



Arbetsrätt

Sammanfattning

I betänkandet behandlar utskottet 77 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor som väcktes under den allmänna motionstiden 2012. De behandlade yrkandena rör bl.a. frågor om anställningsformer, turordning, företrädesrätt till återanställning och rätt till heltid.

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden. Utskottet hänvisar bl.a. till pågående utrednings- och beredningsarbete. I betänkandet finns 17 reservationer.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	7
Ärendet och dess beredning	7
Utskottets överväganden	8
Allmänt om den arbetsrättsliga lagstiftningen	8
Anställningsformer samt informations- och förhandlingsskyldighet	10
Arbetstagarbegreppet och egenanställning	16
Frågor om ledighet	19
Turordningsfrågor	22
Företrädesrätt till återanställning	25
Frågan om när ett anställningsförhållande ska anses upplöst	28
Proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt	29
Arbetstidens förläggning, övertid m.m.	30
Arbetstidsförkortning	33
Rätt till heltid	34
Solidariskt entreprenörsansvar m.m.	36
Integritetsfrågor	41
Fackligt skydd	42
Reservationer	45
1. Anställningsformer, punkt 2 (V)	45
2. Övergång till tillsvidareanställning efter rullande visstidsanställningar, punkt 3 (S, V)	46
3. Informations- och förhandlingsskyldighet, punkt 4 (V)	47
4. Frågor om ledighet, punkt 6 (MP)	48
5. Turordningsfrågor, punkt 7 (S, V)	49
6. Turordningsfrågor, punkt 7 (SD)	50
7. Företrädesrätt till återanställning, punkt 8 (V)	51
8. Frågan om när ett anställningsförhållande ska anses upplöst, punkt 9 (SD, V)	52
9. Beslut om dispens vid övertidsarbete, punkt 11 (V)	52
10. Arbetstidens förläggning, minskat övertidsuttag och dygnsvila, punkt 12 (V)	53
11. Arbetstidsförkortning, punkt 13 (V)	54
12. Rätt till heltid, punkt 14 (S)	55
13. Rätt till heltid, punkt 14 (V)	56
14. Solidariskt entreprenörsansvar , punkt 15 (V)	57
15. Integritetsfrågor, punkt 17 (MP)	58
16. Integritetsfrågor, punkt 17 (V)	59
17. Fackligt skydd, punkt 18 (SD)	60
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	61
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2012	61

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Allmänt om den arbetsrättsliga lagstiftningen

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:A254 av Nina Larsson (FP),

2012/13:A296 av Finn Bengtsson m.fl. (M) yrkande 1,

2012/13:A326 av Anna Steele (FP),

2012/13:A352 av Isabella Jernbeck (M) och

2012/13:A391 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M).

2. Anställningsformer

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1, 2 och 7,

2012/13:A216 av Robert Halef och Mikael Oscarsson (båda KD),

2012/13:A269 av Christina Oskarsson och Jörgen Hellman (båda S)
och

2012/13:A377 av Börje Vestlund m.fl. (S).

Reservation 1 (V)

3. Övergång till tillsvidareanställning efter rullande visstidsanställningar

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 3,

2012/13:A279 av Thomas Strand m.fl. (S) yrkandena 1 och 2,

2012/13:A284 av Caroline Helmersson Olsson och Christina Zedell
(båda S) yrkandena 1 och 2,

2012/13:A356 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkande 1,

2012/13:A363 av Adnan Dibrani m.fl. (S) och

2012/13:A367 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 7.

Reservation 2 (S, V)

4. Informations- och förhandlingsskyldighet

Riksdagen avslår motion

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 5 och 6.

Reservation 3 (V)

5. Arbetstagarbegreppet och egenanställning

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:A258 av Anders Ahlgren och Anders Åkesson (båda C) och

2012/13:A370 av Anders Karlsson m.fl. (S).

6. Frågor om ledighet

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:Sf201 av Anders Andersson (KD) yrkande 3,

2012/13:A234 av Hans Rothenberg (M),
2012/13:A256 av Ulf Nilsson m.fl. (FP),
2012/13:A293 av Eliza Roszkowska Öberg (M),
2012/13:A311 av Hillevi Larsson (S),
2012/13:A365 av Jonas Eriksson och Mats Pertoft (båda MP) och
2012/13:A393 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 27.

Reservation 4 (MP)

7. Turordningsfrågor

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 8,
2012/13:A213 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S),
2012/13:A225 av Kajsa Lunderquist och Jonas Jacobsson Gjörtler
(båda M),
2012/13:A250 av Robert Halef (KD),
2012/13:A251 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg
(båda M),
2012/13:A255 av Emma Carlsson Löfdahl (FP),
2012/13:A262 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda S),
2012/13:A287 av Sven-Olof Sällström och David Lång (båda SD),
2012/13:A315 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S),
2012/13:A321 av Johan Hedin (C),
2012/13:A364 av Per Lodenius och Kerstin Lundgren (båda C)
yrkande 1,
2012/13:A383 av Kerstin Lundgren (C) och
2012/13:A392 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 32.

Reservation 5 (S, V)

Reservation 6 (SD)

8. Företrädesrätt till återanställning

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 4,
2012/13:A224 av Lena Asplund (M),
2012/13:A333 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S)
och
2012/13:A342 av Hillevi Larsson och Helén Pettersson i Umeå
(båda S).

Reservation 7 (V)

9. Frågan om när ett anställningsförhållande ska anses upplöst

Riksdagen avslår motion

2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 17.

Reservation 8 (SD, V)

10. Proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt

Riksdagen avslår motion

2012/13:A390 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M).

11. Beslut om dispens vid övertidsarbete

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 5 och

2012/13:A318 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S).

Reservation 9 (V)

12. Arbetstidens förläggning, minskat övertidsuttag och dygnsvila

Riksdagen avslår motion

2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 2, 4, 6 och 7.

Reservation 10 (V)

13. Arbetstidsförkortning

Riksdagen avslår motion

2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 3.

Reservation 11 (V)

14. Rätt till heltid

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1,

2012/13:A243 av Kristina Nilsson och Eva Sonidsson (båda S),

2012/13:A264 av Berit Högman m.fl. (S) yrkande 6,

2012/13:A268 av Christina Oskarsson (S),

2012/13:A281 av Hannah Bergstedt och Fredrik Lundh Sammeli (båda S),

2012/13:A283 av Fredrik Lundh Sammeli och Hannah Bergstedt (båda S),

2012/13:A309 av Caroline Helmersson Olsson och Christina Zedell (båda S),

2012/13:A323 av Anna Wallén m.fl. (S),

2012/13:A345 av Hillevi Larsson m.fl. (S),

2012/13:A356 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkande 2,

2012/13:A359 av Jan Ericson (M) och

2012/13:A367 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 6.

Reservation 12 (S)

Reservation 13 (V)

15. Solidariskt entreprenörsansvar

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:Sf207 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 5,

2012/13:A338 av Isak From m.fl. (S) yrkande 1 och

2012/13:A369 av Anders Karlsson m.fl. (S) yrkande 5.

Reservation 14 (V)

16. Rätt att erhålla intjänad lön

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:A312 av Hans Hoff m.fl. (S),

2012/13:A348 av Krister Örnfjäder (S) och

2012/13:A375 av Fredrik Olovsson (S).

17. Integritetsfrågor

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:Ju403 av Agneta Börjesson m.fl. (MP) yrkande 11 och

2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 18.

Reservation 15 (MP)

Reservation 16 (V)

18. Fackligt skydd

Riksdagen avslår motion

2012/13:A285 av Sven-Olof Sällström (SD).

Reservation 17 (SD)

Stockholm den 11 april 2013

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Elisabeth Svantesson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Elisabeth Svantesson (M), Ylva Johansson (S), Maria Plass (M), Raimo Pärssinen (S), Katarina Brännström (M), Gustav Nilsson (M), Patrik Björck (S), Christer Nylander (FP), Ann-Christin Ahlberg (S), Annika Qarlsson (C), Johan Andersson (S), Hanif Bali (M), Andreas Carlson (KD), Mattias Karlsson (SD), Kerstin Nilsson (S), Gunvor G Ericson (MP) och Ali Esbati (V).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I betänkandet behandlar utskottet 77 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor som väcktes under den allmänna motionstiden 2012. De behandlade yrkandena rör bl.a. frågor om anställningsformer, turordning, företrädesrätt till återanställning och rätt till heltid. Förslagen i motionerna återges i bilaga 1.

Utskottets överväganden

Allmänt om den arbetsrättsliga lagstiftningen

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med allmänt inriktade förslag om ändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen.

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, förkortad 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 anställningar, främst lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad LAS. Både inom den kollektiva arbetsrätten och inom anställningsavtalets rätt är regleringen i huvudsak av privaträttslig art. Andra delar av arbetsrätten, t.ex. 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 samt vissa anställningsskyddsfrågor. Utredningen ledde med något enstaka undantag inte till några lagstiftningsåtgärder.

Motionerna

Isabella Jernbeck (M) vill i motion 2012/13:A352 att regeringen överväger en ändring i lagen om anställningsskydd. Den nuvarande utformningen av arbetsrätten resulterar i en stel arbetsmarknad, med negativa konsekvenser för såväl tillväxt och företagsamhet som löner.

Finn Bengtsson m.fl. (M) vill i motion 2012/13:A296 yrkande 1 få till stånd en översyn av det arbetsrättsliga regelverket för att gynna företagare och företagande.

Ulrika Karlsson i Uppsala (M) understryker i motion 2012/13:A391 behovet av en vid översyn och utvärdering av lagstiftningen på arbetsmarknaden. Ett avskaffande av LAS skulle med största sannolikhet minska utanförskapet, då människor som tidigare stått utanför arbetsmarknaden skulle få en möjlighet till en första anställning.

Nina Larsson (FP) anser i motion 2012/13:A254 att en utredning behövs för att åstadkomma en mer modern arbetsrätt. Utformningen av LAS lämnar en hel del att önska när det gäller modernitet och flexibilitet.

Anna Steele (FP) vill i motion 2012/13:A326 att regeringen ska arbeta för en förändring av hur anställningar i mikroföretag regleras. Arbetsgivare bör t.ex. ha rätt att utan att ange någon av grund säga upp arbetstagare som har anställts under de senaste tolv månaderna, under förutsättning att tre månaders uppsägningstid iakttas.

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att den svenska modellen är grunden för en fungerande arbetsmarknad. Grunderna för arbetsrätten bör bestå också framöver. Den arbetsrättsliga lagstiftningen är och ska vara en stabil grund för förhållandena på arbetsmarknaden, och LAS är ett av de centrala regelverken på området. Utskottet vill framhålla att det är viktigt med goda relationer på arbetsmarknaden, så att arbetstagarna är trygga och arbetsgivarna vågar anställa. Det arbetsrättsliga regelverket ska vara utformat på ett sätt som både arbetsgivare och arbetstagare i så stor utsträckning som möjligt kan ställa sig bakom. Arbetsmarknadens parter ska, i enlighet med vad som gäller i dag, i stor utsträckning ha möjlighet att göra anpassningar av gällande regler genom kollektivavtal.

Alla människor som kan och vill arbeta ska ges möjlighet att göra det utifrån sina förutsättningar. De arbetsrättsliga reglerna i Sverige ska göra det möjligt att kombinera trygga förhållanden på arbetsmarknaden med hög sysselsättning. Det ska vara enkelt att anställa, och tillsvidareanställningar ska vara grunden på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt kan tidsbegränsade anställningar spela en viktig roll, inte minst för svagare gruppers möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. Utskottet anser vidare att det är viktigt att uppmärksamma alla de ungdomar som vill komma över den höga tröskel in på arbetsmarknaden som finns i dag. Det är av stor betydelse att hitta vägar in på arbetsmarknaden för dem. Utskot-

tet återkommer i nedanstående avsnitt till en närmare redogörelse för det arbete som pågår när det gäller tidsbegränsade anställningar och särskilda anställningsformer för unga.

Sammanfattningsvis är utskottet inte berett att föreslå några större förändringar i LAS eller i arbetsrätten i övrigt i de avseenden som berörs i motionerna. Av dessa skäl anser utskottet inte att något tillkännagivande med anledning av motionerna 2012/13:A254 (FP), 2012/13:A296 (M) yrkande 1, 2012/13:A326 (FP), 2012/13:A352 (M) och 2012/13:A391 (M) är nödvändigt och avstyrker därför motionerna.

Anställningsformer samt informations- och förhandlingsskyldighet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med förslag till bl.a. en begränsningsregel för hur länge rullande visstidsanställningar kan fortgå innan anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Riksdagen avslår vidare motionsyrkanden om att bl.a. avskaffa anställningsformerna allmän visstidsanställning och säsonganställning, ändra reglerna om förhandlings- och informationskyldighet samt förtydliga regelverket om vikariat.

Jämför reservationerna 1 (V), 2 (S, V) och 3 (V).

Bakgrund

Rättslig reglering

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 om ändringar i reglerna om tidsbegränsad anställning, som skulle träda i kraft den 1 juli 2007 (prop. 2005/06:185, bet. 2005/06:AU8, rskr. 2005/06:282). 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 och med den 1 juli 2007 gäller följande för tidsbegränsade anställningar.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- för allmän visstidsanställning
- för vikariat
- för säsongarbete
- 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 provotiden, övergår vid provanställningens slut i en tillsvidareanställning. Vid bestämmelsens tillkomst diskuterades bl.a. provotidens längd.

Arbetsgivaren ska informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning ska informationen, om arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till honom eller henne (6 f §).

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 säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd 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 har förflutit från det att den tidigare anställningen upphörde (25 §).

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för sådant arbete som avses med kollektivavtalet ska snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Underrättelse ska lämnas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Någon underrättelse behöver dock inte lämnas om anställningstiden är högst en månad (28 §).

En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad ska först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ MBL. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som ska få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad (32 §).

Visstidsdirektivet

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 anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som följer på varandra. Avtalet genomfördes genom rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 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 deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

I mars 2010 anförde kommissionen i en s.k. 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 svarade i juni 2010 på den formella underrättelsen och anförde att den ansåg att kravet för att förhindra missbruk är uppfyllt genom den befintliga regleringen i LAS.

Departementspromemorian Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen (Ds 2011:22) lämnades sommaren 2011. Promemorian innehöll bl.a. förslag till förtydligande av rättsläget när det gällde visstidsanställningar. Mot bakgrund av bl.a. de remissynpunkter som framfördes på promemorians förslag utarbetades en ny departementspromemoria, Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat (Ds 2012:25), med förslag till ändringar i LAS. Syftet med de föreslagna ändringarna var att begränsa risken för att olika former av tidsbegränsade anställningar kombineras på ett sätt som innebär ett kringgående av de tidsgränser som gäller för att en allmän visstidsanställning eller en anställning som vikarie ska övergå till en tillsvidareanställning. Avsikten med lagändringarna är att säkerställa att den svenska rätten överensstämmer med visstidsdirektivet. De föreslagna ändringarna innebär att det i LAS införs en kompletterande bestämmelse om att en allmän visstidsanställning eller en anställning som vikarie övergår till en tillsvidareanställning om arbetstagaren, under en period då provanställning eller tidsbegränsade anställningar följt på varandra, har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år eller som vikarie i sammanlagt mer än två år. Vid bedömningen av om anställningarna har följt på varandra ska man beakta tidsbegränsade anställningar och provanställningar enligt såväl LAS som specialförfattningar och, i förekommande fall, kollektivavtal. Därutöver föreslås en mindre ändring i MBL. Promemorians förslag bereds för närvarande i Regeringskansliet.

