

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2024/25:AU7

Arbetsrätt och arbetstid

Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden. Motionsyrkandena handlar bl.a. om tidsbegränsade anställningar, sysselsättningsgrad, turordningsreglerna, rätt till ledighet och delade turer. Utskottet hänvisar bl.a. till att de gällande bestämmelserna inte är i behov av de ändringar som föreslås och till parternas ansvar för reglering av villkor på arbetsmarknaden.

I betänkandet finns 25 reservationer (S, SD, V, C, MP).

Behandlade förslag

Cirka 70 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2024/25.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut4

Redogörelse för ärendet8

Utskottets överväganden.....9

 Tidsbegränsade anställningar9

 Sysselsättningsgrad12

 Turordningsreglerna16

 Företrädesrätt till återanställning18

 Uthyrning av arbetstagare.....20

 Stridsåtgärder23

 Utstationering av arbetstagare26

 Entreprenörsansvar31

 Arbete via digitala plattformar34

 Rätt till ledighet37

 Överenskommelser om utköp.....40

 Enskildas möjligheter att väcka talan i Arbetsdomstolen41

 Integritetsskydd i arbetslivet.....43

 Förkortad arbetstid45

 Dygnsvila och jour m.m.47

 Delade turer49

 Villkoren vid husligt arbete51

 Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU53

 Global Deal58

Reservationer60

 1. Tidsbegränsade anställningar, punkt 1 (V)60

 2. Sysselsättningsgrad, punkt 2 (V)61

 3. Turordningsreglerna, punkt 3 (V).....62

 4. Företrädesrätt till återanställning, punkt 4 (V).....63

 5. Uthyrning av arbetstagare, punkt 5 (V)63

 6. Stridsåtgärder, punkt 6 (C)64

 7. Utstationering av arbetstagare, punkt 7 (V).....65

 8. Utstationering av arbetstagare, punkt 7 (C)66

 9. Entreprenörsansvar, punkt 8 (S)67

 10. Entreprenörsansvar, punkt 8 (V).....68

 11. Arbete via digitala plattformar, punkt 9 (S).....69

 12. Arbete via digitala plattformar, punkt 9 (V)69

 13. Rätt till ledighet, punkt 10 (SD)70

 14. Rätt till ledighet, punkt 10 (V).....71

 15. Rätt till ledighet, punkt 10 (MP).....72

 16. Integritetsskydd i arbetslivet, punkt 13 (S)73

 17. Förkortad arbetstid, punkt 14 (V)73

 18. Förkortad arbetstid, punkt 14 (MP)74

 19. Dygnsvila och jour m.m., punkt 15 (V)75

 20. Delade turer, punkt 16 (SD)76

 21. Delade turer, punkt 16 (V).....76

 22. Villkoren vid husligt arbete, punkt 17 (S)77

 23. Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU, punkt 18 (SD)78

 24. Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU, punkt 18 (C).....78

 25. Global Deal, punkt 19 (S).....79

Bilaga

Förteckning över behandlade förslag	80
Motioner från allmänna motionstiden 2024/25	80

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Tidsbegränsade anställningar

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:46 av Martina Johansson (C) yrkande 3,

2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1–3, 5 och 7 samt

2024/25:836 av Jamal El-Haj (-).

Reservation 1 (V)

2. Sysselsättningsgrad

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 6,

2024/25:640 av Roger Hedlund och Mattias Eriksson Falk (båda SD),

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 23,

2024/25:1521 av Gunilla Carlsson och Dzenan Cisiya (båda S),

2024/25:1580 av Karin Sundin (S) yrkande 1,

2024/25:2184 av Zara Leghissa m.fl. (S) och

2024/25:2479 av Sanna Backeskog m.fl. (S).

Reservation 2 (V)

3. Turordningsreglerna

Riksdagen avslår motion

2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 9.

Reservation 3 (V)

4. Företrädesrätt till återanställning

Riksdagen avslår motion

2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 4.

Reservation 4 (V)

5. Uthyrning av arbetstagare

Riksdagen avslår motion

2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 10–14.

Reservation 5 (V)

6. Stridsåtgärder

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:2004 av John E Weinerhall (M),

2024/25:2545 av Boriana Åberg (M) och

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkandena 10–12.

Reservation 6 (C)

7. Utstationering av arbetstagare

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 10–14, 16 och 17 samt

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 7.

Reservation 7 (V)

Reservation 8 (C)

8. Entreprenörsansvar

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 20 och 21 samt

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 30.

Reservation 9 (S)

Reservation 10 (V)

9. Arbete via digitala plattformar

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 31 och 32,

2024/25:834 av Jamal El-Haj (-),

2024/25:2193 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 25.

Reservation 11 (S)

Reservation 12 (V)

10. Rätt till ledighet

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:553 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V) yrkande 6,

2024/25:1400 av Daniel Persson m.fl. (SD) yrkande 1,

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 20,

2024/25:1469 av Tobias Andersson m.fl. (SD) yrkande 3,

2024/25:1926 av Isabell Mixter m.fl. (V) yrkande 9 och

2024/25:2624 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 3.

Reservation 13 (SD)

Reservation 14 (V)

Reservation 15 (MP)

11. Överenskommelser om utköp

Riksdagen avslår motion

2024/25:469 av Josef Fransson (SD).

12. Enskildas möjligheter att väcka talan i Arbetsdomstolen

Riksdagen avslår motion

2024/25:42 av Nima Gholam Ali Pour (SD).

13. Integritetsskydd i arbetslivet

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:935 av Lena Johansson (S) och

2024/25:1488 av Aida Birinxhiku (S).

Reservation 16 (S)

14. Förkortad arbetstid

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:81 av Fredrik Lindahl (SD),

2024/25:620 av Rasmus Ling (MP) yrkande 4,

2024/25:805 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP) yrkandena 1–3 och

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 24.

Reservation 17 (V)

Reservation 18 (MP)

15. Dygnsvila och jour m.m.

Riksdagen avslår motion

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 21 och 22.

Reservation 19 (V)

16. Delade turer

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 20 och

2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 17 och 18.

Reservation 20 (SD)

Reservation 21 (V)

17. Villkoren vid husligt arbete

Riksdagen avslår motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 26.

Reservation 22 (S)

18. Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU

Riksdagen avslår motionerna

2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 3 och 5,

2024/25:2764 av Ann-Sofie Lifvenhage (M) och

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 9.

Reservation 23 (SD)

Reservation 24 (C)

19. Global Deal

Riksdagen avslår motion

2024/25:3136 av Fredrik Olovsson m.fl. (S) yrkande 31.

Reservation 25 (S)

Stockholm den 22 maj 2025

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Magnus Persson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Magnus Persson (SD), Saila Quicklund (M), Patrik Lundqvist (S), Ann-Christine Frohm (SD), Johanna Haraldsson (S), Arin Karapet (M), Serkan Köse (S), Sara Gille (SD), Sofia Amløh (S), Oliver Rosengren (M), Ciczie Weidby (V), Camilla Rinaldo Miller (KD), Jonny Cato (C), Mats Arkhem (SD), Leila Ali Elmi (MP), Camilla Mårtensen (L) och Adrian Magnusson (S).

Redogörelse för ärendet

I betänkandet behandlar utskottet ca 70 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2024/25 inom områdena arbetsrätt och arbetstid. Motionsyrkandena gäller bl.a. tidsbegränsade anställningar, sysselsättningsgrad, turordningsreglerna, rätt till ledighet och delade turer.

Motionsförslagen finns i bilagan.

Utskottets överväganden

Tidsbegränsade anställningar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om tidsbegränsade anställningar.

Jämför reservation 1 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) framhåller motionärerna att tidsbegränsade anställningar är särskilt vanliga i kvinno-dominerade arbetaryrken och att dessa anställningar har blivit alltmer osäkra. I motionen framställs en rad förslag för att minska de otrygga anställningarna på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna föreslår inledningsvis att lagen om anställningsskydd (1982:80), nedan anställningsskyddslagen, ändras så att särskild visstidsanställning stryks och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar (yrkande 1).

