över möjligheten att tillsvidareanställning på heltid blir norm på hela arbetsmarknaden.

*2010/11:A340 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att i lagen om anställningsskydd införa rätten till heltidsanställning.

*2010/11:A347 av Hillevi Larsson (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om lagstadgad rätt till heltid.

*2010/11:A348 av Hillevi Larsson (S):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetsgivare inte ska kunna använda sig av bemanningsföretag för att kringgå anställningstrygghet och turordningsregler.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det inte bör vara tillåtet att säga upp anställda med hänvisning till "arbetsbrist" för att en kort tid senare hyra in samma personal via bemanningsföretag och att de drabbade i dessa fall bör ha rätt till återanställning.

*2010/11:A349 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S):*

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

*2010/11:A352 av Hillevi Larsson (S):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om au pair-verksamheten i Sverige och omfattningen av eventuell svart verksamhet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det finns oklarheter vad gäller kontrollinstanser som ska garantera att reglerna på au pair-området efterlevs.

*2010/11:A357 av Abir Al-Sahlani och Helena Lindahl (båda C):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att reformera lagen om anställningsskydd (LAS).

*2010/11:A359 av Finn Bengtsson och Bengt-Anders Johansson (båda M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en översyn som syftar till en förbättrad arbetsmarknad för unga.

*2010/11:A360 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en vid översyn och utvärdering av lagstiftningen på arbetsmarknaden.

*2010/11:A361 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder.

*2010/11:A362 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en konsekvensanalys av arbetsmarknadens anställningsformer.

*2010/11:A364 av Lena Asplund (M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över återanställningsskyddet i LAS (lagen om anställningsskydd).

*2010/11:A365 av Anders Karlsson och Bo Bernhardsson (båda S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka rätten till heltid.

*2010/11:A368 av Lars Mejern Larsson och Gunnar Sandberg (båda S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ratificera ILO:s konvention 94.

*2010/11:A376 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör se över de befintliga regler som finns för utländska bärplockare med målsättningen att förhindra att dessa utnyttjas.

*2010/11:A378 av Hannah Bergstedt m.fl. (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om lagstadgad rätt till heltid.

*2010/11:A380 av Jessika Vilhelmsson (M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att snarast införa lärlingsanställning.

*2010/11:A382 av Ulf Berg och Margareta B Kjellin (båda M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ge arbetstagare rätt att arbeta även efter 67 års ålder.

*2010/11:A385 av Josefin Brink m.fl. (V):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att riva upp lex Laval.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning med uppdrag att långsiktigt utveckla och stärka den svenska kollektivavtalsmodellen.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en regel om att en arbetsgivare som hävdar att löner och villkor är godtagbara ska bekräfta tillämpningen av dessa genom ett avtal med arbetstagarorganisationen.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige ska ratificera ILO:s konvention 94.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utstationeringsdirektivet bör revideras.

*2010/11:A389 av Anders Karlsson m.fl. (S):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om solidariskt entreprenöransvar och att en utredning tillsätts där arbetsmarknadens parter ska ingå för genomförande av solidariskt entreprenöransvar.
2. Riksdagen beslutar att ratificera ILO:s konvention nr 94 om offentlig upphandling.

*2010/11:A393 av Fredrik Lundh Sammeli m.fl. (S):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tryggare anställningar.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ökade möjligheter till heltid.

*2010/11:A394 av Otto von Arnold och Mikael Oscarsson (båda KD):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en proportionalitetsprincip bör införas vid konflikter i linje med förslaget i utredningen Medling och lönebildning (SOU 1998:141).



*2010/11:A397 av Anders Sellström (KD):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om rätten att jobba till 70 års ålder.

*2010/11:A399 av Mikael Oscarsson m.fl. (KD):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda möjligheten att utöka provanställningstiden från dagens sex till tolv månader.

*2010/11:A402 av Gunvor G Ericson m.fl. (MP):*

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att heltidsanställning ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en lagstiftning som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att använda sig av anställningsformen tidsbegränsad anställning.

*2010/11:A403 av Ylva Johansson m.fl. (S):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att riva upp lex Laval.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av initiativ på EU-nivå för att förändra delar av utstationeringsdirektivet.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att snarast ratificera ILO 94.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att företrädesrätten vid återanställning inte får sättas ur spel vid anlitande av bemanningsföretag.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en ny lagstiftning för att öka möjligheten till tillsvidareanställning.

*2010/11:A404 av Johnny Munkhammar (M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om bättre förutsättningar för bemanningsbranschen.

*2010/11:A406 av Ulf Holm m.fl. (MP):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om villkoren för fackliga stridsåtgärder.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige ska ratificera ILO:s konvention 94.

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att vidta åtgärder på EU-nivå för att skydda utstationerad arbetskraft.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning för att få en långsiktig lösning som värnar den svenska kollektivavtalsmodellen.

*2010/11:A411 av Anders Karlsson m.fl. (S):*

1. Riksdagen beslutar att återställa 5 § andra stycket lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare till den lydelse som gällde före SFS (2010:228).
2. Riksdagen beslutar att 5 a § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare upphävs och erhåller en ny följande lydelse: 5 a § En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs1. motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,2. bara avser minimilön eller andra villkor på de områden som avses i 5 §, och3. minst motsvarar det som följer av 5 § för arbetstagarna. En sådan stridsåtgärd får dock vidtas utan hinder av stycke 1 om stridsåtgärden syftar till att ta till vara medlems intresse.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att riva upp lex Laval.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om lex Laval där arbetsmarknadens parter inbjuds att delta.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om bevisregeln.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen avseende skadestånd och försäkring att det i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare införs en bestämmelse som klargör att det är tillåtet att genom stridsåtgärder förmå arbetsgivare att teckna försäkringar.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen ska agera för att initiativ tas på EU-nivå för att förändra delar av utstationeringsdirektivet.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen aktivt agerar för att undanröja hotet om löne- och villkorsdumpning i Sverige och Europa.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ratificera ILO 94.

*2010/11:A412 av Christer Engelhardt (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör göra en bred översyn i syfte att trygga migrantarbetares villkor.

*2010/11:A418 av Per Åsling (C):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett uppdrag till Medlingsinstitutet att genomföra en analys av hur framväxten av konkurrerande fackliga organisationer påverkar den svenska arbetsmarknaden och, om det är påkallat, lägga fram förslag som bidrar till ökad stabilitet.