Kommissionen har i februari 2013 i ett motiverat yttrande anført att det är kommissionens uppfattning att klausul 5 i bilagan till visstidsdirektivet inte har införlivats på ett korrekt sätt i den svenska lagstiftningen och har uppmanat Sverige att inom två månader från mottagandet vidta de åtgärder som är nödvändiga för att rätta sig efter det motiverade yttrandet.

Utredningsförslag om anställningsformer för unga

Lärlingsutredningen överlämnade i mars 2010 betänkandet *Lärling* – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19). I betänkandet föreslog utredningen bl.a. att en ny tidsbegränsad anställningsform, gymnasial lärlingsanställning, skulle införas. Betänkandet remitterades tillsammans med en departementspromemoria, Skolans och arbetsmarknadens regler vid gymnasial lärlingsutbildning och gymnasial lärlingsanställning (dnr 2010/5775/G). I propositionen *Kvalitet i gymnasial lärlingsutbildning* (prop. 2010/11:104) behandlade regeringen vissa delar av förslagen i betänkandet och promemorian samt föreslog bestämmelser i skollagen (2010:800) om utbildningskontrakt. Riksdagen beslutade i enlighet med förslagen (bet. 2010/11:UbU17, rskr. 2010/11:305). Utbildningsdepartementet har meddelat att regeringen avser att överlämna en proposition om gymnasial lärlingsanställning till riksdagen i maj 2013.

Utredningen om lärlingsprovanställning överlämnade i november 2012 betänkandet *Utbildningsanställning* (SOU 2012:80). Utredningens förslag innebär bl.a. följande. En ny tidsbegränsad anställningsform, utbildningsanställning, införs i LAS, för den som är yngre än 23 år när ett avtal ingås. Anställning är endast tillåten så länge utbildning pågår, enligt en utbildningsplan som arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om. Anställningen får pågå längst 18 månader. Precis som vid en provanställning kan arbetsgivaren och arbetstagaren avsluta anställningen med kort varsel utan att ange något skäl. Efter anställningstidens slut övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Även om en utbildningsanställning har varat mer än 12 månader ger den inte företrädesrätt. Betänkandet bereds i Regeringskansliet.

Motionerna

Socialdemokraterna föreslår i kommittémotion 2012/13:A367 av Ylva Johansson m.fl. att det införs en begränsningsregel för hur länge rullande visstidsanställningar kan fortgå (yrkande 7). Allmän visstidsanställning, vikariat och provanställning hos samma arbetsgivare ska räknas samman. Efter 24 månader under en femårsperiod ska anställningen övergå till en tillsvidareanställning.

Vänsterpartiet föreslår i kommittémotion 2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. att LAS ändras på så sätt att anställningsformen allmän visstidsanställning utgår (yrkande 1). I stället bör det införas objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar. Lagen bör i denna del vara semi-dispositiv, dvs. arbetsmarknadens parter bör i centrala kollektivavtal kunna komma överens om de anställningsformer som är lämpliga inom respektive bransch. I yrkande 2 begärs att säsongsanställning utgår som särskild anställningsform i LAS. Motionärerna anför att behovet av säsongsanställningar bara finns i vissa specifika branscher. Om det finns behov av att anpassa anställningen efter säsong bör detta avtalas i centrala kollektivav-

tal. I yrkande 3 yrkas att det bör införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning. Motionärerna anför att EU-kommissionen i en formell underrättelse har påtalat att de svenska reglerna inte är förenliga med EU-rätten och uppmanat regeringen att ändra dem. Motionärerna begär i yrkande 5 att förhandlingsskyldigheten utsträcks till att gälla även när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Enligt 28 § LAS ska en arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning underrätta den lokala fackliga organisationen. Denna underrättelse kommer i praktiken för sent för att facket ska finna det meningsfullt att begära förhandling. Enligt 32 § LAS ska en arbetsgivare förhandla enligt 11–14 §§ MBL om företrädesrätten berörs vid en anställning. Förhandlingsskyldigheten bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. I yrkande 6 anføres att en arbetsgivares skyldighet att lämna information om nya arbetstillfällen till alla tjänstlediga arbetstagare bör gälla oavsett i vilken anställningsform de är anställda. Föräldralediga arbetstagare saknar ofta aktuell information om vad som pågår på arbetsplatsen och är därför i extra stort behov av att bli informerade om lediga anställningar. Det kan inte anses vara en stor administrativ börda för arbetsgivaren att informera sina föräldralediga arbetstagare med visstidsanställningar om nya anställningsmöjligheter. I yrkande 7 begärs att regelverket om vikariat förtydligas. I motionen anføres att poängen med vikariat är att det ska finnas ett personsamband. Det förekommer dock ibland att vikariat används på vaga grunder, där det är oklart om vikarien alls ersätter en frånvarande person eller om det i själva verket handlar om att täcka upp för vakanser eller tillfälliga arbetsanhopningar. Det är inte acceptabelt att vikariatsformen missbrukas på detta sätt.

I motion 2012/13:A269 av Christina Oskarsson och Jörgen Hellman (båda S) anføres att provanställning har blivit en alltför vanlig anställningsform och används även i de fall där arbetstagaren har erfarenhet av liknande arbetsuppgifter. Det innebär att arbetstagaren utan saklig grund kan bli uppsagd under prövotiden.

I motion 2012/13:A279 av Thomas Strand m.fl. (S) anføres att det finns bemanningsföretag som byter anställda sinsemellan när de anställda närmar sig gränsen för att få en fast anställning. I lagen bör det finnas en skarpare skrivning om hur länge man kan vara visstidsanställd innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning.

I motion 2012/13:A284 av Caroline Helmersson Olsson och Christina Zedell (båda S) begärs att en begränsningsregel införs för hur länge rullande visstidsanställningar kan fortgå (yrkande 1). Vidare begärs i yrkande 2 att det införs ett tak för den allmänna visstidsanställningen.

Hannah Bergstedt m.fl. (S) understryker i motion 2012/13:A356 yrkande 1 behovet av tryggare anställningar. Det lyfts fram att ungdomar är en grupp som har betydligt lägre löner och mer otrygga anställningsvillkor än andra grupper.

I motion 2012/13:A363 av Adnan Dibrani m.fl. (S) föreslås att regeringen utreder möjligheterna att begränsa de tidsbegränsade anställningarna.

I motion 2012/13:A377 av Börje Vestlund m.fl. (S) föreslås att frågan om att reglera provanställningar utreds. Det rimliga vore att begränsa möjligheten att provanställa till att enbart gälla i de fall en arbetstagare saknar erfarenhet från förvärvsarbete eller är oprövad för de arbetsuppgifter som är aktuella för anställningen. Dessutom är sex månader alldeles för lång provotid; ett par månader borde vara tillräckligt.

I motion 2012/13:A216 av Robert Halef och Mikael Oscarsson (båda KD) begärs att förutsättningarna för att förlänga den längsta möjliga tiden för provanställning från nuvarande sex månader till tolv månader ses över.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att det står bakom regeringens mål under mandatperioden – att föra Sverige mot full sysselsättning och att därigenom minska utanförskapet. Det är centralt i detta arbete att göra det lättare att skapa nya anställningar för grupper med svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden, t.ex. unga och utrikes födda, och att skapa möjligheter att stanna kvar i arbete.

Som utskottet har framhållit flera gånger tidigare, bl.a. i betänkande 2011/12:AU13 (s. 7 f.), är det utskottets uppfattning att tillsvidareanställning ska fortsätta att vara huvudregeln i LAS och utgöra grunden på arbetsmarknaden. Samtidigt kan tidsbegränsade anställningar spela en viktig roll, inte minst för svagare gruppers möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. En tidsbegränsad anställning kan vara en språngbräda till en tillsvidareanställning. Erfarenheten har dessutom visat att det är mer sannolikt att en arbetslös person ska få en tidsbegränsad anställning än en fast anställning. För arbetsgivare ger tidsbegränsade anställningar en större möjlighet att anpassa verksamheten till konjunkturläget. Det kan för arbetsgivare också vara en fördel att använda tidsbegränsade anställningar för att bedöma en persons lämplighet för arbetet.

Utskottet välkomnar därför att regeringen har förenklat för arbetsgivare att anställa på tidsbegränsade anställningar eftersom det underlättar t.ex. för unga att få ett jobb. Som framgår ovan bereds dessutom frågan om en ny anställningsform för den som är yngre än 23 år, utbildningsanställning, för närvarande i Regeringskansliet. Vidare är det regeringens avsikt att inom kort överlämna en proposition om gymnasial lärlingsanställning till riksdagen. Utskottet ser positivt på dessa lagstiftningsarbeten och bedömer att de kan bidra till att underlätta för unga personer att etablera sig på arbetsmarknaden. Utskottet vill också framhålla att OECD har konstaterat

att väl utbyggda lärlingsanställningssystem har lett till lägre ungdomsarbetslöshet i flera EU-länder. Enligt utskottets mening är anställningar som kombineras med utbildningsinslag viktiga för att sänka de höga trösklar som finns för ungdomar att komma in på arbetsmarknaden.

Utskottet vill betona att det är viktigt att de anställningsformer som finns används på ett korrekt och ansvarsfullt sätt. Utskottet anser att arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar på området för att förhindra många och långa tidsbegränsade anställningar och se till att huvudregeln om tillsvidareanställning upprätthålls.

Som framgår ovan bereds departementspromemoriorna Ds 2011:22 och Ds 2012:25 i Regeringskansliet. Likaså bereder regeringen det motiverade yttrande som kommissionen lämnade i februari 2013. Detta beredningsarbete bör inte föregripas.

Med hänvisning till vad som ovan anförts avstyrker utskottet motionerna 2012/13:A201 (V) yrkandena 1–3 och 7, 2012/13:A216 (KD), 2012/13:A269 (S), 2012/13:A279 (S), 2012/13:A284 (S) yrkandena 1 och 2, 2012/13:A356 (S) yrkande 1, 2012/13:A363 (S), 2012/13:A367 (S) yrkande 7 och 2012/13:A377 (S).

Utskottet är inte berett att föreslå någon ändring när det gäller bestämmelsen om förhandlingsskyldighet i 32 § LAS. Inte heller anser utskottet att det finns anledning att initiera någon förändring när det gäller bestämmelsen om arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning i 6 f § LAS. Motionerna 2012/13:A201 (V) yrkandena 5 och 6 avstyrks.

Arbetstagarbegreppet och egenanställning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motioner om arbetstagarbegreppet i socialtjänstlagen och lagen om arbetsmarknadspolitiska program samt en motion om egenanställning.

Bakgrund

Arbetstagarbegreppet

Av 4 kap. 6 § socialtjänstlagen (2001:453) framgår att den som deltar i praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet enligt 4 kap. 4 § samma lag i det sammanhanget inte ska anses som arbetstagare. I den utsträckning den enskilde utför uppgifter som stämmer överens med eller till sin art liknar sådant som vanligen utförs vid förvärsarbete ska han eller hon dock likställas med arbetstagare vid tillämpning av vissa bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) och av bestämmelserna om arbetskadeförsäkring i socialförsäkringsbalken.

Av 7 § lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program framgår att den som tar del av ett arbetsmarknadspolitiskt program inte ska anses som arbetstagare om inte programmet gäller en anställning med anställningsstöd eller lönebidrag, skyddat arbete, trygghetsanställning, reguljärt arbete inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin, jobbgarantin för ungdomar eller en anställning med särskilt stöd för introduktion och uppföljning (SIUS). Av bestämmelsens andra stycke följer att när ett program bedrivs på en arbetsplats ska den som tar del av programmet dock likställas med arbetstagare vid tillämpning av vissa regler i arbetsmiljölagen.

Arbetsdomstolen meddelade den 12 september 2012 dom i mål nr A 2/11. I målet prövades bl.a. frågan om en person under praktik enligt socialtjänstlagen varit att betrakta som arbetstagare och anställd i bolaget.

Egenanställning

Utskottet har behandlat frågan om s.k. egenanställda ett flertal gånger, bl.a. i betänkande 2009/10:AU13. Utskottet framförde då att frågan om uppdragstagares ställning i arbetslöshetsförsäkringen är komplicerad och svårbedömd. Utskottet ansåg att frågan krävde en djupare analys än den som gjorts inom ramen för utredningen om trygghetssystemen för företagare (SOU 2008:89). Utskottet föreslog därför i sitt betänkande ett tillkännagivande om att regeringen borde återkomma till riksdagen i denna fråga, vilket också blev riksdagens beslut (rskr. 2009/10:275).

Den särskilda frågan om uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen har därefter utretts, och i juni 2011 presenterades betänkandet Uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen (SOU 2011:52). Där föreslås bl.a. att den nuvarande definitionen av företagare i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring kompletteras med två schablonregler. Enligt den första regeln ska den som har haft en F-skattsedel eller varit registrerad som enskild näringsidkare eller bolagsman i ett enkelt bolag i handelsregistret omfattas av reglerna för företagare i arbetslöshetsförsäkringen. Enligt den andra regeln ska den som inte har haft F-skattsedel eller registrering och utfört uppdrag för högst två olika uppdragsgivare omfattas av reglerna för arbetstagare. Om man inte kan använda sig av schablonreglerna måste en samlad bedömning göras, och för det fallet finns i betänkandet också ett förslag om en hjälpregel. Det föreslås också en uttrycklig regel som innebär att om en sökande som har varit formellt anställd hos ett s.k. egenanställningsföretag eller liknande själv skaffat ett uppdrag hos någon annan ska denne anses ha varit uppdragsgivare.

Regeringen beslutade den 29 april 2010 att en parlamentariskt sammansatt kommitté skulle se över de allmänna försäkringarna vid sjukdom och arbetslöshet (dir. 2010:48). Den 13 september 2012 beslutade regeringen att ge kommittén tilläggsdirektiv (dir. 2012:90). I direktiven anförs bl.a. (s. 7) att utredningen Uppdragstagare i arbetslöshetsförsäkringen (SOU 2011:52) ger förslag på schablonregler för att bedöma uppdragstagare, men att utredningen inte löser alla frågor. Med sin nuvarande utformning

innebär regelverket en risk för att lika fall behandlas olika, och det är dessutom svårt för den enskilde att förutse hur regelverket ska tillämpas. Kommittén ska därför analysera uppdragstagares ställning i arbetslöshetsförsäkringen och föreslå en reglering som innebär att uppdragstagares ställning i arbetslöshetsförsäkringen blir tydlig. Kommittén ska redovisa sitt arbete senast den 31 januari 2015.

Motionerna

Anders Karlsson m.fl. (S) föreslår i motion 2012/13:A370 att socialtjänstlagen och lagen om arbetsmarknadspolitiska program ändras på så sätt att respektive lags undantag från arbetstagarbegreppet inte gäller om den enskilde sätts i reguljärt arbete. Motionären hänvisar till Arbetsdomstolens dom den 12 september 2012 i mål nr A 2/11 och anför att den nuvarande ordningen innebär att socialtjänstlagen och lagen om arbetsmarknadspolitiska program gör det möjligt att åsidosätta kollektivavtal och utnyttja arbetstagare i strid med respektive lag.