Vidare i samma motion menar motionärerna att ökningen av s.k. intermittenta anställningar för bl.a. timanställda och personer som rings in vid behov är ett problem på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna vill därför att Utredningen för hållbart arbetslivs slutbetänkande Tid för trygghet (SOU 2019:5), som innehåller förslag om att tiden mellan upprepade korta anställningar i vissa fall ska räknas som anställningstid, ska remitteras (yrkande 2). Motionärerna lyfter också Jämlikhetskommissionens arbete och föreslår att en utredning tillsätts med uppdrag att utreda konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda i enlighet med Jämlikhetskommissionens förslag (yrkande 3).

I samma motion anför det också att regelverket för vikariat bör förtydligas för att förhindra missbruk av anställningsformen (yrkande 5). Slutligen föreslås att anställningsskyddslagen ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda för att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar (yrkande 7).

I motion 2024/25:46 av Martina Johansson (C) lyfts behovet av mer flexibla anställningsformer fram, med särskilt fokus på besöksnäringen (yrkande 3).

Jamal El-Haj (-) vill i motion 2024/25:836 se en översyn av olika åtgärder för att åstadkomma en bättre och tryggare arbetsmarknad samt fler trygga tillsvidareanställningar på heltid.

Bakgrund

Anställningsskyddslagen

Tidsbegränsade anställningar

Anställningsskyddslagen skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Huvudregeln, som framgår av 4 §, är att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får enligt 5 § träffas för särskild visstidsanställning, vikariat och säsongarbete. Enligt 6 § är det även möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. I 5 a § finns bestämmelser om att särskild visstidsanställning och vikariat ska övergå till tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd i den tidsbegränsade anställningsformen hos samma arbetsgivare under en viss tid. Avtal om tidsbegränsad anställning kan också ingås med stöd av kollektivavtal.

Provanställning

En provanställning har ingen uppsägningstid, och arbetsgivaren behöver inte uppge något skäl för att avbryta den. Att en provanställning avbryts kan inte i sig prövas enligt anställningsskyddslagen. I vissa fall kan det dock finnas skäl att angripa att en provanställning har avbrutits med stöd av andra rättsliga grunder, såsom lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, nedan medbestämmandelagen, eller diskrimineringslagen (2008:567). Enligt 31 § anställningsskyddslagen ska en arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Om arbetstagaren är medlem i en arbetstagarorganisation ska den lokala arbetstagarorganisationen samtidigt varslas.

Utredningen för hållbart arbetsliv över tid

Utredningen för hållbart arbetsliv över tid har haft i uppdrag att utreda arbetstagares möjlighet till utveckling och omställning under arbetslivet (dir. 2017:56). I slutbetänkandet Tid för trygghet lämnas bl.a. ett förslag inriktat på intermittent anställda som innebär att tiden mellan upprepade korta anställningar i vissa fall ska räknas som anställningstid vid tillämpning av anställningsskyddslagen (SOU 2019:5).

Jämlikhetskommissionen

I betänkandet En gemensam angelägenhet (SOU 2020:46) pekar den s.k. Jämlikhetskommissionen på problem med återkommande korta anställningar och oklara anställningsförhållanden på den svenska arbetsmarknaden. Utredningen anser att konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda bör utredas. Betänkandet har remissbehandlats.

Tidigare riksdagsbehandling

Motioner

Motionsyrkanden om tidsbegränsade anställningar behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt (s. 7 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

Ändringar i anställningsskyddslagen

I betänkande 2021/22:AU12 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden behandlade utskottet förslag om ändringar i anställningsskyddslagen, bl.a. om tidsbegränsade anställningar. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (rskr. 2021/22:365).

Ändringarna har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden förhandlade och enades om dels ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, dels en principöverenskommelse där insatser från staten anges som villkor för att anta huvudavtalet. En central del av principöverenskommelsen är en reformering av arbetsrätten med ändringar i bl.a. anställningsskyddslagen.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis betona att Sverige har en stark och välfungerande arbetsmarknadsmodell som under en lång tid har inneburit stabila förutsättningar för de som är verksamma på den svenska arbetsmarknaden. Det är viktigt att de politiska avvägningar som görs på arbetsmarknadsområdet alltid görs med värnandet om denna framgångsrika modell i fokus. Det omställningspaket som har genomförts för ökad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden har sin bakgrund i en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter och är därmed ett bra exempel på reformer som har den svenska arbetsmarknadsmodellen för ögonen.

En central del av omställningspaketet består av en reformering av det arbetsrättsliga regelverket. Utskottets utgångspunkt är att Sverige ska ha en arbetsrätt som skapar förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Vi ska också ha ett arbetsliv som är jämställt och fritt från diskriminering.

Motionärerna i detta avsnitt tar framför allt upp frågor om tidsbegränsade anställningar och ser olika behov av att antingen strama åt regelverket eller betona vikten av flexibla anställningsformer. I kommittémotion 2024/25:196 (V) yrkandena 1–3, 5 och 7 föreslås olika åtgärder i syfte att stärka anställningsskyddet för personer som har olika former av tidsbegränsade anställningar. Även i motion 2024/25:836 (-) föreslås ett starkt anställningsskydd.

Utskottet vill framhålla att tidsbegränsade anställningar ger arbetsgivare flexibilitet och förmåga till anpassning efter förändringar i efterfrågan på arbetskraft. Tidsbegränsade anställningar kan också för många vara en väg in i arbetslivet, inte minst för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden eller ännu inte har hunnit etablera sig på den. Det gäller exempelvis i besöksnäringen, som särskilt lyfts fram i motion 2024/25:46 (C) där det i yrkande 3 föreslås mer flexibla anställningsformer. Utskottet konstaterar att tidsbegränsade anställningar således fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden.

Som utskottet tidigare understrukit är det samtidigt viktigt att regelverket för tidsbegränsade anställningar är utformat på ett sätt som ger nödvändig anställningstrygghet för alla arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet konstaterar i sammanhanget att bestämmelsen om tidsbegränsade anställningar i anställningsskyddslagen nyligen ändrades som en följd av arbetsmarknadens parter principöverenskommelse. Exempelvis infördes anställningsformen särskild visstid, vilket medförde att tidsbegränsat anställda numera snabbare kvalificerar sig för övergång till tillsvidareanställning än vad som varit fallet tidigare.

Utskottet anser att det är betydelsefullt att låta det reformerade arbetsrättsliga regelverket fullt ut etableras och få genomslag på arbetsmarknaden innan det kan bli aktuellt att överväga förändringar. Såvitt utskottet känner till har parterna inte heller haft önskemål om att detta skulle vara en fråga för lagstiftaren att ta sig an. Utskottet noterar också att bestämmelsen är semidispositiv, vilket innebär att det är möjligt med bransch-anpassade lösningar till fördel för både arbetstagarna och arbetsgivarna.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Sysselsättningsgrad

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om sysselsättningsgrad.
Jämför reservation 2 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) noterar motionärerna att flera arbetstagarorganisationer vittnat om att s.k. hyvling av sysselsättningsgraden är ett växande problem inom många branscher. Motionärerna föreslår därför att lagen om anställningsskydd (1982:80), nedan anställningsskyddslagen, ändras så att omreglering av den anställdes sysselsättningsgrad förbjuds (yrkande 6).

I kommittémotion 2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att arbetstidslagen (1982:673) bör ändras så att deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad

ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid (yrkande 23).

Gunilla Carlsson och Dzenan Cisić (båda S) anser i motion 2024/25:1521 att det behövs åtgärder i syfte att minska förekomsten av hyvling av arbetstid.

I motion 2024/25:2479 av Sanna Backeskog m.fl. (S) noterar motionärerna att ofrivilligt deltidarbete är ett utbrett problem samtidigt som det framgår av anställningsskyddslagen att heltid ska vara norm. Motionärerna föreslår därför att regeringen bör följa upp efterlevnaden av den aktuella bestämmelsen i anställningsskyddslagen. Ett liknande förslag framförs av Zara Leghissa m.fl. (S) i motion 2024/25:2184.

I motion 2024/25:1580 av Karin Sundin (S) anser motionären att regeringen bör ställa tydligare krav på att offentliga arbetsgivare och offentligt upphandlade företag tillämpar heltid som norm (yrkande 1).

I motion 2024/25:640 av Roger Hedlund och Mattias Eriksson Falk (båda SD) vill motionärerna att regeringen ska utreda frågan om en lagändring som ger offentligt anställda rätt till heltidsarbete.

Bakgrund

Anställningsskyddslagen

Ett anställningsavtal gäller med en viss sysselsättningsgrad som kan vara antingen heltid eller deltid. Parterna i anställningsavtalet är fria att välja vad som ska gälla för anställningen och ändringar förutsätter att parterna kommer överens. Någon laglig rätt att kräva en heltidsanställning finns varken inom privat eller offentlig sektor, men det framgår av 4 a § anställningsskyddslagen att presumtionen är att anställningsavtal avser heltid, om inte något annat har avtalats. Enligt bestämmelsen ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till att en anställning inte avser heltid. En deltidanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad har företrädesrätt till sådan anställning (25 a §).

Situationen som kallas hyvling innebär att en arbetsgivare väljer att genomföra en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare, vars arbetsuppgifter är lika, erbjuds omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad. Enligt 7 a § anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren i en sådan situation iakttä särskilda turordningsregler. En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, dvs. en hyvling av arbetstiden, har rätt till en omställningstid. Tackar en arbetstagare nej till erbjudandet finns sannolikt sakliga skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist.

Det är möjligt att avvika från reglerna om turordning och omställningstid genom kollektivavtal.

Utredningen för hållbart arbetsliv över tid

Utredningen för hållbart arbetsliv över tid har haft i uppdrag att utreda arbetstagares möjlighet till utveckling och omställning under arbetslivet (dir. 2017:56). I sitt slutbetänkande *Tid för trygghet* (SOU 2019:5) har utredningen bl.a. gjort överväganden i frågan om arbetstagare bör få rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden och gjort bedömningen att det bör vara upp till arbetsmarknadens parter att reglera frågan i kollektivavtal.

Tidigare riksdagsbehandling

Motioner

Motionsyrkanden om sysselsättningsgrad behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt (s. 12 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

Ändringar i anställningsskyddslagen

I betänkande 2021/22:AU12 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden behandlade utskottet förslag om vissa ändringar i anställningsskyddslagen, bl.a. om omreglering till lägre sysselsättningsgrad (hyvling) och heltid som norm. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (rskr. 2021/22:365).

Ändringarna har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden förhandlade och enades om dels ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, dels en principöverenskommelse där insatser från staten anges som villkor för att anta huvudavtalet. En central del av parternas principöverenskommelse är en reformering av arbetsrätten med ändringar i bl.a. anställningsskyddslagen.

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att frågan om omreglering av sysselsättningsgrad där en arbetstagares arbetstidsmått sänks vid arbetsbrist (s.k. hyvling av arbetstid) har varit uppe till diskussion de senaste åren. I kommittémotion 2024/25:196 (V) yrkande 6 och motion 2024/25:1521 (S) menar motionärerna att hyvling av arbetstid för med sig problem på arbetsmarknaden och de vill därför se åtgärder på området. Utskottet konstaterar att en bestämmelse som reglerar just hyvling av arbetstid nyligen har införts i anställningsskyddslagen som en följd av parternas överenskommelse. Genom ändringen tillförsäkrades arbetstagare ett bättre skydd vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad. Utskottet finner därmed inte skäl att ta något initiativ med anledning av motionsyrkandena, varför de bör avslås.

I kommittémotion 2024/25:952 (V) yrkande 23 anser motionärerna att deltidсанställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade

sysselsättningsgrad ska ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid. Utskottet har förståelse för att den som har en deltidsanställning saknar den grundtrygghet som en heltidsanställning innebär, samtidigt som arbetsgivarens behov av flexibilitet också måste mötas. Utskottet noterar att frågan om huruvida arbetstagare bör få rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden har utretts av en statlig utredning. Utredningen bedömde att det bör vara upp till arbetsmarknadens parter att avgöra om det ska finnas en rätt till ett arbetstidsmått som motsvarar den faktiska arbetstiden. Utskottet ser därmed inte skäl att ta något initiativ på området, varför yrkandet bör avslås.

I motionerna 2024/25:2479 (S) och 2024/25:2184 (S) föreslås att regeringen ska följa upp efterlevnaden av anställningsskyddslagens nya bestämmelse om heltid som norm. Utskottet gör bedömningen att det är för tidigt att dra några slutsatser om effekten av den nya bestämmelsen och behovet av eventuella åtgärder. Det är i stället tid för att låta ny praxis växa fram i linje med det som parterna har efterfrågat och såvitt utskottet känner till har parterna inte heller haft önskemål om att detta skulle vara en fråga för lagstiftaren att ta sig an. Utskottet är därmed, till skillnad från motionärerna, inte berett att i nuläget överväga ett initiativ om att staten ska träda in och etablera nya normer för vad som ska gälla i fråga om arbetstidens längd. Yrkandena bör därför avslås.

I motion 2024/25:1580 (S) framförs att regeringen bör ställa tydligare krav på att offentliga arbetsgivare och offentligt upphandlade företag tillämpar heltid som norm (yrkande 1). Även i motion 2024/25:640 (SD) föreslås att regeringen ska utreda frågan om en lagändring som ger offentliganställda rätt till heltidsarbete. Utskottet har uppfattningen att det generellt sett är viktigt att statliga företag och myndigheter föregår med gott exempel och därför inte tillämpar deltidsanställningar i onödan. Frågan om heltid som norm har också, som nämnts ovan, nyligen reglerats i lag. Det betyder att utgångspunkten är att anställningar gäller på heltid. Även offentliga arbetsgivare kan dock ha behov av flexibilitet i fråga om sysselsättningsgrad och då avtala om annat än presumtionen. Utskottet noterar dessutom att arbetsmarknadens parter inom den offentliga sektorn har tagit egna initiativ för att öka andelen heltidssysselsatta. Utskottet ser därför inget skäl att vidta åtgärder med anledning av motionsyrkandena, varför de bör avslås.

Turordningsreglerna

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om turordningsreglerna.
Jämför reservation 3 (V).

Motionen

I kommittémotion 2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) poängterar motionärerna att den ändring som har gjorts av turordningsbestämmelserna i lagen om anställningsskydd (1982:80), nedan anställningsskyddslagen, riskerar att leda till otrygghet, tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar. Motionärerna vill därför att rätten för arbetsgivare att ensidigt undanta tre personer från turordningen ska tas bort ur 22 § anställningsskyddslagen (yrkande 9).

Gällande rätt*Anställningsskyddslagen*

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

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Undantaget gäller för alla arbetsgivare oavsett antal anställda. Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett.

Det får göras avvikelser från reglerna i 22 § anställningsskyddslagen genom ett 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.

Tidigare riksdagsbehandling

Motioner

Ett motionsyrkande om turordningsreglerna behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt (s. 19 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

Ändringar i anställningsskyddslagen

I betänkande 2021/22:AU12 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden behandlade utskottet förslag om vissa ändringar i anställningsskyddslagen, bl.a. om turordning vid uppsägning. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (rskr. 2021/22:365).

Ändringarna har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden förhandlade och enades om dels ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, dels en principöverenskommelse där insatser från staten anges som villkor för att anta huvudavtalet. En central del av parternas principöverenskommelse är en reformering av arbetsrätten med ändringar i bl.a. anställningsskyddslagen.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar inledningsvis att vid uppsägning på grund av arbetsbrist är arbetsgivaren inte fri att välja vem arbetsgivaren vill säga upp, utan måste följa en viss turordning enligt anställningsskyddslagen. Syftet är att motverka godtyckliga uppsägningar. Det har dock sedan 2001 funnits en möjlighet för mindre arbetsgivare att undanta två personer från turordningen. Utskottet konstaterar att bestämmelsen om turordning nyligen förändrades och att alla arbetsgivare numera har en möjlighet att undanta tre arbetstagare från turordningen. Syftet är att företagen ska kunna behålla nyckelkompetens i samband med omstruktureringar.