Anders Ahlgren och Anders Åkesson (båda C) föreslår i motion 2012/13:A258 att möjligheten att utveckla egenanställning som ett verktyg mot arbetslöshet ses över. För företag kan det med hänsyn till enkelhet och flexibilitet vara fördelaktigt att anlita personal i stället för att anställa. Därför bör arbetslösa personer som söker arbete även kunna fakturera för sin tid utan att tryggheten kring arbetslösheten försämras.

Utskottets ställningstagande

När det inledningsvis gäller bestämmelserna i 4 kap. 6 § socialtjänstlagen och 7 § lagen om arbetsmarknadspolitiska program är det utskottets uppfattning att dessa är väl avvägda. Någon anledning för riksdagen att ta initiativ i frågan finns därför inte. Motion 2012/13:A370 (S) avstyrks.

Frågan om s.k. egenanställda behandlades nyligen av utskottet i betänkande 2012/13:AU6. Utskottet anförde (s. 59) bl.a. att den nuvarande utformningen av regelverket innebär en risk för att lika fall behandlas olika och att det dessutom är svårt för den enskilde att förutse hur regelverket ska tillämpas. Utskottet välkomnade därför att den parlamentariska socialförsäkringskommittén har givits i uppdrag att analysera uppdragstagares ställning i arbetslöshetsförsäkringen och föreslå en reglering som innebär att uppdragstagares ställning i arbetslöshetsförsäkringen blir tydlig. Utskottet vidhåller denna uppfattning. Inte heller i denna fråga bör riksdagen ta något initiativ. Motion 2012/13:A258 (C) avstyrks.

Frågor om ledighet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. förlängd föräldraleddighet, flexibla helgdagar och anställdas inflytande över semesterdagarnas förläggning.

Jämför reservation 4 (MP).

Bakgrund

Med början under 1970-talet utökades möjligheterna till ledighet från arbetet genom ny lagstiftning. Syftet var att skapa ökad valfrihet och välfärd för de anställda. Exempel på ledighetslagar är – utöver semesterlagen (1977:480) – lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen), föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. I föräldraledighetslagen regleras bl.a. möjligheten till hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter.

Vidare finns ledighetsbestämmelser i ett stort antal lagar, bl.a. lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen), MBL och arbetsmiljölagen.

I november 2009 beslutade riksdagen med anledning av regeringens proposition 2009/10:4 En förenklad semesterlag, m.m. (bet. 2009/10:AU4, rskr. 2009/10:83) om ett antal ändringar i semesterlagen. Det infördes då bl.a. en ny beräkningsregel för semesterlön för arbetstagare med fast lön, förenklingar när det gäller semesterlönegrundande frånvaro, rätt till semesterledighet även vid kortare anställning, semesterledighet vid deltid och oregelbunden arbetstid samt förändrad beräkning av semesterlön för sparad semester.

I januari 2010 beslutade regeringen lagrådsremissen En enklare ledighetslagstiftning. I remissen lämnades bl.a. förslag till en lag om ledighet för utbildning. I maj 2011 beslutade regeringen lagrådsremissen Ändring i lagen om rätt till ledighet för utbildning. I den sistnämnda remissen lämnades ett förslag till en ändring i den föreslagna lagen om ledighet för utbildning. Det nya förslaget innebär att en arbetstagare ska kunna ha rätt till ledighet för att delta i en kortare facklig utbildning även om han eller hon inte har varit anställd hos arbetsgivaren viss tid före ledigheten. Sammanfattningsvis innefattar förslagen i de båda remiserna ändringar i åtta ledighetslagar, bl.a. föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Ärendet bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

De svenska helgdagarna regleras i lagen (1989:253) om allmänna helgdagar. Av lagen framgår att söndagar, inklusive påskdagen och pingstdagen, är helgdagar. Därutöver har Sverige för närvarande elva fristående övriga helgdagar.

Arbetstagares rätt till semester regleras i semesterlagen. Lagen är i stora delar tvingande. Det går emellertid att avvika från vissa bestämmelser genom avtal mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare eller genom kollektivavtal. Bestämmelserna om semesterns förläggning återfinns i 10–12 b §§ och 20–21 §§ semesterlagen. I 11 § stadgas att om det inte går att komma överens om hur semesterledighet ska förläggas bestämmer arbetsgivaren om förläggningen, om inte något annat har avtalats.

Motionerna

Föräldraledighet

Elisa Roszkowska Öberg (M) föreslår i motion 2012/13:A293 att regeringen ser över möjligheten att förlänga rätten till tjänstledighet för småbarnsföräldrar på heltid från 18 månader till 36 månader.

Anders Andersson (KD) vill i motion 2012/13:Sf201 att rätten för föräldrar att vara tjänstlediga ändras så att båda föräldrarna har rätt till tjänstledighet på heltid tills barnet fyller 3 år (yrkande 3).

Ledighet för fackliga studier

Hillevi Larsson (S) tar i motion 2012/13:A311 upp frågan om ledighet från arbetet för fackliga studier. I regeringens omarbetade lagförslag återstår en försämring, nämligen att arbetsgivaren framöver endast behöver informera den anställde om man beslutar att skjuta på ledigheten, inte det berörda fackförbundet.

Helgdagar och semester

Miljöpartiet föreslår i partimotion 2012/13:A393 av Åsa Romson m.fl. att flexibla helgdagar införs i form av en ledighetspott (yrkande 27). Motionärerna anför att det inte längre finns någon statskyrka i Sverige och att kristendomen inte längre är statsreligion. Trots detta är den övervägande delen av alla nationella helgdagar på något sätt knutna till den kristna läran och kyrkoåret. Stora befolkningsgrupper i Sverige tillhör andra religioner eller saknar någon form av religiös tro. Ur detta perspektiv är det enligt motionärerna självklart att det kristna helgdagsmonopolet måste ifrågasättas. Samtliga religiöst präglade helgdagar bör därför överföras till en form av ledighetspott som den enskilde fritt kan förfoga över.

I motion 2012/13:A365 av Jonas Eriksson och Mats Pertoft (båda MP) yrkas att en utredning tillsätts om hur den anställdes inflytande över semesterdagarnas förläggning kan stärkas.

I motion 2012/13:A256 av Ulf Nilsson m.fl. (FP) anförs att en utredning bör göras om röddagskonto. När nu staten lossat banden med kyrkan och när Sveriges kulturella befolkningssammansättning är mer heterogen bör det bli lättare för människor att få välja om och när de vill ta ut dessa lediga dagar, i form av egna religiösa helgdagar eller som vanlig ledighet.

I motion 2012/13:A234 av Hans Rothenborg (M) behandlas frågan om semesterlön vid ersättning från socialförsäkringssystemen. Motionären anför att det medför en extra kostnad för arbetsgivaren att betala semesterlön för en period då den anställda inte varit i tjänst. En sådan kostnad behöver inte i sig vara orimlig men missgynnar i praktiken företag med en hög andel kvinnor anställda eftersom kvinnor i större utsträckning än män tar ut föräldrapenning och s.k. VAB-dagar och oftare är sjukskrivna. Regeringen bör se över frågan och de konsekvenser den leder till för kvinnodominerade arbetsplatser och kvinnors företagande.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis peka på att möjligheterna för en anställd att vara ledig från arbetet för olika ändamål är relativt omfattande. Inte minst gäller detta rätten att vara föräldraledig. Det följer av 5 § föräldraledighetslagen att en förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte. En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken. För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det ska tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Enligt utskottets uppfattning är dessa regler väl avvägda.

Utskottet vill emellertid framhålla att det ibland kan vara förenat med vissa svårigheter att avgöra om en viss lag är tillämplig eftersom detta beror på grunden för arbetstagarens ansökan om ledighet. En arbetsgivare behöver således ha kunskap om flera olika lagar med varierande innehåll för att kunna hantera frågor om en arbetstagares ledighet från anställningen, vilket kan leda till att framför allt mindre arbetsgivare ibland har svårigheter att tillämpa ledighetslagstiftningen. Även för en enskild arbetstagare kan regleringen i viss utsträckning verka svårtillgänglig. Utskottet välkomnar därför regeringens ambition att förenkla ledighetslagstiftningen.

Som framgår ovan bereder regeringen för närvarande frågan om ledighetslagstiftning. Både föräldraledighetslagen och lagen om arbetstagares rätt till utbildning omfattas av denna beredning. Regeringens arbete bör inte föregripas. Motionerna 2012/13:Sf201 (KD) yrkande 3, 2012/13:A293 (M) och 2012/13:A311 (S) avstyrks därför.

Frågor om flexibla helgdagar har prövats av utskottet vid flera tillfällen, senast i betänkande 2009/10:AU14. Utskottet anförde att det är naturligt att frågor av detta slag väcks allt eftersom det blir en större etnisk och

religiös mångfald i samhället. Utskottet konstaterade att frågan är komplicerad och kräver överväganden av vitt skilda slag samt att frågan i hög grad är en angelägenhet som arbetsmarknadens parter kan förfoga över i kollektivavtal, där förutsättningarna bör vara goda att göra anpassningar till enskilda förhållanden. Utskottet vidhåller detta ställningstagande och avstyrker motionerna 2012/13:A256 (FP) och 2012/13:A393 (MP) yrkande 27.

Enligt utskottets uppfattning är semesterlagens bestämmelser när det gäller dels förläggningen av semesterledighet, dels semesterlönegrundande frånvaro väl avvägda. Riksdagen bör inte ta något initiativ i dessa frågor. Motionerna 2012/13:A234 (M) och 2012/13:A365 (MP) avstyrks.

Turordningsfrågor

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med förslag till ändringar i turordningsreglerna i LAS.

Jämför reservationerna 5 (S, V) och 6 (SD).

Bakgrund

Turordningsreglerna i 22 § LAS är aktuella vid arbetsbristsituationer när personer ska sägas upp och valet 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. Huvudregeln i 22 § LAS är i enlighet med principen ”sist in, först ut”, dvs. att arbetstagare med kortare anställningstid står först i tur att sägas upp, före arbetstagare med längre anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Om en arbetstagare måste omplaceras för att få fortsatt arbete krävs att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Det finns dessutom vissa särregler, t.ex. för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och som har 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 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. Förslag om att upphäva undantagsregeln har därefter genom åren 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. avtalsur-listor. En avtalsur-lista behöver inte nödvändigtvis innebära att parterna gör undantag från lagens turordningsregler. En avtalsur-lista kan även fylla andra syften, t.ex. att i kollektivavtalets form befästa att parterna har en gemensam uppfattning i frågan. Turordningsöverenskomsten kan vara en del av en bredare uppgörelse.

Riksdagen gjorde i april 2005 ett tillkännagivande om kringgående av turordningsreglerna i 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 att 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 2012/13:A225 av Kajsa Lunderquist och Jonas Jacobsson Gjörtler (båda M) och 2012/13:A251 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg (båda M) begärs en översyn av turordningsreglerna.

I motion 2012/13:A255 av Emma Carlsson Löfdahl (FP) yrkas att en översyn av LAS bör göras för att modernisera regelverket och ge arbetsgivaren större möjlighet att undanta viktiga nyckelpersoner vid varsel eller uppsägning.

I motion 2012/13:A321 av Johan Hedin (C) begärs att turordningsreglerna i LAS avskaffas.

I motion 2012/13:A364 av Per Lodenius och Kerstin Lundgren (båda C) begärs att turordningsreglerna för de minsta företagen ses över i syfte att ta bort dessa regler.

I motion 2012/13:A383 av Kerstin Lundgren (C) begärs att LAS reformeras när det gäller turordningsreglerna. Motionären anför att regelverket behöver förnyas för att möta framtida utmaningar. Upp till 10 anställda bör företagen helt kunna undanta från turordningsreglerna.

Tvåpersonersundantaget

Socialdemokraterna anser i kommittémotion 2012/13:A392 av Ylva Johansson m.fl. att möjligheten för en arbetsgivare med färre än tio anställda att undanta två personer från turordningsreglerna bör tas bort (yrkande 32). Ett liknande yrkande framförs i motion 2012/13:A315 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S).

Även Vänsterpartiet anser i kommittémotion 2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. att möjligheten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att undanta två personer från turordningen bör tas bort (yrkande 8). Motionärerna anför att även om relativt få arbetsgivare har använt sig av denna möjlighet har undantagsregeln stor betydelse. Den inskränker förhandlingsrätten och ökar otryggheten för alla anställda vid företag med högst tio anställda. Vänsterpartiet anser att LAS ger parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar på grund av arbetsbrist som är både rättssäkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen.

Även i motionerna 2012/13:A213 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S) och 2012/13:A262 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda S) begärs att tvåpersonersundantaget avskaffas.

I motion 2012/13:A287 av Sven-Olof Sällström och David Lång (båda SD) föreslås att möjligheten för en arbetsgivare med färre än tio anställda att undanta två personer från turordningsreglerna ändras så att arbetsgivaren har rätt att undanta fem arbetstagare. Enligt motionärerna slår dagens regelverk särskilt hårt mot ungdomar, som får svårare att etablera sig på arbetsmarknaden.

I motion 2012/13:A250 av Robert Halef (KD) anföras att det bör utredas om medelstora och stora företag bör ges samma möjlighet att göra undantag från turordningsreglerna som arbetsgivare med färre än tio anställda har.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har behandlat motionsyrkanden om turordningsfrågor vid flera tillfällen, senast i betänkande 2011/12:AU9 (s. 15 f.). Utskottet vidhåller sin uppfattning att den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, i huvudsak fungerar bra och är en god grund för en väl fungerande arbetsmarknad. Därför bör grunden för arbetsrätten bestå också framöver. Denna modell, där förhållandena på arbetsmarkna-

den 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 vill således betona att frågan om turordning i hög grad är de avtalslutande parternas ansvar och ser inget behov av att lagstiftningsvägen ändra turordningsreglerna. När det särskilt gäller tvåpersonersundantaget, som gäller sedan den 1 januari 2001, vill utskottet framhålla att detta undantag syftar till att ge små företag större flexibilitet vid uppsägning på grund av arbetsbrist. För sådana företag kan möjligheten att få behålla viss kompetens i samband med neddragningar av antalet anställda många gånger vara avgörande för den fortsatta verksamheten. Motionerna 2012/13:A201 (V) yrkande 8, 2012/13:A213 (S), 2012/13:A225 (M), 2012/13:250 (KD), 2012/13:A251 (M), 2012/13:A255 (FP), 2012/13:A262 (S), 2012/13:A287 (SD), 2012/13:A315 (S), 2012/13:A321 (C), 2012/13:A364 (C), 2012/13:A383 (C), 2012/13:A392 (S) yrkande 32 avstyrks med hänvisning till det anförda.

Företrädesrätt till återanställning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motioner med begäran om att reglerna om företrädesrätt till återanställning ändras.

Jämför reservation 7 (V).

Bakgrund

En av de mest centrala bestämmelserna i LAS är 7 § som anger att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. Kravet på saklig grund ska vara uppfyllt både då en uppsägning sker på grund av arbetsbrist efter en driftsinskränkning eller en organisationsförändring och då uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till den enskilda arbetstagaren personligen. I teknisk mening rör det sig om arbetsbrist när en arbetsgivare vill ersätta anställda med maskiner, beslutar sig för att i stället anlita ett bemanningsföretag eller av andra skäl inte anser det befogat att ett visst arbete drivs vidare inom ramen för den egna verksamheten. Om en arbetsgivare vill att någon ska utföra arbete i verksamheten utan att vara anställd och om det finns kollektivavtal på arbetsplatsen gäller särskilda regler i 38–40 §§ MBL.