I motion 2024/25:196 (V) yrkande 9 anser motionärerna att möjligheten att undanta tre personer från turordningen ska tas bort. Utskottet delar inte motionärernas uppfattning. Utskottet konstaterar att utformningen av de nu gällande turordningsbestämmelserna är en avgörande del av det stora omställningspaketet för långsiktigt förbättrad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden som har sin grund i ett förslag från arbetsmarknadens parter. Utskottet menar att det är olämpligt att ställa krav på ensidiga förändringar av det nyligen förändrade regelverket som bör ses som en helhet.

Utskottet vill även framhålla den roll som arbetsmarknadens partsorganisationer har för att reglera förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare när det gäller regler om turordning. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen är semidispositiva både inom den privata och den offentliga sektorn, dvs. det är möjligt att avvika från lagen genom kollektivavtal. Detta

gör det möjligt att anpassa bestämmelserna efter varierande förhållanden inom olika sektorer.

Utskottet ser därför inget skäl att föreslå något initiativ med anledning av motionsyrkandet, varför det bör avslås.

Företrädesrätt till återanställning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om företrädesrätt till återanställning.

Jämför reservation 4 (V).

Motionen

I kommittémotion 2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) föreslår motionärerna att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning förkortas så att den inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten gäller förlängs till tolv månader efter det att anställningen har upphört (yrkande 4). Motionärerna anser att denna åtgärd är viktig för att bl.a. motverka godtyckliga uppsägningar.

Gällande rätt

Anställningsskyddslagen

En tillsvidareanställd eller tidsbegränsat anställd arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § lagen om anställningsskydd (1982:80), nedan anställningsskyddslagen, företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Företrädesrätten till återanställning förutsätter att arbetstagaren dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska som huvudregel vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren.

När det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning ska anställningstiden vara sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren. När det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare gäller en anställningstid om sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter till dess nio månader har gått från den dag då anställningen upphörde. Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms enligt 26 § anställningsskyddslagen turordningen mellan dem enligt motsvarande principer som turordningen vid uppsägning.

Reglerna i 25 och 26 §§ är dispositiva på det sättet att avvikelser får göras genom kollektivavtal.

Tidigare riksdagsbehandling

Motioner

Ett motionsyrkande om företrädesrätten till återanställning behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt (s. 21 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

Ändringar i anställningsskyddslagen

I betänkande 2021/22:AU12 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden behandlade utskottet förslag om vissa ändringar i anställningsskyddslagen, bl.a. om företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (rskr. 2021/22:365).

Ändringarna har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden förhandlade och enades om dels ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, dels en principöverenskommelse där insatser från staten anges som villkor för att anta huvudavtalet. En central del av parternas principöverenskommelse är en reformering av arbetsrätten med ändringar i bl.a. anställningsskyddslagen.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att det nya huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd bl.a. resulterat i vissa förändringar av bestämmelsen i anställningsskyddslagen om företrädesrätt till återanställning. Detta innebär att det nu finns ett förstärkt skydd av företrädesrätten när det gäller både särskild visstidsanställning och säsongsanställning. I kommittémotion 2024/25:196 (V) yrkande 4 vill motionärerna se ytterligare steg för att stärka företrädesrätten.

Utskottet vill återigen betona vikten av att se ändringarna av regelverket som en del av en helhetslösning. Det är inte motiverat att så kort tid efter att dessa ändringar har genomförts ställa krav på regeringen att återkomma med förslag om ytterligare ändringar. Utskottet vill även i detta sammanhang påminna om den roll som arbetsmarknadens partsorganisationer har för att reglera förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare. Såvitt utskottet känner till har parterna inte framfört önskemål om att frågan om företrädesrätt skulle vara en fråga för lagstiftaren att ta sig an.

Utskottet noterar även att bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning, i likhet med många andra arbetsrättsliga bestämmelser, är dispositiva på det sättet att avvikelser får göras genom kollektivavtal. Det betyder att

parterna även i fortsättningen har möjlighet att anpassa regelverket utifrån sina respektive branscher.

Sammantaget kan utskottet inte se att det finns skäl för riksdagen att ta något initiativ på området, och därför bör yrkandet avslås.

Uthyrning av arbetstagare

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om uthyrning av arbetstagare.
Jämför reservation 5 (V).

Motionen

I kommittémotion 2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva ska kunna besluta om bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden (yrkande 10). Motionärerna anser även att lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, nedan uthyrningslagen, bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov (yrkande 11). Vidare föreslås i motionen att regeringen ska återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd (1982:80), nedan anställningsskyddslagen, där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning (yrkande 12). Motionärerna menar också att arbetstagarorganisationernas möjlighet att lägga in veto mot inhyrning ska stärkas. För att arbetsgivare inte ska kunna dra fördel av att bryta mot lagen ska det, enligt motionärerna, vara möjligt för arbetstagarorganisationerna att lägga in sitt veto även om arbetsgivaren har brustit i sin förhandlingsskyldighet (yrkande 13). Motionärerna anför vidare att uthyrningslagen bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalsslutande arbetstagarorganisation rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagens affärsavtal (yrkande 14).

Gällande rätt

EU:s bemanningsdirektiv

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 innehåller bestämmelser om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, det s.k. bemanningsdirektivet. Det övergripande syftet med direktivet är att tillförsäkra uthyrda arbetstagare goda arbetsvillkor. Direktivet innehåller bl.a. en likabehandlingsprincip i vilken föreskrivs att en uthyrd arbetstagare ska garanteras samma grundläggande arbets- och

anställningsvillkor som om denne hade anställts direkt i det inhyrande företaget för att utföra samma arbete (artikel 5.1). Kravet på likabehandling är inte absolut utan det finns möjligt för medlemsstaterna att tillåta undantag från likabehandlingsprincipen (artikel 5.2 - 5.4). Bemanningsdirektivet är i svensk rätt genomfört genom uthyrningslagen.

Uthyrningslagen

Kärnan i uthyrningslagen är en likabehandlingsprincip som innebär att en arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag under den tid som uppdraget varar ska omfattas av minst de grundläggande villkor som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete (6 §). Arbetsmarknadens parter har rätt att ingå kollektivavtal som avviker från denna likabehandlingsprincip under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare enligt bemanningsdirektivet respekteras (3 §). Uthyrningslagen reglerar inte när arbetsgivare får hyra in arbetskraft.

I vissa fall är ett kundföretag skyldigt att erbjuda inhyrda arbetstagare tillsvidareanställning eller betala en ersättning till dessa. Enligt 12 a § ska ett kundföretag erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Kundföretaget ges enligt samma bestämmelse möjlighet att i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två månadslöner. Kundföretagets skyldigheter ska fullgöras inom en månad efter det att arbetstagaren kvalificerat sig för erbjudandet. Om kundföretaget inte fullgör sin skyldighet är arbetstagaren berättigad till skadestånd.

Medbestämmandelagen

Om en arbetsgivare vill att någon ska utföra arbete i verksamheten utan att vara anställd där måste arbetsgivaren underkasta sig vissa särskilda regler om arbetstagarinflytande i 38 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, nedan medbestämmandelagen. Arbetsgivaren ska på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren har kollektivavtal med. Förhandlingsskyldigheten gäller dock inte om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen.

Enligt 39 § medbestämmandelagen har en arbetstagarorganisation i vissa situationer rätt att förklara att en åtgärd som arbetsgivaren tänkt vidta inte får beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. Rätt till en sådan vetoförklaring finns om arbetsgivaren har förhandlat med arbetstagarorganisationen enligt 38 § och den tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtagit inom parternas avtalsområde. Det krävs att arbetstagarorganisationen har fog för sin ståndpunkt för att ett förbud mot att fatta eller verkställa beslutet ska inträda (40 §).

Anställningsskyddslagen

En tillsvidareanställd eller tidsbegränsat anställd arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § anställningsskyddslagen företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Företrädesrätten till återanställning förutsätter att arbetstagaren dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska som huvudregel vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren.

Tidigare riksdagsbehandling

Motioner

Motionsyrkanden om uthyrning av arbetstagare behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt (s. 28 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

Ändringar i uthyrningslagen och anställningsskyddslagen

I betänkande 2021/22:AU12 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden behandlade utskottet förslag om vissa ändringar i anställningsskyddslagen, bl.a. om uthyrning av arbetstagare och om företrädesrätt till återanställning till ny särskild visstidsanställning. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (rskr. 2021/22:365).

Ändringarna har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden förhandlade och enades om dels ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, dels en principöverenskommelse där insatser från staten anges som villkor för att anta huvudavtalet. En central del av parternas principöverenskommelse är en reformering av arbetsrätten med ändringar i bl.a. uthyrningslagen och anställningsskyddslagen.

Utskottets ställningstagande

Under det senaste decenniet har det blivit allt vanligare att anlita arbetskraft via bemanningsföretag. I kommittémotion 2024/25:196 (V) yrkandena 10–12 ger motionärerna förslag på ändringar av olika delar av regelverket för uthyrning av arbetskraft, bl.a. att det ska bli förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov. Motionärer från samma parti framförde under förra riksmötet motsvaranden yrkanden. Utskottet anser, liksom tidigare, att ett system som gör det möjligt för arbetsgivare att hyra in arbetskraft som ett komplement vid t.ex. vakanser och arbetstoppar är nödvändigt för att en flexibel arbetsmarknad ska fungera väl. Samtidigt vill utskottet återigen understryka vikten av att samtliga arbetstagare garanteras goda och trygga arbetsvillkor.

Utskottet konstaterar att inhyrda arbetstagares ställning nyligen har stärkts genom de ändringar i anställningsskyddslagen som har sin bakgrund i parternas överenskommelse. Det nya regelverket främjar tillsvidareanställningar hos kundföretaget och motverkar att inhyrningar blir av permanent karaktär där detta inte är önskvärt. Detta får anses ligga i linje med motionärernas intentioner och utskottet ser inte skäl att ytterligare begränsa den roll som uthyrning av arbetskraft har på den svenska arbetsmarknaden. De aktuella yrkandena bör därför avslås.

Inte heller när det gäller arbetstagarorganisationernas kontroll över beslutet att hyra in personal, som tas upp i yrkandena 13 och 14 i ovan nämnda motion, delar utskottet motionärernas syn på behovet av förändringar. Utskottet är visserligen av uppfattningen att det är viktigt att ha ett regelverk som ger en reell möjlighet till insyn och inflytande i dessa frågor. Det är dock utskottets uppfattning att den svenska arbetsmarknadsmodellen erbjuder detta, inte minst genom arbetstagarorganisationernas vetorätt i denna fråga. Det kan också noteras att parterna i stor utsträckning har reglerat frågor om inhyrning av personal i kollektivavtal. Som exempel har det införts bestämmelser om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd. Utskottet finner därmed inte skäl att ta initiativ med anledning av de aktuella motionsyrkandena, som därmed bör avslås.

Stridsåtgärder

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om stridsåtgärder.
Jämför reservation 6 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) föreslår motionärerna begränsningar av arbetstagarorganisationernas möjligheter att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Motionärerna anser att det endast bör vara tillåtet att rikta sympatiåtgärder mot den arbetsgivare där den ursprungliga konflikten har uppstått (yrkande 10). Motionärerna framhåller även att den arbetstagarorganisation som vidtar sympatiåtgärder ska ha ett tydligt ansvar för att minimera skadan för arbetsgivare som inte är inblandade i den ursprungliga konflikten (yrkande 11). I samma motion finns förslag om att det ska säkerställas att stridsåtgärder inte ska kunna användas för att tvinga arbetsgivare att ansluta sig till ett kollektivavtal, om en arbetsplats redan har villkor som är likvärdiga eller bättre än kollektivavtal (yrkande 12).

John E Weinerhall (M) anser i motion 2024/25:2004 att det bör övervägas om möjligheten att vidta sympatiåtgärder ska begränsas.

Boriana Åberg (M) anser i motion 2024/25:2545 att regeringen bör överväga att stärka avtalsfriheten för företag.

Gällande rätt

Regeringsformen

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

Medbestämmandelagen

Begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder

Rätten att vidta stridsåtgärder begränsas framför allt av fredspliktsreglerna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, nedan medbestämmandelagen. I dess 41 § anges att fredsplikt gäller under vissa omständigheter. Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får inte vidta eller delta i arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd. Fredsplikt gäller också i andra fall som preciseras i lagtexten. Stridsåtgärder som bryter mot fredsplikten betecknas som olovliga. I 42 § regleras organisationernas ansvar för fredsplikten. Det anges bl.a. att en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte får anordna eller på något annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd och inte heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid en sådan åtgärd.

En särskild ordning gäller när en arbetsgivare redan är bunden av kollektivavtal samtidigt som en annan, icke kollektivavtalsbunden, arbetstagarorganisation vidtar stridsåtgärder. I denna situation är medbestämmandelagen 41 d § tillämplig. Bestämmelsen begränsar arbetstagares rätt att vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en redan kollektivavtalsbunden arbetsgivare. Begränsningarna gäller dock enbart stridsåtgärder som rör frågor som omfattas av det redan slutna kollektivavtalet.

Sympatiåtgärder

En sympatiåtgärd innebär att arbetsgivar- eller arbetstagar sidan utan att själv vara primär part i en konflikt stöttar en annan parts stridsåtgärder genom att vidta egna stridsåtgärder. Rätten att vidta sympatiåtgärder grundar sig på 2 kap. 14 § regeringsformen enligt vad som nämnts ovan. Det faktum att en part är bunden av kollektivavtal är i sig inte något hinder mot att den vidtar sympatiåtgärder till förmån för en annan part som är inblandad i en lovlig arbetskonflikt. Det framgår motsatsvis av 41 § medbestämmandelagen. Av samma bestämmelse framgår det dock uttryckligen att fredsplikt gäller om stridsåtgärden har till ändamål att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta en stridsåtgärd. Utgångspunkten för en tillåten sympatiåtgärd är alltså att primärkonflikten också är tillåten.

Tidigare riksdagsbehandling

Motioner

Ett motionsyrkande om rätten till sympatiåtgärder behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt (s. 35 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

Ändringar i medbestämmandelagen

I juni 2019 beslutade riksdagen om ändringar i medbestämmandelagen med utgångspunkt i regeringens proposition 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (bet. 2018/19:AU13, rskr. 2018/19:283).

Förslagen i propositionen utgår från en överenskommelse från 2018 mellan LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv om förändrade konfliktregler på svensk arbetsmarknad.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis slå fast att möjligheten för arbetsmarknadens parter att vidta stridsåtgärder är en grundläggande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen och en rättighet som följer av regeringsformen. Utskottet konstaterar att denna rätt är vidsträckt och att stridsåtgärder i vissa fall kan ge omfattande verkningar, även mot aktörer som inte är inblandade i en enskild konflikt. En förutsättning för en stabil utveckling på arbetsmarknaden över tid är därför att parterna agerar ansvarsfullt och att stridsåtgärder inte används på annat sätt än vad som är avsett.

I kommittémotion 2024/25:2948 (C) yrkandena 10–12 samt i motion 2024/25:2004 (M) och motion 2024/25:2545 (M) föreslår motionärerna olika begränsningar av arbetstagarorganisationernas möjligheter att vidta stridsåtgärder, exempelvis i situationer när villkoren bedöms vara likvärdiga de som finns i kollektivavtal. Flera av förslagen handlar särskilt om begränsningar av möjligheten att vidta sympatiåtgärder, som även det är en rättighet som följer av grundlagen. Utskottet delar inte motionärernas bedömning.

Utskottet anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen har visat sig hållbar över tid och har skapat goda förutsättningar för en välfungerande arbetsmarknad med relativt få förlorade arbetsdagar på grund av konflikter jämfört med andra europeiska länder. Det innebär också att det i så stor utsträckning som möjligt ska vara upp till parterna själva att avgöra vilka situationer som leder till stridsåtgärder, utan statlig inblandning. Utskottet noterar vidare att konfliktreglerna har varit omdiskuterade och att en lagändring genomfördes 2019, efter att arbetsmarknadens parter nått en överenskommelse om förändrade konfliktregler på den svenska arbetsmarknaden. Ändringen innebar vissa begränsningar av möjligheterna att vidta stridsåtgärder.