En tillsvidareanställd eller tidsbegränsat anställd arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § LAS företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Företrädesrätten till återanställning förutsätter att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de

senaste tre åren. Vid säsongsanställning gäller särskilda regler för företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter tills nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Reglerna för längden på företrädesrätten har varierat över tiden.

Det följer vidare av 25 a § LAS att en deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har företrädesrätt till en sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Om arbetsgivaren har flera driftsenheter gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid. Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket.

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

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

Regeringen beslutade i januari 2013 att ge en särskild utredare i uppdrag att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning enligt LAS (dir. 2013:1). Syftet med undersökningen är att belysa om, och i sådant fall hur, företrädesrätten påverkas. Undersökningen ska avse såväl den privata som den offentliga sektorn. Utredaren ska beakta hur arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal reglerat möjligheten till inhyring i samband med arbetsbristsituationer. Utredningen ska genomföras i dialog med arbetsmarknadens parter. Uppdraget ska redovisas senast den 31 januari 2014.

Motionerna

Vänsterpartiet vill i kommittémotion 2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning kortas och inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren (yrkande 4). Tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande.

Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S) hänvisar i motion 2012/13:A333 till situationen inom kollektivtrafiken och anför att det är vanligt att när en ny entreprenör vinner en upphandling sägs de anställda upp på grund av arbetsbrist. Den nya entreprenören har ingen skyldighet

att ta över personalen i en sådan situation. Det är också vanligt att den nya entreprenören anställer till en minimibemanning och anlitar uthyrningsföretag i allt större omfattning. Reglerna vid vissa upphandlingar bör ses över så att de anställda ges företräde till anställning hos den nya entreprenören.

I motion 2012/13:A342 av Hillevi Larsson och Helén Pettersson i Umeå (båda S) framförs att företrädesrätten till anställning med högre sysselsättningsgrad bör stärkas. Motionärerna hänvisar till att Arbetsdomstolen har avgjort ett par mål om deltidsanställdas rätt att få utökad sysselsättningsgrad och att domstolen i ett mål från 2012 uttalat att förarbetena till 25 a § LAS är något motsägelsefulla. Lagstiftningen bör därför enligt motionärerna ändras så att arbetsgivaren tvingas bevisa varför verksamheten hotas av att deltidsanställda med kvalifikationer för uppdraget får företrädesrätt till utökad sysselsättningsgrad. Vidare bör det slås fast i lagen att deltidsarbetslösa på en arbetsplats ska ha företrädesrätt till utökad sysselsättningsgrad framför inhyrd personal från bemanningsföretag.

I motion 2012/13:A224 av Lena Asplund (M) anförs att LAS bör ses över när det gäller rätten till återanställning. Enligt motionären finns det en inbyggd funktion i återanställningsskyddet som innebär att små och medelstora företag riskerar att dräneras genom att de inte kan anställa den arbetskraft de bäst behöver.

Utskottets ställningstagande

Som utskottet redan har betonat vid ett par tillfällen ovan är det utskottets uppfattning att den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, i huvudsak fungerar bra och är en god grund för en väl fungerande arbetsmarknad. Utskottet anser att de justeringar som kan behöva göras av den arbetsrättsliga lagstiftningen huvudsakligen ska vara motiverade av en strävan att komma till rätta med de svårigheter som vissa grupper har att etablera sig på arbetsmarknaden, t.ex. unga och utrikes födda. När det gäller bestämmelserna i LAS om företrädesrätt till återanställning är det utskottets uppfattning att dessa regler är väl avvägda. Utskottet avstyrker med det anförda motionerna 2012/13:A201 (V) yrkande 4, A342 (S) och 2012/13:A224 (M).

När det gäller den situation som tas upp i motion 2012/13:A333 (S) noterar utskottet med tillfredsställelse att regeringen, som framgår ovan, har gett en särskild utredare i uppdrag att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning enligt LAS. Motionen är därmed tillgodosedd och avstyrks.

Frågan om när ett anställningsförhållande ska anses upplöst

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att ett anställningsförhållande ska anses upplöst bara om arbetstagaren accepterar det.

Jämför reservation 8 (SD, V).

Bakgrund

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

Uppsägningstvistutredningen lämnade i september 2012 betänkandet Uppsägningstvister – En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare (SOU 2012:62). Utredningen föreslår tre ändringar i LAS. Förslagen innebär dels att anställningen inte ska bestå i mer än ett år under en pågående tvist om en uppsägnings giltighet, dels att skadestånden enligt 39 § ska reduceras i förhållande till antalet anställda hos arbetsgivaren, dels att det inte längre ska gå att ogiltigförklara en arbetsbristuppsägning på grund av att arbetsgivaren inte har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Betänkandet bereds i Regeringskansliet.

Motionen

Vänsterpartiet begär i kommittémotion 2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. att 39 § LAS ändras så att ett anställningsförhållande anses upplöst bara om arbetstagaren accepterar det (yrkande 17). I vissa fall kan trakasserier på en arbetsplats få till följd att arbetsgivaren i stället för att ta itu med problemet säger upp eller avskedar arbetstagaren utan saklig grund. Blir arbetsgivaren fälld i Arbetsdomstolen för ogiltig uppsägning blir han eller hon enligt 39 § LAS skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. Däremot har den uppsagde ingen rätt att få sin anställning tillbaka. Det är inte rimligt att arbetsgivare i stället för att ta sitt arbetsmiljöansvar kan köpa ut arbetstagare.

Utskottets ställningstagande

Enligt utskottets uppfattning är det givetvis inte acceptabelt att en arbetsgivare säger upp eller avskedar arbetstagare utan laglig grund. Som framgår ovan innebär bestämmelsen i 39 § LAS att en arbetsgivare som vägrar att rätta sig efter en dom i vilken en domstol har ogiltigförklarat en uppsäg-

ning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska betala skadestånd enligt vissa beräkningsgrunder. Enligt utskottets uppfattning är denna ordning väl avvägd, och utskottet är inte berett att ställa sig bakom förslaget att ett anställningsförhållande ska anses upplöst bara om arbetstagaren accepterar det. Motionsyrkandet avstyrks.

Proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att införa en proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt.

Bakgrund

Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut lade 1998 fram sitt slutbetänkande Medling och lönebildning (SOU 1998:141). Utredningen föreslog att ett proportionalitetskrav skulle införas för att begränsa möjligheten till stridsåtgärder som kostar lite för den egna organisationen, 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.

Motionen

Ulrika Karlsson i Uppsala (M) anser i motion 2012/13:A390 att det vore lämpligt 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.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har tidigare behandlat motionsyrkanden om införande av en proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt, senast i betänkande 2010/11:AU10 (s. 28–29). En utförlig behandling av frågan gjordes i betänkande 2008/09:AU7.

Utskottet kan konstatera att den svenska arbetsmarknadsmodellen har skapat förutsättningar för ett relativt lugn på arbetsmarknaden. Utskottet har noterat att Medlingsinstitutet i sin rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen 2012 redovisar att Sverige under det året förlorade ca 37 000

arbetsdagar till följd av konflikt. Huvuddelen av dessa är hänförliga till en konflikt inom plåtslageri- och VVS-branscherna. År 2011 förlorades 254 arbetsdagar på grund av konflikt. Några s.k. vilda strejker förekom inte under året.

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. Motionen avstyrks.

Arbetstidens förläggning, övertid m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. arbetstidens förläggning och krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid.

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

Bakgrund

Med 1982 års arbetstidslag (1982:673), förkortad ATL, samlades för första gången frågor om arbetstidens längd och förläggning i en och samma lag. Lagen ersatte den då gällande allmänna arbetstidslagen och dåvarande 4 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160).

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation kan det antingen göras undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från vissa bestämmelser enligt vad som anges i 3 § ATL, t.ex. 5 § om ordinarie arbetstid, 8–9 §§ om övertid och 12–14 §§ om arbetstidens förläggning. Avvikelser får också göras från vissa bestämmelser i lagen med stöd av lokala kollektivavtal, t.ex. 8 och 10 §§. Det finns också en s.k. EG-spärr, vilken redovisas nedan.

På stora delar av arbetsmarknaden regleras arbetstidsfrågorna i centrala kollektivavtal.

Enligt 10 § arbetstidslagen är mertid sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. Enligt 7 § arbetstidslagen är övertid sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 5 § och jourtid enligt 6 §. Den ordinarie arbetstiden får enligt 5 § arbetstidslagen uppgå till högst 40 timmar i veckan.

När det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid får övertid enligt 8 § tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår, s.k. allmän övertid. När det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid får mertid enligt 10 § tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett kalenderår, s.k. allmän mertid.

Alla arbetstagare ska enligt 13 § arbetstidslagen ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar. I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till ska tiden mellan midnatt och kl. 5 ingå. I arbetstidslagens regler för nattarbete (13 a §) finns en definition av begreppet natt som innebär att perioden mellan kl. 22 och kl. 6 betraktas som natt.

I maj 2011 beslutade riksdagen med anledning av regeringens proposition 2010/11:89 Ändrade regler om övertid och skyddskommitté (bet. 2010/11:AU8, rskr. 2010/11:254) om ett antal ändringar i arbetstidslagen. Ändringarna var föranledda av regeringens regelförenklingsarbete. Bland annat togs dispensförfarandet för vissa övertidsfrågor bort. I stället infördes en lagreglering som anger i vilka situationer extra övertid och extra mertid får tas ut, dvs. mer övertid respektive mertid än 200 timmar under ett kalenderår. Sådan över- och mertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har varit möjlig att lösa på något annat rimligt sätt. Därtill gavs skyddsombud möjlighet att göra framställningar till arbetsgivaren om det skulle behövas för att säkerställa att arbetstidslagens krav när det gäller extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid följs och att få detta prövat av Arbetsmiljöverket. De nya reglerna började gälla den 1 augusti 2011.

På arbetstidsområdet finns också Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet). Arbetstidsdirektivet är en kodifiering av det tidigare gällande direktivet 93/104/EG med ändringar. Vid EU-inträdet valde Sverige att utöver införandet av den s.k. EG-spärren endast göra mindre ändringar i arbetstidslagen. EG-spärren innebär att undantag och avvikelser från arbetstidslagen endast får göras under förutsättning att det inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet. Arbetstidsdirektivet var under en längre period föremål för omförhandling inom EU, bl.a. med anledning av frågor om jourtid och den s.k. opt-out-regeln (en undantagsregel som tillåter medlemsstaterna att inte tillämpa den maximala 48-timmars veckoarbetstiden om den enskilde arbetstagaren frivilligt samtycker till detta). Förhandlingarna ledde dock inte till att några ändringar antogs. Arbetsmarknadens parter på EU-nivå inledde den 15 november 2011 förhandlingar om en översyn av direktivet. Förhandlingstiden löpte ut den 31 december 2012.

Motionerna

Vänsterpartiet anser i kommittémotion 2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. att en utredning bör tillsättas med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning (yrkande 2). Ett ökat inflytande över arbetstiden, såväl dess förlägg-

ning som dess längd, kan bidra till minskad stress och därmed bidra till minskad förekomst av stressrelaterade sjukdomar. Partiet anser även att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagarare och år (yrkande 4). I yrkande 5 anförs att det bör införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive extra mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn. Partiet anser vidare att mertidsbegreppet bör tas bort ur arbetstidslagen (yrkande 6). I motionen ställs även krav på att arbetstidslagen ändras så att den period som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt, dvs. perioden mellan kl. 6 och 22 (yrkande 7).

Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S) anser i motion 2012/13:A318 att möjligheten till extra övertid i vissa situationer kan vara ett rimligt krav, men att bevakningen och beviljandet av dispens bör ligga på Arbetsmiljöverket eller på den fackliga organisationen.

Utskottets ställningstagande

Utskottet behandlade motioner liknande de nu aktuella i betänkande 2011/12: AU13 (s. 15–18). Utskottet konstaterade att det då ännu inte hade gått ett år sedan ändringarna i arbetstidslagen trädde i kraft och att det därför var för tidigt att utvärdera utfallet av regeländringarna, vars huvudsyfte var att förenkla i företagets vardag. Utskottet förutsatte att regeringen skulle följa utvecklingen och vid behov återkomma till riksdagen.

De ändringar i arbetstidslagen som trädde i kraft den 1 augusti 2011 var i stor utsträckning föreslagna av Arbetsmiljöverket och motiverade av regel-förenklingsskäl, vilket utskottet ser positivt på. Enligt utskottets uppfattning är de nya reglerna väl avvägda. I likhet med vad utskottet uttalade vid fjolårets behandling av motsvarande motioner förutsätter utskottet att regeringen följer utvecklingen och vid behov återkommer till riksdagen.

Utskottet vill också i detta sammanhang framhålla att arbetstidslagen ger parterna möjligheter att själva reglera arbetstidsfrågor och anpassa dem till sina särskilda förhållanden och omständigheter. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt sätt. Det ligger också i modellens natur att det i första hand är dessa parter som bör diskutera och komma överens i kollektivavtal. Utskottet anser även att frågan om hur önskemål om inflytande över arbetstidens längd och förläggning m.m. ska kunna tillgodoses i högsta grad är sådant som bör hanteras av arbetsmarknadens parter. Utgångspunkten är att riksdagen inte bör lagstifta om frågor som bättre kan lösas i förhandlingar mellan parterna.

Slutsatsen av det anförda blir att något initiativ från riksdagens sida inte kan anses behövligt med anledning av de motioner som behandlas i detta avsnitt. Motionerna 2012/13:A202 (V) yrkandena 2, 4–6 och 7 samt 2012/13:A318 (S) avstyrks.

Arbetstidsförkortning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att ta fram en strategi för att stegvis förkorta arbetstiden.

Jämför reservation 11 (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 har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra avvikelser från denna bestämmelse.

Motionen

Vänsterpartiet vill i kommittémotion 2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. att det snarast tas fram en strategi för att stegvis förkorta arbetstiden från dagens 40 till 30 timmar (yrkande 3). Ett rimligt första steg är att sänka den lagstadgade normalarbetstiden till 37 timmar per vecka.

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser, som påpekats flera gånger ovan, att den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, fungerar bra och bör värnas. Således är utskottets utgångspunkt att det är arbetsmarknadens parter som bör komma överens om eventuella arbetstidsförkortningar.

Utskottet kan se flera skäl som talar mot en generell lagstiftning på området. Ett skäl är att kollektivavtalssystemets trovärdighet riskerar att undergrävas om det lagstiftas om kortare arbetstid. Ett annat skäl är att en sådan lagstiftning skulle kunna drabba tillväxten. Mycket talar dessutom för att problemen för tillväxten inom några få år kommer att förstärkas av den demografiska utvecklingen. Det finns alltså flera starka skäl som talar mot ett riksdagsinitiativ i frågan.

Med hänvisning till det som har anförts ovan finner utskottet inte någon anledning att föreslå något tillkännagivande i frågan om arbetstidsförkortning. Motion 2012/13:A202 (V) yrkande 3 avstyrks.

Rätt till heltid

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om rätt till heltid.

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

Bakgrund

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 den enskilda 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.

HelaProjektet var ett regeringsuppdrag för att genom projekt- och forskningsverksamhet finna nya vägar att minska deltidsarbetslösheten. Uppdraget pågick under perioden 2002–2005. HelaProjektet genomfördes i samverkan mellan fem myndigheter, bl.a. Arbetsmiljöverket, Arbetsmarknadsstyrelsen och Jämställdhetsombudsmannen.