Mot bakgrund av det ovan anförda anser utskottet inte att det finns skäl att se över eller ändra den nuvarande ordningen på det sätt som efterfrågas av motionärerna, och därför bör yrkandena avslås.

Utstationering av arbetstagare

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om utstationering av arbetstagare.

Jämför reservation 7 (V) och 8 (C).

Motionerna

I partimotion 2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) framhåller motionärerna vikten av att utstationerade arbetstagare som utför samma jobb som en svensk arbetstagare ska ha likvärdiga arbetsvillkor. Motionärerna vill att svenska arbetstagarorganisationer med hjälp av stridsåtgärder ska kunna kräva att en utstationerande arbetsgivare betalar ersättning för resa, kost och logi även när det gäller resan från utsändningslandet (yrkande 10). Motionärerna anser även att underrättelseskyldigheten i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, nedan utstationeringslagen, även bör omfatta enskilda som tar emot tjänsterna för privat bruk (yrkande 11). Vidare anser motionärerna att det bör införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med ett förslag som Byggmärknadskommisionen har lämnat (yrkande 12).

I samma motion uppmärksammas även att det i dag är ett problem att arbetsgivare använder sig av utländsk arbetskraft för att ersätta arbetstagare som strejkar. Motionärerna anser därför att regeringen bör verka för att ändra EU:s utstationeringsdirektiv så att det inte ska vara möjligt att flytta arbetstagare mellan EU:s länder för att bryta en arbetsmarknadskonflikt, en s.k. lex Tesla (yrkande 13).

I motionen förespråkas också att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret (yrkande 14). Vidare anför motionärerna att regeringen bör ge Skatteverket i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsregistret (yrkande 16). Slutligen vill motionärerna att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att intensifiera sin tillsyn över att anmälningar görs i utstationeringsregistret i enlighet med ett förslag från Byggmärknadskommisionen (yrkande 17).

I kommittémotion 2024/25:2948 Jonny Cato m.fl. (C) anser motionärerna att regeringen bör se över regelverket för utstationering och anpassa detta utifrån hur det var utformat enligt den s.k. lex Laval (yrkande 7). Motionärerna framhåller att lex Laval tryggade att stridsåtgärder inte fick vidtas om

arbetsgivaren kunde visa att arbetstagarna redan hade villkor som var minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt centralt branschavtal.

Bakgrund

EU:s utstationeringsdirektiv

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

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

Utstationeringsdirektivet reviderades i juni 2018 (Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, kallat ändringsdirektivet). Ändringsdirektivet innehåller flera ändringar av vilka villkor som ingår i den hårda kärnan. Ändringarna innebär bl.a. att utstationerade arbetstagare i högre grad likabehandlas med inhemska arbetstagare i fråga om ersättning.

Utstationeringslagen

Såväl utstationeringsdirektivet som tillämpningsdirektivet har genomförts i svensk rätt främst genom utstationeringslagen. För att lagen ska vara tillämplig krävs att en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna (1 §).

Arbets- och anställningsvillkor

I de fall lagen är tillämplig ska arbetsgivare från andra länder, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa svensk lag för arbetstagare som är utstationerade i Sverige på de områden som ingår i utstationeringsdirektivets s.k. hårda kärna (6 §). Det gäller bestämmelser om betald semester, arbetstid, arbetsmiljö, skydd för gravida och kvinnor som nyligen fött barn, skydd för minderåriga och förbud mot diskriminering.

Kollektivavtalsvillkor och stridsåtgärder

De svenska arbetstagarorganisationerna har rätt att förhandla med utstationerande arbetsgivare för att få dem att teckna kollektivavtal. Enligt

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

1. överensstämmer med villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,
2. bara avser lön, ersättning för utgifter för resa, kost och logi, villkor om inkvartering eller minimivillkor på de områden som avses i 6 § och inte hindrar tillämpningen av villkor som är förmånligare för arbetstagarna, och
3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 6 §.

När det gäller villkor om ersättning för utgifter för resa, kost och logi får dessa bara avse utgifter som den utstationerade arbetstagaren har haft när han eller hon under utstationeringen reser till eller från den ordinarie arbetsplatsen i Sverige eller tillfälligt skickas därifrån till en annan arbetsplats (17 §).

De villkor som arbetstagarorganisationer kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder ska lämnas in till Arbetsmiljöverket (25 §). Enligt samma bestämmelse ska berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket som ska kunna lämna information om kollektivavtalsvillkoren.

Efter den s.k. Lavaldomen 2007 ändrades vissa bestämmelser i utstationeringslagen, bl.a. med innebörden att rätten att vidta stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal begränsades gentemot utstationerande arbetsgivare genom att en bevisregel infördes. Denna begränsning gäller inte längre, efter en ändring som gjordes mot bakgrund av bl.a. Utstationeringskommitténs betänkande Översyn av lex Laval (SOU 2015:83).

Anmälnings- och underrättelseskyldighet

En arbetsgivare som utstationerar en arbetstagare till Sverige ska anmäla detta till Arbetsmiljöverket senast när arbetstagaren påbörjar arbetet (29 §). Anmälan sker genom registrering i databasen Anmäl utstationering som administreras av Arbetsmiljöverket, det s.k. utstationeringsregistret.

Arbetsgivaren ska lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige som visar att en sådan anmälan har gjorts (30 §).

Om tjänstemottagaren inte får någon sådan dokumentation ska tjänstemottagaren underrätta Arbetsmiljöverket senast tre dagar efter det att arbetet har påbörjats (31 §). Om tjänstemottagaren är en enskild person som mottar tjänsterna för privat bruk, behöver han eller hon dock inte lämna någon underrättelse.

Kontaktperson

Arbetsgivaren ska utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket senast när den utstationerade arbetstagaren påbörjar arbetet i Sverige (32 §).

Tillsyn och sanktionsavgifter

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att bestämmelserna om anmälnings- och underrättelseskyldighet och kontaktperson följs (35 §) och ska ta ut sanktionsavgifter vid överträdelser av dessa bestämmelser (37 §). Regeringen får meddela ytterligare föreskrifter om sanktionsavgifter. En avgift ska vara lägst 1 000 kronor och högst 100 000 kronor (39 §).

Skadestånd

En arbetsgivare ska vid vissa överträdelser av utstationeringslagen betala skadestånd, bl.a. till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen vid brott mot ett kollektivavtal som har slutits som en följd av en stridsåtgärd eller varsel om en sådan åtgärd (48 §).

Skadeståndet ska innefatta ersättning för den förlust som uppkommit och den kränkning som inträffat.

Kompletterande bestämmelser

I förordningen (2017:319) om utstationering av arbetstagare finns kompletterande bestämmelser till utstationeringslagen i fråga om information, samarbete mellan myndigheter, anmälningsskyldighet och kontaktperson samt sanktionsavgifter.

Bygghandelskommissionens förslag

Bygghandelskommissionen var ett samarbete mellan byggbranschens alla delar, bl.a. byggföretag, arbetstagarorganisationer, byggherrar och branschorganisationer. I sin slutrapport från 2022 föreslog kommissionen att det ska införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen och att Arbetsmiljöverket ska intensifiera sin tillsyn över att anmälningar görs till utstationeringsregistret är korrekta.

Delegationen mot arbetslivskriminalitet

Delegationen mot arbetslivskriminalitet har haft i uppdrag var att samla och stödja relevanta aktörer, följa upp och analysera myndigheters samverkan, förstärka kunskapen om arbetslivskriminaliteten i Sverige och sprida kunskap om internationella erfarenheter (dir. 2021:74). Delegationen har i sina betänkanden identifierat behov av ytterligare insatser för arbetstagare i riskgrupper, däribland utstationerade arbetstagare, och lämnat en rad förslag. Delegationen framhåller även att utstationeringsregistret skulle kunna utgöra en viktig kunskapskälla för såväl myndigheter som arbetsmarknadens parter, men att statistiken från registret inte håller tillräckligt hög kvalitet för att kunna analyseras eller samköras med andra data.

I delegationens slutbetänkande föreslås att sanktionsavgiften vid överträdelse av bestämmelserna vid utstationering ska höjas och vara olika beroende på vilken typ av överträdelse det handlar om samt att maxbeloppet som kan dömas ut ska höjas (SOU 2025:25).

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om utstationering av arbetstagare behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt (s. 38 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att det är självklart att goda villkor ska säkerställas för dem som kommer till Sverige från andra EU-länder för att arbeta. Det är således viktigt att ha ett regelverk och kontrollmekanismer som garanterar att även arbetstagare som utstationeras för att tillfälligt arbeta i Sverige ges goda villkor och trygga arbetsförhållanden. Utskottet vill samtidigt framhålla att det är viktigt att vara på sin vakt så att reglerna inte blir för långtgående. Vi bör inte ha en ordning som går emot EU-rättsliga principer eller hämmar den fria rörligheten på ett orimligt sätt. Arbetskraftens rörlighet inom EU har betydelse för att möta efterfrågan på arbetskraft inom hela EU och för att tillväxten upprätthålls.

Utskottet konstaterar att frågan om hur utstationerade arbetstagares anställningsvillkor ska regleras har varit föremål för debatt under hela den tid som Sverige varit medlem i EU. Utstationeringsreglerna har också varit föremål för återkommande förändringar, bl.a. till följd av ändrade EU-regler.

Motionärerna i detta avsnitt har förslag i olika riktning när det gäller regelverket för utstationering. Medan motionärerna i partimotion 2024/25:62 (V) yrkandena 10–14 framhåller att nuvarande regelverk urvattnar de arbetsrättsliga villkoren och därför vill se ytterligare åtgärder för att uppnå likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare, förordar motionärerna i kommittémotion 2024/25:2948 (C) yrkande 7 att möjligheten till utstationering ska tryggas genom att den s.k. bevisregeln återinförs.

Utskottet för sin del anser att dagens regelverk överlag får anses vara väl avvägt för att upprätthålla ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden och motverka osund konkurrens. Utskottet uppfattar det som att utstationerande arbetsgivare ser tillräckligt positivt på de förutsättningar och villkor som gäller på den svenska arbetsmarknaden för att använda sig av den fria rörligheten över landsgränserna, och utgår från att regeringen kommer att fortsätta att bevaka utvecklingen för utstationerad arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. I sammanhanget noterat utskottet vidare att Delegationen mot arbetslivskriminalitet har identifierat behov av ytterligare insatser för arbetstagare i riskgrupper, däribland utstationerade arbetstagare, och lämnat förslag på området, bl.a. i fråga om sanktionsavgifter. Med det anförda ser utskottet inte skäl att ta något initiativ på området, och yrkandena bör därmed avslås.

När det gäller partimotion 2024/25:62 (V) yrkandena 16 och 17 noterar utskottet att motionärerna vill se förändringar i förvaltningen och tillsynen av utstationeringsregistret. Utskottet har naturligtvis ingen annan uppfattning än att utstationeringsregistret bör fungera väl. Utskottet noterar att

Arbetsmiljöverket har i uppgift att föra ett sådant register och har tillsynsansvar för att bestämmelserna om anmälningsskyldighet vid utstationering följs. I dessa frågor samverkar Arbetsmiljöverket också med flera andra myndigheter, bl.a. inom ramen för myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet där Skatteverket, Polismyndigheten och sex andra myndigheter ingår. I syfte att tackla problemen kopplade till just den utstationerade arbetskraften startade de samverkande myndigheterna under hösten 2024 ett särskilt projekt för att ta fram en gemensam problembild, föreslå förändringar samt ta fram ett gemensamt arbetssätt. Utskottet noterar även att Delegationen mot arbetslivskriminalitet också har lämnat förslag relaterade till utstationeringsregistret. Utskottet anser mot denna bakgrund att det inte finns skäl att ta något initiativ med anledning av yrkandena, som därmed bör avslås.

Entreprenörsansvar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om entreprenörsansvar.
Jämför reservation 9 (S) och 10 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) anser motionärerna att entreprenörsansvaret bör utvidgas till att omfatta uthyrda arbetstagares lön i linje med det förslag som lämnats av Utredningen om utvärdering och översyn av entreprenörsansvaret (yrkande 30). Motionärerna framhåller att en entreprenör inte ska kunna kringgå lagens ansvar genom att hyra in personal.

I partimotion 2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) anser motionärerna att det bör införas ett entreprenörsansvar för hela arbetsmarknaden (yrkande 20). Det skulle enligt motionärerna stärka arbetstagarnas position på arbetsmarknaden och bidra till att stävja arbetslivskriminalitet. Motionärerna framhåller vidare att lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, nedan förtroendemannalagen, utformades i en tid då problemet med splittrade entreprenader och långa underentreprenörskedjor inte förekom på den svenska arbetsmarknaden. De anser därför att lagen bör ses över, liksom lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar, nedan entreprenörsansvarslagen (yrkande 21).

Bakgrund

Entreprenörsansvarslagen

Entreprenörsansvarslagen infördes 2019 i första hand på grund av ny EU-lagstiftning om utstationering, men den är tillämplig även i förhållande till andra än utstationerade arbetstagare. Lagen gäller bara i bygg- och anläggningsentreprenader. I korthet innebär lagen att en entreprenör (uppdragsgivare) som anlitat en annan entreprenör (underentreprenör) för att utföra arbete enligt ett entreprenadavtal kan bli skyldig att betala lön till underentreprenörens arbetstagare om underentreprenören av någon anledning inte själv betalar lönen senast på förfallodagen. Ytterst ansvarar huvudentreprenören för att lönen betalas. Den ursprungliga beställaren av entreprenaden – dvs. byggherren – har inget ansvar enligt lagen. Lagen innehåller också regler om regressrätt mellan inblandade aktörer. Lagen är semidispositiv, vilket innebär att arbetsmarknadens parter på central nivå kan träffa kollektivavtal om andra former av entreprenörsansvar, så länge ansvaret lever upp till kraven i EU-lagstiftningen. Det bör uppmärksammas att det redan när entreprenörsansvarslagen trädde i kraft fanns en kollektivavtalad reglering om entreprenörsansvar mellan Byggföretagen och Byggnads.

Utredningen om utvärdering och översyn av entreprenörsansvaret

En särskild utredare har haft i uppdrag att utvärdera om entreprenörsansvarslagen fått avsedd effekt och vid behov lämna förslag till ändringar i lagen (dir. 2022:70, dir 2023:28). Utredningens uppdrag var en av åtgärds-punkterna i den nationella strategin mot arbetslivskriminalitet som regeringen beslutade om i juli 2022.

I utredningens slutbetänkande konstateras att entreprenörsansvarslagen har haft en bra effekt på arbetstagarorganisationers möjligheter att se till att deras medlemmar får ut lön för det arbete de har utfört i bygg- och anläggningsentreprenader och att lagen verkar ha bidragit till att det har blivit mer ordning och reda i den svenska bygg- och anläggningsbranschen (SOU 2023:26). Utredningen bedömer att den grundläggande utformningen av entreprenörsansvaret har visat sig vara ändamålsenlig och inte bör ändras. Utredningen bedömer att det för närvarande inte är ändamålsenligt att utvidga entreprenörsansvaret till någon ytterligare bransch.

Utredningen konstaterar vidare att det inom ramen för utvärderingen har framkommit att det finns en osäkerhet om huruvida lagens entreprenörsansvar gäller i förhållande till arbetstagare som har hyrts ut av ett bemanningsföretag för att arbeta i entreprenaden. Utredningen föreslår mot den bakgrunden ändringar i 1, 7 och 13 §§ entreprenörsansvarslagen som innebär att uthyrda arbetstagares lön tydligt omfattas av entreprenörsansvaret.

Betänkandet har remissbehandlats.