I april 2004 beslutade 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.

Regeringen tillsatte i november 2011 en delegation för jämställdhet i arbetslivet (dir. 2011:80) med uppdrag att bl.a. stimulera en debatt om hur jämställdhet i arbetslivet kan främjas och lämna förslag på insatser som kan gynna jämställdhet i arbetslivet. En del av uppdraget berör frågan om deltidsarbete. Uppdraget ska redovisas senast den 24 oktober 2014.

Motionerna

Socialdemokraterna framför i kommittémotion 2012/13:A367 av Ylva Johansson m.fl. ett yrkande om att heltid ska vara norm på arbetsmarknaden (yrkande 6). Motionärerna anför att det faktum att man ställer krav på att alla ska ha rätt till heltid inte betyder att alla deltidsarbeten ska avvecklas. Däremot måste heltidsanställningarna bli fler. Heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet. I första hand bör frågan lösas av arbetsmarknadens parter genom förhandlingar och kollektivavtal. Om denna väg inte är framkomlig måste lagstiftningsvägen övervägas.

Vänsterpartiet begär i kommittémotion 2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. att rätten till heltid stärks genom ändringar i LAS som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta (yrkande 1). Motionärerna anför att möjligheten att

arbeta deltid för den som så önskar naturligtvis ska finnas kvar, men rätten till heltid måste stärkas så att det blir möjligt för alla yrkesgrupper att få en lön som det går att leva på. Deltidsarbete innebär förutom lägre inkomst också sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet, sämre löneutveckling och lägre ersättning från socialförsäkringarna, arbetslöshetsförsäringen och pensionssystemet.

Krav på att heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet ställs i följande motioner: 2012/13:A243 av Kristina Nilsson och Eva Sonidsson (båda S), 2012/13:A264 av Berit Högman m.fl. (S) yrkande 6, 2012/13:A268 av Christina Oskarsson (S), 2012/13:A281 och 2012/13:A283 Hannah Bergstedt och Fredrik Lundh Sammeli (båda S), 2012/13:A309 av Caroline Helmersson Olsson och Christina Zedell (båda S), 2012/13:A323 av Anna Wallén m.fl. (S), 2012/13:A345 av Hillevi Larsson m.fl. (S) samt 2012/13:A356 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkande 2.

I motion 2012/13:A359 av Jan Ericson (M) anförs att offentliga arbetsgivare bör vara ett föredöme när det gäller att erbjuda heltidstjänster.

Utskottets ställningstagande

Utskottet kan konstatera att Sverige har en arbetsmarknad där förutsättningarna för både kvinnors och mäns deltagande är relativt goda. Det gäller oavsett familjesituation, utbildningsnivå och ekonomisk situation. Vid en internationell jämförelse kan man också konstatera att en stor andel av arbetskraften i Sverige utgörs av kvinnor. Det finns dock fortfarande brister i jämställdhet när det gäller t.ex. kvinnors och mäns möjligheter att komma in på arbetsmarknaden, att stanna kvar och utvecklas i arbetslivet och att kunna kombinera arbete och familjeliv. Kvinnor har en lägre sysselsättningsgrad än män. Kvinnor arbetar deltid i betydligt större omfattning än män, både frivilligt och ofrivilligt, och delvis i andra sektorer än män. Kvinnor är också deltidslösa 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. Alla som vill och kan ska också kunna få ett arbete. Ambitionen ska också vara att det ska vara möjligt att arbeta i den omfattning man själv önskar.

Som framgår ovan har regeringen tillsatt en delegation för jämställdhet i arbetslivet. En del av delegationens uppdrag rör frågan om deltidarbete. Utskottet ser mycket positivt på delegationens arbete.

Utskottet välkomnar 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 de 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 deltids- till heltidsarbete. De deltidarbetslösas 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 – som konstaterats ovan – 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.

Avslutningsvis vill utskottet betona arbetsmarknadens parter ansvar för denna fråga.

Med hänvisning till vad som anförts ovan avstyrker utskottet motionerna 2012/13:A202 (V) yrkande 1, 2012/13:A243 (S), 2012/13:A264 (S) yrkande 6, 2012/13:A268 (S), 2012/13:A281 (S), 2012/13:A283 (S), 2012/13:A309 (S), 2012/13:A323 (S), 2012/13:A345 (S), 2012/13:A356 (S) yrkande 2, 2012/13:A359 (M) och 2012/13:A367 (S) yrkande 6.

Solidariskt entreprenörsansvar m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om solidariskt entreprenörsansvar och rätt att erhålla intjänad lön.

Jämför reservation 14 (V).

Bakgrund

Utskottet behandlade i betänkande 2011/12:AU9 (s. 17 f.) ett antal motionsyrkanden liknande de nu aktuella. Utskottet uttalade att den svenska modellen, där förhållandena på arbetsmarknaden i hög grad regleras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter, i huvudsak fungerar väl och bör värnas. Utskottet ansåg dock att det regelverk som beskrivits i betänkandet inte säkerställer att arbetstagare som utstationerats till Sverige erhåller intjänade löner m.m. Detta gäller särskilt när flera underentreprenörer bildar entreprenadkedjor, anförde utskottet. Utskottet föreslog ett tillkännagivande om att regeringen inom kort skulle återkomma till riksdagen med initiativ i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares ansvar i utstationeringssituationer. Riksdagen följde utskottets förslag (rskr. 2011/12:176).

Kommissionen har lämnat ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om genomförande av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, det s.k. tillämpningsdirektivet (KOM(2012) 131). Direktivförslaget syftar till att skapa ett

allmänt regelverk för utstationeringar med en bättre och mer enhetlig tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, det s.k. utstationeringsdirektivet. I direktivförslaget finns bl.a. minimibestämmelser som innebär att inom byggsektorn ska medlemsländerna kunna göra en huvudentreprenör solidariskt ansvarig med den utstationerande arbetsgivaren för de utstationerade arbetstagarnas löner samt innehållna skatter och sociala avgifter. Förhandlingar pågår inom EU:s ministerråd.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt innehåller bestämmelser om ansvar för företag som för att genomföra entreprenader anlitar underentreprenörer med anställda som vistas olagligt i landet. När det finns en kedja av underentreprenörer är utgångspunkten att ansvaret ska 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 anställda i fråga. Regeringen gav i juni 2009 en särskild utredare i uppdrag 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 konstaterades att det i svensk rätt inte finns några regler som motsvarar direktivets bestämmelser om entreprenörer enligt ovan. Utredningen föreslog därför en särskild lag som innebär att de aktuella företagen dels ska betala en särskild avgift, dels ska vara solidariskt ansvariga med arbetsgivaren för tredjelandsmedborgarnas lön för arbete inom underentreprenaden. Regeringen har därefter den 31 januari 2013 beslutat lagrådsremissen Genomförande av direktivet om sanktioner mot arbetsgivare. När det gäller entreprenörsförhållanden föreslås i lagrådsremissen ansvarsbestämmelser för uppdragsgivare respektive uppdragsgivare i tidigare led till arbetsgivare som har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas i Sverige. Uppdragsgivare och uppdragsgivare i tidigare led ska under vissa förhållanden bli subsidiärt ansvariga i förhållande till arbetsgivaren (underentreprenören) för lön och annan ersättning till olagligt vistandes utlänningar hos arbetsgivaren som arbetar inom underentreprenaden. Uppdragsgivare och uppdragsgivare i tidigare led ska även kunna påföras en särskild avgift. En proposition är aviserad till april 2013.

Motionerna

Vänsterpartiet anser i partimotion 2012/13:Sf207 av Jonas Sjöstedt m.fl. yrkande 5 att företag som är etablerade i Sverige och som anlitar underentreprenörer eller bemanningsföretag bör göras solidariskt ansvariga för inbetalningar av löner, försäkringar, skatter och sociala avgifter. I dag finns det nätverk mellan entreprenörer och underleverantörer som är så invecklade att det är svårt att skilja mellan svarta och vita arbeten.

Hans Hoff m.fl. (S) betonar i motion 2012/13:A312 behovet av förstärkt skydd för anställda i oseriösa företag. De myndigheter som har ett ansvar för frågor på arbetsmarknaden behöver bättre verktyg och möjligheter för att beivra oseriösa företagare. Det förekommer exempelvis att anställda inte får ut sin lön.

I motion 2012/13:A338 av Isak From m.fl. (S) betonas i yrkande 1 frågan om ordning och reda på arbetsmarknaden för att motverka osund konkurrens. Det är viktigt att huvudentreprenören är ansvarig för att underleverantören betalar skatt och sociala avgifter.

Anders Karlsson m.fl. (S) anser i motion 2012/13:A369 yrkande 5 att solidaransvar bör införas även för arbetsgivare utanför EU. Det blir allt vanligare med olika former av entreprenadkedjor i olika branscher, och längden på dessa kedjor tycks öka. För de anställda är det inte ovanligt att det uppstår problem med exempelvis utbetalning av intjänad lön till arbetstagare som är i slutet av en lång underentreprenadskedja.

I motion 2012/13:A348 av Krister Örnfjäder (S) behandlas frågan om sommarjobb för skolungdomar. Ungdomarna kan vid anställningen ha blivit lovade att de ska jobba efter ett visst schema mot en viss ersättning. Det förekommer att arbetsgivaren med hänvisning till exempelvis dåligt väder meddelar att ungdomarna kan gå hem eller att de inte behöver komma nästa dag. Konsekvensen blir att inkomsten minskar i samma omfattning som arbetstiden uteblir och den anställde blir besviken på arbetsgivaren.

Fredrik Olovsson (S) betonar i motion 2012/13:A375 behovet av sanktioner mot det som beskrivs som arbetsgivares lönestöld. Flera unga får inte ut sin lön när de sommar- eller helgjobbar. Lagstiftningen bör därför skärpas så att det finns sanktionsmöjligheter mot arbetsgivaren om intjänad lön inte betalas ut.

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att flera av motionerna i detta avsnitt i första hand tycks ta sikte på anställdas möjlighet att få sin intjänade lön utbetald. Utskottet kan konstatera att den juridiska utgångspunkten för denna fråga är att ett anställningsavtal har ingåtts mellan en arbetsgivare och en arbetstagare som parter. De huvudsakliga momenten i ett sådant avtal är arbetstagarens åtagande att utföra ett arbete och arbetsgivarens åtagande att utge ersättning till arbetstagaren för dennes arbetsinsats.

Att inte betala ut lön till en arbetstagare är inte ett straffrättsligt brott, lika lite som att inte betala någon annan civilrättslig skuld. Det kan dock bli fråga om ett brott mot kollektivavtalet och berättiga till allmänt skadestånd enligt 54 § MBL.

En bestämmelse som är relevant i detta sammanhang är arbetstagarers rätt enligt LAS att med omedelbar verkan frånträda sin anställning om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstaga-

ren (4 § tredje stycket LAS). Arbetstagaren behöver alltså inte iakttä sin uppsägningstid. Ett exempel som ges i förarbetena till denna bestämmelse är att arbetsgivaren dröjer med att betala ut lönen under en inte obetydlig tid.

Lagstiftaren har dessutom genom en rad bestämmelser försökt att säkerställa att intjänad lön kommer de enskilda arbetstagarna till del, de s.k. löneskyddsreglerna. En del av löneskyddet avser förbudet för arbetsgivare att kvitta en fordran mot arbetstagarens intjänade lön. Lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt utgår från huvudprincipen att ett avdrag på arbetstagarens fordran på lön m.m. för arbetsgivarens motfordran endast får ske med arbetstagarens medgivande. Enbart i några få, i lagen uttryckligen angivna, fall är tvångskvittning från arbetsgivarens sida tillåten.

Den yttersta vägen för en arbetstagare att få sin lön utbetald är att försätta arbetsgivaren i konkurs enligt konkurslagen (1987:672). Om arbetsgivaren försätts i konkurs har arbetstagaren förmånsrätt enligt förmånsrättslagen (1970:979) till betalning av vissa lönekrav framför de flesta övriga fordringsägarna i konkursen. En lönefordran omfattas i princip av förmånsrätt om den har förfallit till betalning inom en period av tre månader innan konkursansökan gjordes och en månad efter konkursbeslutet. Även om en arbetstagares lönefordran är förenad med förmånsrätt i arbetsgivarens konkurs händer det dock att betalning inte kan ske från konkursboet. Reglerna om förmånsrätt har bl.a. därför kompletterats med lönegarantilagen (1992:497). Lagen, som gäller både vid konkurs och vid företagsrekonstruktion, innebär att staten kan gå in och betala ersättning i form av lönegaranti för en förmånsberättigad lönefordran.

Dessutom finns det vissa regler i MBL om hur tvister ska lösas, t.ex. bestämmelserna om tvister om arbetsskyldighet (34 § MBL) och tvister om lön (35 § MBL). Ett av syftena med bestämmelserna är att sådana tvister ska lösas så snabbt som möjligt. Några av förutsättningarna för att 35 § MBL ska vara tillämplig är att det har uppstått en tvist om lön eller annan ersättning som grundas på avtal eller lag (s.k. rättstvist). För att bestämmelsen ska gälla förutsätts också att lönetvisten har uppstått mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation som är bundna av samma kollektivavtal och att tvisten gäller en medlem i den avtalsbundna arbetstagarorganisationen. Om inte arbetsgivaren begär förhandling och väcker talan i enlighet med de (korta) tidsfrister som anges i MBL är arbetsgivaren skyldig att betala lön i enlighet med arbetstagarorganisationens mening, om inte kravet är oskäligt.

Utskottet kan konstatera att det alltsedan MBL infördes 1977 har funnits ett sätt för arbetstagarorganisationer att kontrollera entreprenadkedjor genom de s.k. vetoreglerna i 38–40 §§ MBL. Det gäller situationer då en arbetsgivare vill att någon ska utföra arbete i en verksamhet utan att vara anställd där. Arbetsgivaren måste då underkasta sig vissa särskilda regler i lagen om inflytande för arbetstagarna. Reglerna gäller bl.a. vid anlitande av uthyrd arbetskraft och av entreprenörer. Arbetsgivaren ska på eget ini-

tiativ förhandla med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren har kollektivavtal med. I 39 § MBL ges en arbetstagarorganisation i vissa situationer rätt att förklara att en åtgärd som arbetsgivaren har 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 på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde”. Ett exempel som nämns i förarbetena till lagen är om en arbetsgivare vill medverka till att upprätta av en sådan ”kedja” av entreprenörer och underentreprenörer, som erfarenhetsmässigt medför fara för ett åsidosättande av såväl arbetsrättslig lagstiftning som skattelagstiftning (prop. 1975/76:105 Bilaga 1, s. 399 f.).

Som utskottet framhöll vid sin behandling av liknande motioner i betänkande 2011/12:AU9 (s. 17 f.) är utskottet medvetet om att det i vissa sammanhang, t.ex. vid långa entreprenadkedjor, kan vara svårt att fastställa vem som är att anse som arbetsgivare och vem som därmed är betalnings-skyldig för lön och andra förpliktelser enligt anställningsavtalet. Som utskottet också påpekade säkerställer inte det befintliga regelverket att arbetstagare som är utstationerade till Sverige erhåller intjänade löner m.m., särskilt inte när flera underentreprenörer bildar entreprenadkedjor. Utskottet föreslog därför ett tillkännagivande till regeringen om att regeringen inom kort skulle återkomma till riksdagen med initiativ i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares/huvudentreprenörers ansvar i utstationeringssituationer. Riksdagen följde utskottets förslag. Utskottet förväntar sig att regeringen återkommer till riksdagen i enlighet med tillkännagivandet. Någon anledning för utskottet att nu föreslå ett nytt tillkännagivande finns därför inte.

I detta sammanhang vill utskottet också peka på förslaget till direktiv om genomförande av utstationeringsdirektivet (tillämpningsdirektivet) (KOM(2012) 131), som utskottet redogjort för ovan. Direktivförslaget innehåller bl.a. bestämmelser om en skyldighet för medlemsstaterna att införa ett entreprenörsansvar i utstationeringssituationer. Förhandlingar om direktivförslaget pågår för närvarande inom EU:s ministerråd. Enligt utskottets uppfattning bör inte dessa förhandlingar föregripas.

Regeringen har vidare, som utskottet redogjort för ovan, i en lagrådsremiss föreslagit att uppdragsgivare och uppdragsgivare i tidigare led under vissa förhållanden ska bli subsidiärt ansvariga i förhållande till arbetsgivaren (underentreprenören) för lön och annan ersättning till olagligt vistandes utlänningar hos arbetsgivaren som arbetar inom underentreprenaden. Regeringen avser att inom kort överlämna en proposition till riksdagen. Detta beredningsarbete bör inte föregripas. Sammanfattningsvis anser utskottet att det inte finns anledning för riksdagen att ta något initiativ med anled-

ning av motionerna 2012/13:Sf207 (V) yrkande 5, 2012/13:A312 (S), 2012/13:A338 (S) yrkande 1, 2012/13:A369 (S) yrkande 5 och 2012/13:A375 (S). Motionerna avstyrks.

I motion 2012/13:A348 (S) beskrivs situationen att sommararbetande ungdomar vid anställning kan ha blivit lovade att de ska arbeta efter ett visst schema mot en viss ersättning, men att arbetsgivaren med hänvisning till exempelvis dåligt väder meddelar ungdomarna att de kan gå hem eller att de inte behöver komma nästa dag. Utskottet vill i detta sammanhang framhålla vikten av tydliga anställningsavtal där förutsättningarna för anställningen klart framgår. Utskottet anser inte att riksdagen bör ta något initiativ med anledning av motionen. Motionen avstyrks.

Integritetsfrågor

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om integritetsskydd i arbetslivet.

Jämför reservationerna 15 (MP) och 16 (V).

Bakgrund

Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet lämnade i maj 2009 betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44). I betänkandet föreslås att en ny lag införs till skydd för den personliga integriteten. Lagförslaget innebär bl.a. ett förbud för en arbetsgivare att utan lagstöd begära att en arbetssökande ska visa upp belastningsregisterutdrag eller ett utdrag ur misstankeregistret. Likaså innebär lagförslaget att en arbetsgivare inte utan lagstöd får begära att en arbetstagare uppvisar ett utdrag från register som förs hos Försäkringskassan om utdraget innehåller uppgifter för vilka sekretess gäller hos arbetsgivare. Betänkandet bereds i Regeringskansliet.

Motionerna

Miljöpartiet anför i kommittémotion 2012/13:Ju403 av Agneta Börjesson m.fl. att det förslag som Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet har lämnat om att förbjuda en arbetsgivare att utan lagstöd begära att t.ex. en arbetssökande ska visa upp ett belastningsregisterutdrag eller ett utdrag ur misstankeregistret bör genomföras (yrkande 11). Likaså bör utredningens förslag om att det ska vara förbjudet för arbetsgivare att utan lagstöd begära att t.ex. en arbetssökande ska visa upp ett utdrag ur Försäkringskassans register om t.ex. sjukfrånvaro genomföras.

Vänsterpartiet begär i kommittémotion 2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. att regeringen lägger fram ett förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet (yrkande 18). Motionärerna hänvisar till det förslag som har lagts fram av Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet och anför att detta bör genomföras, med några förändringar och tillägg.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att frågan om och hur man bör reglera skyddet för den personliga integriteten är komplicerad. Den innebär bl.a. en svår balansakt mellan olika intressen. Å ena sidan ska arbetssökande och arbetstagare tillförsäkras ett bra skydd. Å andra sidan måste regleringen ge arbetsgivare utrymme att utöva den kontroll som deras ansvar för säkerhet och effektivitet på arbetsplatsen kräver och som är nödvändig för att kunna leda och fördela arbetet. När det särskilt gäller frågan om att allt fler utdrag från belastningsregistret, misstankeregistret eller Försäkringskassans register begärs instämmer utskottet i motionärernas ståndpunkt att detta kan innebära nackdelar i olika hänseenden. Som framgår ovan bereds betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet, (SOU 2009:44) i Regeringskansliet. Riksdagen bör inte föregripa denna beredning. Motionerna 2012/13:Ju403 (MP) yrkande 11 och 2012/13:A202 (MP) yrkande 18 avstyrks därför.

Fackligt skydd

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår en motion om fackligt skydd.
Jämför reservation 17 (SD).

Bakgrund

Utskottet behandlade ett likalydande motionsyrkande i betänkande 2011/12: AU9 (s. 25 f). Utskottet anförde sammanfattningsvis att det ansåg att den svenska modellen med självständiga och ansvarstagande organisationer på arbetsmarknaden bör värnas samt att utskottet självklart tar avstånd från alla former av handlingar som utgör diskriminering enligt diskrimineringslagstiftningen. Utskottet fann dock inte anledning att vare sig se över eller införa en sådan tvingande lagstiftning som föreslogs i motionen. Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen följde utskottets förslag (rskr. 2011/12:176).

Motionen

Sven-Olof Sällström (SD) anser i motion 2012/13:A285 att alla arbetstagarare ska erbjudas fackligt skydd. Inga exklusiva avtal mellan arbetsmarknadens parter ska få tecknas med mindre än att samtliga arbetstagarare inom avtalsområdet kan erbjudas fackligt medlemskap och skydd. Möjligheterna till tvingande lagstiftning bör ses över.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill understryka att den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på fria och självständiga sammanslutningar av arbetstagarare som enligt sina stadgar ska tillvarata arbetstagararnas intressen i förhållande till arbetsgivaren och motsvarande sammanslutningar på arbetsgivar sidan. Dessa organisationer är juridiska personer, vanligen ideella föreningar, som i huvudsak regleras enbart av sina egna stadgar. I stadgarna finns i allmänhet detaljerade regler om t.ex. förutsättningarna för beviljande av medlemskap och regler om när en medlem kan uteslutas. Av allmänna rättsprinciper anses följa att den som drabbas av ett beslut om uteslutning har rätt att få en opartisk prövning av om föreningens beslut stämmer överens med stadgarna. Dessutom har icke-medlemmar i praxis ansetts kunna tilltvinga sig inträde i en arbetsmarknadsorganisation, om de uppfyller stadgarnas krav för medlemskap.

Genom antagandet av diskrimineringslagen (2008:567) infördes ett lagstadgat förbud mot diskriminering i fråga om medlemskap och medverkan i arbetstagar-, arbetsgivar- eller yrkesorganisationer. Regeln förbjuder diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Det kan noteras att politisk åskådning inte ingår bland lagens sju diskrimineringsgrunder. Förbudet gäller fysiska personers rätt att medverka i sammanslutningen och rätt till medlemsförmåner.

En fråga som har samband med den sak som tas upp i motionen är vem som omfattas av ett kollektivavtal på en arbetsplats. Frågor om kollektivavtal är reglerade i 23–31 a §§ MBL. Allmänt kan sägas att det som regel i kollektivavtalen finns ett krav på arbetsgivaren att tillämpa avtalet även på anställda som inte genom medlemskap i den avtalslutande organisationen är formellt bundna av avtalet, t.ex. icke fackligt organiserade arbetstagarare eller anställda som tillhör en facklig organisation som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren. En sådan skyldighet för arbetsgivaren gäller dock endast i förhållande till den arbetstagarorganisation som har ingått kollektivavtalet och grundar ingen självständig rätt för den som inte är medlem i organisationen.

I detta sammanhang kan det dock nämnas att kollektivavtal brukar påverka de rättsliga sedvänjorna på ett avtalsområde, åtminstone i den mån parterna i ett enskilt anställningsavtal inte har avtalat om något annat och

det saknas lagstiftning på området. Det anses t.ex. betyda att även arbetstgare som inte är medlemmar i en avtalsslutande organisation kan omfattas av anställningsvillkor som är reglerade i ett kollektivavtal.

Som utskottet tidigare har anfört är det utskottets uppfattning att den svenska modellen med självständiga och ansvarstagande organisationer på arbetsmarknaden bör värnas. Utskottet tar självklart avstånd från alla former av handlingar som utgör diskriminering enligt diskrimineringslagstiftningen. Utskottet vidhåller emellertid sin uppfattning att det inte finns någon anledning att se över möjligheterna att införa en sådan tvingande lagstiftning som föreslås i motionen. Motion 2012/13:A285 (SD) avstyrks.

Reservationer

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

1. Anställningsformer, punkt 2 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1, 2 och 7 samt avslår motionerna

2012/13:A216 av Robert Halef och Mikael Oscarsson (båda KD),

2012/13:A269 av Christina Oskarsson och Jörgen Hellman (båda S) och

2012/13:A377 av Börje Vestlund m.fl. (S).

Ställningstagande

Vänsterpartiet anser att tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden och att tidsbegränsade anställningar endast ska få användas när det finns objektiva skäl för detta, t.ex. när det vid en anställs frånvaro finns behov av en vikarie, vid en tillfällig arbetsanhopning eller för ett visst arbete som den fast anställda personalen inte kan utföra. LAS bör därför ändras så att allmän visstidsanställning utgår. I stället bör objektiva kriterier införas för när det är tillåtet med visstidsanställningar. Lagen bör i denna del även fortsättningsvis vara semidispositiv. Det innebär att arbetsmarknadens parter i centrala kollektivavtal kan komma överens om de anställningsformer som är lämpliga inom respektive bransch.

Om det finns behov av att anpassa anställningen efter säsong bör det avtalas i centrala kollektivavtal. Det möjliggör en bra lösning på branschspecifika problem. Säsongsanställning bör därför avskaffas som särskild anställningsform i LAS.

Vänsterpartiet anser att anställningsformen vikariat inte ska användas om det inte finns något personsamband mellan vikarien och en bestämd person som ska ersättas. Naturligtvis måste det finnas utrymme för rockader i en organisation, så att en vikarie täcker upp för en person som utför en frånvarande anställds arbetsuppgifter. Det måste dock på ett tydligare

sätt än vad som är fallet i dag gå att se sambandet med en anställds frånvaro och en vikarie. Regelverket för vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen.

2. Övergång till tillsvidareanställning efter rullande visstidsanställningar, punkt 3 (S, V)

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

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 anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 3, 2012/13:A279 av Thomas Strand m.fl. (S) yrkandena 1 och 2, 2012/13:A284 av Caroline Helmersson Olsson och Christina Zedell (båda S) yrkandena 1 och 2, 2012/13:A356 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkande 1, 2012/13:A363 av Adnan Dibrani m.fl. (S) och 2012/13:A367 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 7.

Ställningstagande

Antalet tidsbegränsade anställningar har ökat kraftigt. Omkring en halv miljon människor har dessa osäkra anställningsformer. Majoriteten som befinner sig i denna utsatta position är arbetare, där anställningsformen är dubbel så hög som bland tjänstemän.

En tidsbegränsad anställning har omfattande konsekvenser för den enskilde. Det är t.ex. svårt att skaffa lägenhet, ta banklån eller teckna ett telefonabonnemang utan fast anställning. Utvecklingsmöjligheterna inom yrket och för lönen försvåras av tillfälliga arbeten. Dessutom innebär tidsbegränsade anställningar låga inkomster.

Enligt vår uppfattning ska det inte vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ovanpå varandra under alltför lång tid. Dagens regelverk innebär att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat ska övergå i tillsvidareanställning först efter sammanlagt 24 månaders anställning under en femårsperiod hos samma arbetsgivare. Någon begränsning mot att stapla dessa båda anställningsformer på varandra finns inte. Det innebär att en arbetsgivare kan ha en person anställd under sammanlagt fyra år under en femårsperiod utan att behöva erbjuda tillsvidareanställning. Därutöver är det möjligt att kombinera de nämnda anställningsformerna med en period av provanställning och säsongsanställningar vilket

innebär att det i praktiken inte finns någon absolut tidsgräns för hur länge någon kan vara visstidsanställd hos samma arbetsgivare. Vi anser att detta är orimligt.

EU-kommissionen har i en formell underrättelse påtalat att de svenska reglerna inte är förenliga med EU-rätten och uppmanat regeringen att ändra dem. EU:s visstidsdirektiv kräver, i syfte att hindra missbruk, en tydlig maximigräns för arbetsgivares möjlighet att stapla upprepade visstidsanställningar på varandra och/eller objektiva kriterier för tidsbegränsade anställningar. Dessutom har kommissionen nyligen i ett motiverat yttrande anfört att det är kommissionens uppfattning att Sverige inte har införlivat de aktuella delarna av visstidsdirektivet i svensk lagstiftning på ett korrekt sätt och uppmanat Sverige att inom viss tid vidta de åtgärder som är nödvändiga. Den svenska staten riskerar att dras inför EU-domstolen om problemet inte åtgärdas.

Regeringen har länge förhållit frågan och menat att de svenska reglerna duger och att de bara behöver förtydligas. Det förslag som regeringen presenterade i juli 2011 (Ds 2011:22) fick omfattande kritik från remissinstanserna. Därefter har Arbetsmarknadsdepartementet utarbetat ett nytt förslag (Ds 2012:80).

Vi anser att regeringen måste åtgärda den problematik som den nuvarande lagstiftningen har öppnat för. Vi föreslår att det införs en begränsningsregel för hur länge rullande visstidsanställningar kan fortgå. All tid hos samma arbetsgivare, oavsett anställningsform, ska räknas samman. Efter 24 månader under en femårsperiod ska det övergå till en fast anställning, en tillsvidareanställning. Regeringen bör skyndsamt återkomma med ett lagförslag som tillgodoser det vi nu har anfört.

3. Informations- och förhandlingsskyldighet, punkt 4 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 5 och 6.

Ställningstagande

Ett steg för att motverka missbruk av visstidsanställningar är att vidga det fackliga inflytandet. Enligt 28 § LAS ska en arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning underrätta den lokala fackliga organisationen. I praktiken kommer denna underrättelse för sent för att facket ska finna det meningsfullt att begära förhandling. Enligt 32 § LAS ska en arbetsgivare förhandla enligt 11–14 §§ MBL om företrädesrätten berörs vid en

anställning. Vänsterpartiet anser att förhandlingsskyldigheten bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning.

Regeringen har tagit bort arbetsgivarens plikt att informera föräldralediga om lediga tjänster. Det har försämrat möjligheten för visstidsanställda att få en tillsvidareanställning. Eftersom kvinnor oftare har tidsbegränsade anställningar än män och är föräldralediga i större utsträckning finns det en uppenbar risk att denna ordning missgynnar kvinnor. Föräldralediga arbetstagare saknar ofta aktuell information om vad som pågår på arbetsplatsen och är därför i extra stort behov av att bli informerade om lediga anställningar. Det kan inte anses vara en stor administrativ börda för arbetsgivaren att informera sina föräldralediga arbetstagare med visstidsanställningar om nya anställningsmöjligheter. Vänsterpartiet anser därför att arbetsgivaren bör vara skyldig att lämna information om nya arbetstillfällen till alla tjänstlediga arbetstagare oavsett deras anställningsform.

4. Frågor om ledighet, punkt 6 (MP)

av Gunvor G Ericson (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2012/13:A365 av Jonas Eriksson och Mats Pertoft (båda MP) och

2012/13:A393 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 27,
bifaller delvis motion

2012/13:A256 av Ulf Nilsson m.fl. (FP) och
avslår motionerna

2012/13:Sf201 av Anders Andersson (KD) yrkande 3,

2012/13:A234 av Hans Rothenberg (M),

2012/13:A293 av Eliza Roszkowska Öberg (M) och

2012/13:A311 av Hillevi Larsson (S).

Ställningstagande

Sverige har inte längre någon statskyrka och kristendomen är inte längre statsreligion. Trots detta är den övervägande delen av alla nationella helgdagar på något sätt knutna till den kristna läran och kyrkoåret. Samtidigt som vi således fortfarande har dessa kristet präglade helgdagar har vi stora befolkningsgrupper som tillhör andra religiösa grupperingar eller som saknar någon form av religiös tro. Vårt förslag är att samtliga religiöst präglade helgdagar överförs till en form av ledighetspott som den enskilde fritt kan förfoga över. På så sätt kan alla personer vara lediga vid de helg-

dagar som bäst passar deras religiösa övertygelse. De som inte vill fira någon som helst religiös högtid kan använda dagarna för enbart vila och rekreation eller andra syften.

Vidare anser Miljöpartiet att det är rimligt att arbetstagaren har möjlighet att påverka semesterns förläggning. Det kan också vara rimligt att arbetstagaren ges möjlighet att få sin önskan om semesterdagarnas förläggning prövad av tredje part om arbetstagare och arbetsgivare inte kommer överens. Riksdagen bör därför begära att regeringen tillsätter en utredning om hur den anställdes inflytande över semesterdagarnas förläggning kan stärkas.

5. Turordningsfrågor, punkt 7 (S, V)

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

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 8,

2012/13:A213 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S),

2012/13:A262 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda S),

2012/13:A315 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S) och

2012/13:A392 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 32 och

avslår motionerna

2012/13:A225 av Kajsa Lunderquist och Jonas Jacobsson Gjörtlér (båda M),

2012/13:A250 av Robert Halef (KD),

2012/13:A251 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg (båda M),

2012/13:A255 av Emma Carlsson Löfdahl (FP),

2012/13:A287 av Sven-Olof Sällström och David Lång (båda SD),

2012/13:A321 av Johan Hedin (C),

2012/13:A364 av Per Lodenius och Kerstin Lundgren (båda C) yrkande 1 och

2012/13:A383 av Kerstin Lundgren (C).

Ställningstagande

Tvåpersonersundantaget i LAS har inte lett till att fler nyanställs i små företag. Däremot har det skett en ökning av antalet avgångar bland löntagare i åldern 55–64 år – en åldersgrupp där väldigt många har stora svårigheter att åter få en anställning om de blir arbetslösa. En orsak till att undantagsregeln inte har lett till fler nyanställningar är att det redan före lagändringen var enkelt för arbetsgivare att göra lokala överenskommelser

med facket om avtalsturlistor. I dag är det alltför lätt för arbetsgivare att anställa på viss tid och det ökade antalet visstidsanställningar har minskat arbetsgivarnas intresse av att göra undantag från turordningsreglerna.

Trots att relativt få arbetsgivare har använt sig av möjligheten att undanta två av de anställda från turordningen har undantagsregeln stor betydelse. Den inskränker förhandlingsrätten och ökar otryggheten för alla anställda vid företag med högst tio anställda. Det finns inga sakliga skäl till att anställda i mindre företag ska ha sämre anställningsskydd än anställda i större företag.

Många drabbas mycket hårt av arbetsgivarnas möjlighet till undantag, framför allt kvinnor och småbarnsföräldrar. Vad vi i stället behöver är trygga anställningar där man vid arbetsbristsituationer inte har en sämre ställning på arbetsmarknaden för att man exempelvis är förälder eller kvinna.

Vi anser att LAS, utan undantagsregeln, ger parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar på grund av arbetsbrist, som är både rättssäkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen. Nyckelpersoner var, genom kravet på tillräckliga kvalifikationer, skyddade redan innan undantagsregeln infördes.

Sammanfattningsvis anser vi att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska avskaffas.

6. Turordningsfrågor, punkt 7 (SD)

av Mattias Karlsson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2012/13:A287 av Sven-Olof Sällström och David Lång (båda SD) och avslår motionerna

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 8,

2012/13:A213 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S),

2012/13:A225 av Kajsa Lunderquist och Jonas Jacobsson Gjørtler (båda M),

2012/13:A250 av Robert Halef (KD),

2012/13:A251 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg (båda M),

2012/13:A255 av Emma Carlsson Löfdahl (FP),

2012/13:A262 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda S),

2012/13:A315 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S),

2012/13:A321 av Johan Hedin (C),

2012/13:A364 av Per Lodenius och Kerstin Lundgren (båda C) yrkande 1,

2012/13:A383 av Kerstin Lundgren (C) och

2012/13:A392 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 32.

Ställningstagande

Arbetsmarknaden har förändrats i grunden de senaste decennierna. Dagens arbetsmarknad ställer högre krav än någonsin tidigare på rörlighet. Regelverket på arbetsmarknaden har dock inte förändrats i motsvarande utsträckning.

Ett exempel på ett sådant regelverk är enligt vår uppfattning turordningsreglerna i LAS. Regelverket slår särskilt hårt mot ungdomar som får svårare att etablera sig på arbetsmarknaden och regelverket bör därför förändras. En förändring skulle vara synnerligen positiv för företagen som skulle kunna reglera sammansättningen på arbetskraften i högre grad. Företagen skulle dessutom våga anställa fler och kunna behålla nyckelpersonal. Undantaget från turordningsreglerna bör därför utökas från två till fem anställda.

7. Företrädesrätt till återanställning, punkt 8 (V)

av Ali Esbati (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

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 4 och

avslår motionerna

2012/13:A224 av Lena Asplund (M),

2012/13:A333 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S) och

2012/13:A342 av Hillevi Larsson och Helén Pettersson i Umeå (båda S).

Ställningstagande

Företrädesrätt till återanställning innebär att anställda som blir uppsagda på grund av arbetsbrist och visstidsanställda som inte får fortsatt anställning har rätt till återanställning om den tidigare arbetsgivaren behöver anställa. Förutsättningarna för att företrädesrätten ska gälla är att anställningen har varat en viss tid och att personen i fråga har tillräckliga kvalifikationer för det aktuella arbetet. Denna regel är viktig för att upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Utan företrädesrätt till återanställning förlorar också turordningsreglerna vid uppsägning sin funktion. Med nuvarande praxis definierar arbetsgivaren när arbetsbrist föreligger och därmed också grund för uppsägning. Företrädesrätten till återanställning motverkar att oseriösa arbetsgivare godtyckligt säger upp personal enbart för att kunna ersätta dem med andra.

Det krävs i dag sammanlagt tolv månaders anställning under de senaste tre åren för att kvalificera sig för företrädesrätt till återanställning. Med hänsyn till de allt fler korta visstidsanställningar som framför allt unga hän-

visas till innebär denna tidsgräns att stora grupper ställs utanför det skydd som företrädesrätt till återanställning medför. Företrädesrätten gäller i dag under nio månader efter anställningens upphörande. Det är för kort tid. Om företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas. Om inte detta genomförs riskerar vi att få ett växande antal personer som permanent blir hänvisade till att varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet.

Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör därmed kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren. Vidare bör den tid under vilken företrädesrätten till återanställning gäller förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande.

8. Frågan om när ett anställningsförhållande ska anses upplöst, punkt 9 (SD, V)

av Mattias Karlsson (SD) och Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 17.

Ställningstagande

I vissa fall kan trakasserier på en arbetsplats få till följd att arbetsgivaren, i stället för att ta itu med problemet, säger upp eller avskedar den drabbade utan saklig grund. Om arbetsgivaren blir fälld i Arbetsdomstolen för ogiltig uppsägning blir denne enligt 39 § LAS skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. Däremot har den uppsagde ingen rätt att få tillbaka sin anställning. Det är inte rimligt att arbetsgivare i stället för att ta sitt arbetsmiljöansvar kan köpa ut arbetstagare. Därför bör 39 § LAS ändras så att anställningsförhållandet bara anses upplöst om arbetstagaren accepterar detta.

9. Beslut om dispens vid övertidsarbete, punkt 11 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 5 och

2012/13:A318 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S).

Ställningstagande

Vi vill framhålla att det faktum att det finns möjligheter till extra övertid i sig inte är kontroversiellt. Det finns redan reglerat i många kollektivavtal. Men skillnaden mellan vad som finns i kollektivavtalen och i den förändring av lagstiftningen som gjordes i maj 2011 är att skyddsombuden tar över bevakningen och godkännandet från den fackliga organisationen. Därmed har ytterligare ett steg tagits i systemskiftet på arbetsmarknaden. På många arbetsplatser försätts skyddsombudet i en omöjlig situation där man ska bedöma ett läge man saknar kompetens för. Därmed blir förändringen i stället en maktförskjutning till arbetsgivarens fördel.

Vi ser ett stort behov av att Arbetsmiljöverkets tillsyn skärps när det gäller frågor om övertidsarbete. Hälsoaspekterna ska alltid beaktas när en arbetsgivare vill ta ut övertid utöver den allmänna övertiden. Det bör därför införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid inklusive mertid och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn.

10. Arbetstidens förläggning, minskat övertidsuttag och dygnsvila, punkt 12 (V)

av Ali Esbati (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

2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 2, 4, 6 och 7.

Ställningstagande

Vänsterpartiet anser att enskilda arbetstagares ökade inflytande över den egna arbetstiden måste gå att kombinera med effektivitet och flexibilitet i verksamheten. Det är nödvändigt för att kunna skapa ett utvecklande arbetsliv, ökad hälsa och ett mera jämställt samhälle.

Utvecklingen på senare tid har dock gått i motsatt riktning. Det har blivit allt vanligare med uppdelade arbetspass och arbete dygnet runt på scheman som helt styrs av krav på att alltid finnas till hands när patienterna, kunderna eller passagerarna ska servas.

Det finns gott om forskningsresultat som visar att kroppen tar stryk, sömnen rubbas, umgänget försvåras och att det är svårare att aktivt delta i det föreningsliv som är nödvändigt för vår demokrati om vi under en längre

tid har arbetstider som kräver för mycket av oss. Regeringen bör därför tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning.

Som vi anför ovan är det väl känt att övertidsarbete medför hälsorisker. Vi ser därför ett behov av att minska övertidsuttaget. Taket för den allmänna övertiden bör därför sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år.

Regler ska vara enkla att förstå och tillämpa. Det finns inget behov av att i lagen använda skilda begrepp för övertidsarbete vid heltids- respektive deltidanställning. Mertidsbegreppet skapar förvirring och bör därför tas bort.

Vänsterpartiet anser att arbetstidslagen bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6. Nat- och skiftarbete sliter hårt på människor. Det är därför viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider. Det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner på natt i samma lag. Arbetstidslagens 13 § bör därför ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6.

11. Arbetstidsförkortning, punkt 13 (V)

av Ali Esbati (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 2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 3.

Ställningstagande

Stora grupper på arbetsmarknaden omfattas av kollektivavtal med en kortare veckoarbetstid än lagens 40 timmar. Det gäller främst tjänstemannagrupper. Inom kvinnodominerade LO-yrken, som handeln, restaurangbranschen, städbranschen och inom vård och omsorg, där lönerna dessutom är låga, är i stället deltidarbeten och visstidsanställningar som innebär kort och varierande veckoarbetstid särskilt vanliga.

Veckoarbetstidens längd och vad det kostar den enskilde att jobba mindre än 40 timmar i veckan varierar alltså i dag beroende på yrke och kön. Medan en del redan i dag får ut en heltidslön för att jobba mindre än 40 timmar i veckan, betalar andra själva priset för kortare arbetstid genom deltidarbete och därmed följande deltidslön.

Kvinnor är överrepresenterade både när det gäller deltidsarbete och deltidslöshet. Det avspeglar den onda cirkel som upprätthåller de könsrelaterade orättvisorna i hemmen och i arbetslivet. Kvinnor utför fortfarande det mesta av det obetalda hemarbetet och jobbar i gengäld oftare deltid.

En målmedveten strategi för att stegvis förkorta arbetstiden från dagens 40 till 30 timmar i veckan bör därför snarast utarbetas. Ett rimligt första steg är att sänka den lagstadgade normalarbetstiden till 37 timmar per vecka.

12. Rätt till heltid, punkt 14 (S)

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

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2012/13:A243 av Kristina Nilsson och Eva Sonidsson (båda S),

2012/13:A264 av Berit Högman m.fl. (S) yrkande 6,

2012/13:A268 av Christina Oskarsson (S),

2012/13:A356 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkande 2 och

2012/13:A367 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 6 och

avslår motionerna

2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1,

2012/13:A281 av Hannah Bergstedt och Fredrik Lundh Sammeli (båda S),

2012/13:A283 av Fredrik Lundh Sammeli och Hannah Bergstedt (båda S),

2012/13:A309 av Caroline Helmersson Olsson och Christina Zedell (båda S),

2012/13:A323 av Anna Wallén m.fl. (S),

2012/13:A345 av Hillevi Larsson m.fl. (S) och

2012/13:A359 av Jan Ericson (M).

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.

Heltidsarbete bör vara en norm på arbetsmarknaden; heltid ska vara en rättighet. Här spelar arbetsmarknadens parter en viktig roll.

Arbetsmarknadens parter bör ges största möjliga utrymme för 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”. Sådana avtal kan tjäna som förebilder för större delen av arbetsmarknaden. Vi ser att det finns många fördelar med, och goda förutsättningar för, att lösa frågan avtalsvägen.

13. Rätt till heltid, punkt 14 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1,

bifaller delvis motionerna

2012/13:A281 av Hannah Bergstedt och Fredrik Lundh Sammeli (båda S),

2012/13:A283 av Fredrik Lundh Sammeli och Hannah Bergstedt (båda S),

2012/13:A309 av Caroline Helmersson Olsson och Christina Zedell (båda S),

2012/13:A323 av Anna Wallén m.fl. (S) och

2012/13:A345 av Hillevi Larsson m.fl. (S) samt

avslår motionerna

2012/13:A243 av Kristina Nilsson och Eva Sonidsson (båda S),

2012/13:A264 av Berit Högman m.fl. (S) yrkande 6,

2012/13:A268 av Christina Oskarsson (S),

2012/13:A356 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkande 2,

2012/13:A359 av Jan Ericson (M) och

2012/13:A367 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 6.

Ställningstagande

Det ska vara möjligt för alla som arbetar att försörja sig på sitt arbete. För den som är hänvisad till att jobba deltid är det ofta en omöjlighet att klara sin egen och eventuella barns försörjning. Att jobba deltid innebär i praktiken ofta att man blir beroende av någon annan för att klara sig.

Deltidsarbete innebär inte bara en lägre inkomst. Deltidsarbetare har också sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet, sämre löneutveckling och lägre ersättning från socialförsäkringarna, arbetslöshetsförsäkringen och pensionssystemet.

I branscher där det mest är män som arbetar har det under lång tid varit möjligt att organisera arbetet utan att män i någon större utsträckning arbetar deltid mot sin vilja. Det måste också vara möjligt inom kvinnodominerade branscher. Det är ohållbart att den som väljer ett visst yrke ska vara hänvisad till deltidjobb bara för att det är smidigare för arbetsgivaren. Möjligheten att arbeta deltid för den som så önskar ska naturligtvis finnas kvar. Men normen att en anställning ska vara på heltid måste stärkas så att det blir möjligt för alla yrkesgrupper att få en lön som det går att leva på.

Det mest rimliga och flexibla sättet att genomföra detta på är i enlighet med den svenska modellen. Lagen bör fungera som riktningsgivare och som skydd för arbetstagarna, samtidigt som kollektivavtal ger möjlighet till en konkret utformning som är anpassad till olika branscher. Rätten till heltid bör därför stärkas genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta.

14. Solidariskt entreprenörsansvar , punkt 15 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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

2012/13:Sf207 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 5 och bifaller delvis motionerna

2012/13:A338 av Isak From m.fl. (S) yrkande 1 och

2012/13:A369 av Anders Karlsson m.fl. (S) yrkande 5.

Ställningstagande

I dag finns det nätverk mellan entreprenörer och underleverantörer som är så invecklade att det är svårt att skilja mellan de svarta och vita jobben. Oseriösa underentreprenörer pressar kostnaderna genom att tillämpa för låga löner, inte betala in skatter etc.

En brist i dagens lagstiftning är att en huvudentreprenör inte kan hållas ansvarig för villkoren hos en underentreprenör. Företag som själva följer både lagar och avtal kan tämligen riskfritt sätta i system att anlita oseriösa underentreprenörer. Förutom att det åsamkar staten stora förluster genom

obetalda skatter och avgifter, skapas en parallell arbetsmarknad med villkor som är långt sämre än vad lag och avtal föreskriver. Det sätter press på löner och arbetsvillkor också på den legala arbetsmarknaden.

Därför behövs en nationell lagstiftning som reglerar huvudentreprenörernas ansvar för att de underentreprenörer och bemanningsföretag de anlitar betalar ut avtalsenliga löner och betalar in skatter, försäkringar och arbetsgivaravgifter.

En lag om solidariskt ansvar skulle, i likhet med de lagar som redan finns i Norge och Tyskland, göra företagen ansvariga för hur deras underleverantörer behandlar de arbetstagare som de anlitar. En sådan lagstiftning skulle göra det möjligt för en enskild arbetstagare som har lurats av en underentreprenör att få ut sin rättmätiga ersättning från entreprenörer högre upp i kedjan.

Företag som är etablerade i Sverige och som anlitar underentreprenörer eller bemanningsföretag, oavsett om dessa är svenska eller utländska, bör därför göras solidariskt ansvariga för inbetalningar av löner, försäkringar, skatter och sociala avgifter.

15. Integritetsfrågor, punkt 17 (MP)

av Gunvor G Ericson (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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

2012/13:Ju403 av Agneta Börjesson m.fl. (MP) yrkande 11 och bifaller delvis motion

2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 18.

Ställningstagande

Inom allt fler sektorer krävs i dag att de som erbjuds arbete kan visa upp straffregisterutdrag. Detta sker i syfte att öka tryggheten inom vård, skola och omsorg eller för den delen i taxibilar, men innebär också en risk för stigmatisering av den som redan har avtjänat sitt straff. Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet lämnade i sitt betänkande Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44) bl.a. förslag som avsåg att i viss mån motverka denna stigmatisering. Utredningen föreslog att det för att förhindra att den enskildes rätt att få ut uppgifter från vissa register utnyttjas på ett sätt som varken är avsett eller önskvärt skulle vara förbjudet för arbetsgivare att utan lagstöd begära att t.ex. en arbetssökande ska visa upp ett belastningsregisterutdrag, att ett motsvarande förbud ska gälla också en begäran om utdrag ur misstankeregistret, samt att det ska vara förbjudet för arbets-

givare att utan lagstöd begära att en arbetssökande ska visa upp ett utdrag ur Försäkringskassans register om t.ex. sjukfrånvaro. Miljöpartiet anser att Integritetsskyddsutredningens förslag i denna del bör genomföras.

16. Integritetsfrågor, punkt 17 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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

2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 18 och

bifaller delvis motion

2012/13:Ju403 av Agneta Börjesson m.fl. (MP) yrkande 11.

Ställningstagande

Vår personliga integritet måste vara skyddad både när vi är på jobbet och när vi söker jobb. Kontrollen och övervakningen av anställda och arbetssökande har ökat under senare år. Den tekniska utvecklingen gör det allt enklare för arbetsgivare att kontrollera och övervaka arbetstagare, inte sällan utan vår kännedom. Övervakning via kameror, avlyssning av telefonsamtal och inloggning på anställdas datorer har blivit allt vanligare. Anställda utsätts för drogtestar och medicinska kontroller utan tydliga motiv eller kvalitetskrav. Ökad kontroll och övervakning skapar otrygghet för människor i arbetslivet.

Arbetsgivare tar sig allt oftare rätten att kräva detaljerad information om hälsa och personliga förhållanden från dem som söker jobb. Antalet utdrag ur polisens belastningsregister har exempelvis ökat explosionsartat på senare år. Enligt Rikspolisstyrelsen är det arbetsgivares krav på att arbetssökande ska visa upp ett utdrag som står för hela ökningen. Det är en allvarlig utveckling som bidrar till en ökad utsortering i arbetslivet.

Skyddet för den personliga integriteten regleras i internationella konventioner, däribland Europakonventionen, som Sverige förpliktigt sig att följa. Staten är därmed skyldig att garantera ett tillfredsställande skydd för den personliga integriteten. Dagens lagstiftning är spretig, svårgenomtränglig och otillräcklig.

Vi behöver en samlad och överskådlig lagstiftning som sätter tydliga gränser för vad arbetsgivare har rätt att ta reda på om oss när vi är anställda eller arbetssökande och vilka metoder de får använda. Lagen bör utformas så att den harmonierar med övrig arbetsrättslig lagstiftning och blir tydlig och enkel att tillämpa. I betänkandet Integritetsskydd i arbetsli-

vet (SOU 2009:44) finns förslag till en sådan lagreglering. Vänsterpartiet menar att utredningens förslag snarast bör genomföras, med de tillägg och förändringar som vi redogör för i vår motion 2012/13:A202.

17. Fackligt skydd, punkt 18 (SD)

av Mattias Karlsson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 18 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2012/13:A285 av Sven-Olof Sällström (SD).

Ställningstagande

Sverigedemokraterna oroas av att politiskt aktiva och medlemmar i andra partier än de som traditionellt räknas till arbetarrörelsen i vissa fall nekas medlemskap i, utesluts ur eller förhindras att ta förtroendeposter i fackföreningar. I Sverige, där mycket av arbetstagarnas trygghet och ställning gentemot arbetsgivare regleras i de avtal som sluts mellan arbetsgivarorganisationer respektive arbetstagarorganisationer, framför allt kollektivavtalen, är det inte minst ur rättssäkerhetssynpunkt viktigt att samtliga arbetstagare kan erbjudas det skydd som medlemskap i fackförening kan erbjuda.

För att förhindra att arbetsgivarorganisationer inom ett specifikt avtalsområde enbart väljer att teckna kollektivavtal och andra avtal exklusivt med ett eller flera fackförbund, som sammantaget inte kan erbjuda samtliga arbetstagare inom avtalsområdet ett fackligt skydd, krävs det enligt Sverigedemokraternas uppfattning reglering i lag. I ett rättssamhälle är det viktigt att samtliga erbjuds samma rättsliga skydd, även på arbetsrättsområdet. Vi vill därför att regeringen ser över möjligheterna till en tvingande lagstiftning, där inga exklusiva avtal mellan arbetsmarknadens parter får tecknas med mindre än att samtliga arbetstagare inom avtalsområdet kan erbjudas fackligt medlemskap och skydd.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2012

2012/13:Ju403 av Agneta Börjesson m.fl. (MP):

11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att genomföra förslag för att stärka blivande anställdas eller anställdas integritetsskydd i arbetslivet.

2012/13:Sf201 av Anders Andersson (KD):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om möjligheten att föräldrar ska ha rätt till tjänstledighet på heltid tills barnet fyller tre år.

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

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att företag som är etablerade i Sverige och som anlitar underentreprenörer eller bemanningsföretag, oavsett om dessa är svenska eller utländska, bör göras solidariskt ansvariga för inbetalningar av löner, försäkringar, skatter och sociala avgifter.

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

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att säsongsanställning bör utgå som särskild anställningsform i LAS.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det ska införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande.

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att förhandlingsskyldigheten bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser träffa avtal om tidsbegränsad anställning.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om arbetsgivares skyldighet att lämna information om nya arbetstillfällen till alla tjänstlediga arbetstagare oavsett i vilken anställningsform de är anställda.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regelverket kring vikariat bör förtydligas.
8. 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.

2012/13:A202 av Josefin Brink m.fl. (V):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka rätten till heltid genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en målmedveten strategi för att stegvis förkorta arbetstiden från dagens 40 till 30 timmar i veckan snarast bör tas fram.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det bör införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive extra mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att mertidsbegreppet bör tas bort ur arbetstidslagen.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetstidslagen bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt, dvs. perioden mellan kl. 22.00 och kl. 6.00.

17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att 39 § LAS ska ändras så att anställningsförhållandet anses upplöst bara om arbetstagaren accepterar detta.
18. Riksdagen begär att regeringen lägger fram ett förslag till lag om integritetsskydd i arbetslivet i enlighet med vad som anförs i motionen.

2012/13:A213 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S):

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

2012/13:A216 av Robert Halef och Mikael Oscarsson (båda KD):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över förutsättningarna för att göra det enklare att anställa, genom en förlängning av den längsta möjliga tiden för provanställning från nuvarande sex till tolv månader.

2012/13:A224 av Lena Asplund (M):

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

2012/13:A225 av Kajsa Lunderquist och Jonas Jacobsson Gjörtler (båda M):

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

2012/13:A234 av Hans Rothenberg (M):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om semesterlön vid ersättning från socialförsäkringssystemen.

2012/13:A243 av Kristina Nilsson och Eva Sonidsson (båda S):

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

2012/13:A250 av Robert Halef (KD):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör undersöka möjligheten att även låta medelstora och stora företag göra undantag från turordningsreglerna.

2012/13:A251 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg (båda M):

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

2012/13:A254 av Nina Larsson (FP):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att i lämpligt sammanhang utreda en mer modern arbetsrätt.

2012/13:A255 av Emma Carlsson Löfdahl (FP):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om möjligheten att undanta anställda vid uppsägning.

2012/13:A256 av Ulf Nilsson m.fl. (FP):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en utredning om röddagskonto.

2012/13:A258 av Anders Ahlgren och Anders Åkesson (båda C):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över möjligheten att utveckla formen egenanställning som ett, av många, verktyg mot arbetslöshet.

2012/13:A262 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att undantaget i turordningsregeln i LAS bör tas bort.

2012/13:A264 av Berit Högman m.fl. (S):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att man ska ha rätt till heltid.

2012/13:A268 av Christina Oskarsson (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om heltid en rättighet – deltid en möjlighet.

2012/13:A269 av Christina Oskarsson och Jörgen Hellman (båda S):

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

2012/13:A279 av Thomas Strand m.fl. (S):

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

2012/13:A281 av Hannah Bergstedt och Fredrik Lundh Sammeli (båda S):

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

2012/13:A283 av Fredrik Lundh Sammeli och Hannah Bergstedt (båda S):

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

2012/13:A284 av Caroline Helmersson Olsson och Christina Zedell (båda S):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en begränsningsregel för hur länge rullande visstidsanställningar kan fortgå.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det bör införas ett tak för den allmänna visstidsanställningen.

2012/13:A285 av Sven-Olof Sällström (SD):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att alla arbetstagare ska erbjudas fackligt skydd.

2012/13:A287 av Sven-Olof Sällström och David Lång (båda SD):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att öka antalet undantag från turordningsreglerna i LAS från två till fem.

2012/13:A293 av Eliza Roszkowska Öberg (M):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om rätt till förlängd tjänstledighet på heltid för småbarnsföräldrar.

2012/13:A296 av Finn Bengtsson m.fl. (M):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda en utökad flexibilitet i det arbetsrättsliga regelverket för att gynna företagare och företagande.

2012/13:A309 av Caroline Helmersson Olsson och Christina Zedell (båda S):

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

2012/13:A311 av Hillevi Larsson (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om rätt till ledighet från arbetet för fackliga studier.

2012/13:A312 av Hans Hoff m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av förstärkt skydd för anställda i oseriösa företag.

2012/13:A315 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S):

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

2012/13:A318 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om reglerna för dispens för extra övertid.

2012/13:A321 av Johan Hedin (C):

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

2012/13:A323 av Anna Wallén m.fl. (S):

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

2012/13:A326 av Anna Steele (FP):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbeta för en förändring av hur anställningar i mikroföretag regleras.

2012/13:A333 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.

2012/13:A338 av Isak From m.fl. (S):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ordning och reda på arbetsmarknaden och dess betydelse för att motverka osund konkurrens.

2012/13:A342 av Hillevi Larsson och Helén Pettersson i Umeå (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka företrädesrätten till anställning med högre sysselsättningsgrad.

2012/13:A345 av Hillevi Larsson m.fl. (S):

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

2012/13:A348 av Krister Örnfjäder (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om rätt till trygghet på arbetsmarknaden.

2012/13:A352 av Isabella Jernbeck (M):

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

2012/13:A356 av Hannah Bergstedt 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.

2012/13:A359 av Jan Ericson (M):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att offentliga arbetsgivare bör vara ett föredöme när det gäller att erbjuda heltidstjänster.

2012/13:A363 av Adnan Dibrani m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att stärka anställningstryggheten.

2012/13:A364 av Per Lodenius och Kerstin Lundgren (båda C):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över turordningsreglerna för de minsta företagen i syfte att ta bort dessa.

2012/13:A365 av Jonas Eriksson och Mats Pertoft (båda MP):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om hur den anställdes inflytande över semesterdagarnas förläggning kan stärkas.

2012/13:A367 av Ylva Johansson m.fl. (S):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om heltid som norm på arbetsmarknaden.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om visstidsanställningar.

2012/13:A369 av Anders Karlsson m.fl. (S):

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att solidaransvar bör införas även för arbetsgivare utanför EU/EES.

2012/13:A370 av Anders Karlsson m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en förändring av socialtjänstlagen och lagen om arbetsmarknadspolitiska program.

2012/13:A375 av Fredrik Olovsson (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av sanktioner mot arbetsgivares lönestöld.

2012/13:A377 av Börje Vestlund m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över möjligheten att utreda frågan om att reglera provanställningar.

2012/13:A383 av Kerstin Lundgren (C):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att reformera lagen om anställningsskydd vad gäller turordningsreglerna.

2012/13:A390 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M):

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

2012/13:A391 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.

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

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

2012/13:A393 av Åsa Romson m.fl. (MP):

27. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa flexibla helgdagar i form av en ledighetspott.