Förtroendemannalagen

Förtroendemannalagen innehåller regler till skydd för fackligt förtroendevalda i deras fackliga verksamhet. Det handlar bl.a. om att en arbetsgivare inte får hindra en facklig förtroendemannan att fullgöra sitt uppdrag. Lagen medför också att arbetsgivaren i vissa fall har en skyldighet att underlätta det fackliga arbetet. Det kan exempelvis vara fråga om att vidta de åtgärder som behövs för att förtroendemannen ska kunna röra sig fritt inom arbetsplatsen eller undanröja hinder i företagets organisation som försvårar för förtroendemannen att utföra sitt uppdrag.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om entreprenörsansvar behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt (s. 44 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att det är en självklar utgångspunkt att seriösa företag inte ska kunna konkurreras ut av företag som bryter mot lagar och regler. Utskottet anser också att enskilda arbetstagare inte ska drabbas av att deras rättigheter inte tillgodoses av oseriösa eller kriminella arbetsgivare.

Utskottet konstaterar att motionärerna i avsnittet på olika sätt vill utöka entreprenörsansvaret för lönefordringar. I kommittémotion 2024/25:3070 (S) yrkande 30 framför motionärerna att ansvaret bör utvidgas till att omfatta uthyrda arbetstagares lön. I partimotion 2024/25:62 (V) yrkande 20 anser motionärerna att det bör införas ett entreprenörsansvar för hela arbetsmarknaden, inte bara bygg- och anläggningsbranschen, eftersom det skulle bidra till att stävja arbetslivskriminalitet.

Utskottet noterar att en statlig utredning nyligen har sett över entreprenörsansvaret och gjort bedömningen att den grundläggande utformningen av entreprenörsansvaret har visat sig vara ändamålsenlig. Utredningen gör vidare bedömningen att entreprenörsansvaret inte bör utvidgas till någon ytterligare bransch. När det gäller frågan om uthyrda arbetstagare noterar utskottet att utredningen har lämnat ett förslag om att uthyrda arbetstagares lön ska omfattas av entreprenörsansvaret. Utskottet kan inte se att det finns skäl att föregripa den pågående beredningen av utredningens förslag genom nya initiativ på området. Yrkandena bör därmed avslås.

I partimotion 2024/25:62 (V) yrkande 21 anser motionärerna även att förtroendemannalagen ska ses över. Utskottet anser givetvis att arbetstagarorganisationerna ska ha goda förutsättningar att kontrollera oseriösa aktörer på den svenska arbetsmarknaden, och bedömer att det samlade regelverket tillgodoser detta redan i dag. Det finns därför inte skäl att ta initiativ på området, varför yrkandet bör avslås.

Arbete via digitala plattformar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om digitala plattformar.

Jämför reservation 11 (S) och 12 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:3070 noterar Ardalán Shekarabi m.fl. (S) att plattformsföretag i dag kan smita undan sitt arbetsgivaransvar. Motionärerna föreslår därför att regeringen ska tillsätta en utredning i syfte att kartlägga och åtgärda problemen inom plattformsekonomin (yrkande 25).

I partimotion 2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) belyser motionärerna situationen för personer som utför arbete som förmedlas via digitala plattformar. Motionärerna anser att det i lag bör tydliggöras att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare (yrkande 31). Motionärerna anser också att regeringen bör verka för att ändra EU:s plattformsdirektiv i syfte att förbättra och skapa likvärdiga villkor för plattformsarbetarna i EU (yrkande 32).

I motion 2024/25:2193 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) framhåller motionärerna att det krävs åtgärder för att arbetsgivare inom gig-ekonomin ska ta sitt arbetsmiljöansvar och efterleva kollektivavtal.

I motion 2024/25:834 av Jamal El-Haj (-) menar motionären att det finns skäl för en översyn av arbetsvillkoren för arbetstagare i gig-sektorn.

Bakgrund

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

I regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 utvidgas nollvisionen mot dödsolyckor från målsättningen om att ingen ska dö på jobbet till att ingen ska dö till följd av arbete. Utvidgningen framhålls särskilt som en del av regeringens delmål om ett tryggt arbetsliv. Det handlar om en nollvision mot arbetsplatsolyckor som leder till död, men också mot arbetsrelaterad dödlighet på grund av t.ex. längre sjukdom, ohälsosam stress, cancer och suicid. Vidare slår regeringen fast att arbetet mot dödsolyckor i arbetslivet ska fortsätta med berörda myndigheter, representanter för arbetsmarknadens parter och andra organisationer i de branscher som är värst drabbade av dödsolyckor. Även statsrådets gemensamma arbete mot dödsolyckor i arbetslivet som inleddes under föregående strategiperiod ska fortsätta att utvecklas.

EU:s plattformsdirektiv

I syfte att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare och förbättra skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete har

Europaparlamentet och rådet antagit det s.k. plattformsdirektivet (direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformarbete). Direktivet ska vara genomfört senast den 2 december 2026.

Regeringen beslutade i november 2024 att utreda hur EU-direktivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2024:116). Utredaren ska bl.a. analysera hur svensk rätt förhåller sig till plattformsdirektivet, lämna nödvändiga författningsförslag och vid behov föreslå andra åtgärder som är nödvändiga för att genomföra direktivet. Utredaren ska i sina förslag värna det svenska arbetstagarbegreppet samt ha den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parter autonomi och rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal som utgångspunkt.

Delegationen mot arbetslivskriminalitet

Delegationen mot arbetslivskriminalitet har haft i uppdrag att samla och stödja relevanta aktörer, följa upp och analysera myndigheters samverkan, förstärka kunskapen om arbetslivskriminaliteten i Sverige och sprida kunskap om internationella erfarenheter (dir. 2021:74).

I sitt slutbetänkande noterar delegationen att en form av arbetslivskriminella upplägg handlar om att plattformsföretag anlitar personer som benämns som egenföretagare men egentligen bör ses som arbetstagare, alltså s.k. falska egenföretagare, i syfte att på ett otillbörligt sätt undvika att ta arbetsgivaransvar och att följa den arbetsrättsliga lagstiftningen (SOU 2025:25).

Myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet

Regeringen gav den 24 februari 2022 Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Ekobrottsmyndigheten, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Polismyndigheten, Skatteverket och Åklagarmyndigheten i uppdrag att samverka för att motverka arbetslivskriminalitet. I uppdraget ingick även att inrätta regionala center mot arbetslivskriminalitet. I september 2024 beslutades att uppdraget delvis skulle förändras, bl.a. med ett större fokus på den mer komplexa brottsligheten, och förlängas t.o.m. den 31 december 2026.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbete via digitala plattformar behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt (s. 15 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att det på ett övergripande plan är positivt att den tekniska utvecklingen gör det möjligt att skapa nya tjänster och

arbetstillfällen via digitala plattformar. I takt med att den tekniska utvecklingen går framåt krävs också nya lösningar för de sociala och arbetsrättsliga utmaningar som uppstår som en del av utvecklingen. En självklar utgångspunkt för utskottet är att alla som arbetar i Sverige ska ha goda arbetsvillkor oavsett formen för arbetet. Nya sätt att organisera arbete, såsom genom digitala plattformar, får inte föra med sig att arbetskraften utnyttjas.

Utskottet noterar att arbetsmarknadens parter har fångat upp fenomenet med plattformsarbete. Utvecklingen av branschanpassade kollektivavtal för plattformsföretag är igång och avtal har tecknats på vissa håll. Utskottet förutsätter att parterna kommer att fortsätta detta arbete med inriktningen att en hög kollektivavtalsäckning gynnar arbetstagare på hela arbetsmarknaden och är en förutsättning för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

När det gäller det arbetsrättsliga regelverket noterar utskottet att flera motionärer lyfter frågan om eventuell lagstiftning på området. I kommittémotion 2024/25:3070 (S) yrkande 25 föreslås att regeringen ska tillsätta en utredning i syfte att kartlägga och åtgärda problemen inom plattformsekonomin. I partimotion 2024/25:62 (V) föreslås att det i lag bör tydliggöras att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare (yrkande 31) och att regeringen ska verka för att ändra EU-direktivet på området för att det ska tydliggöras vad som gäller (yrkande 32). Även i motion 2024/25:2193 (S) och motion 2024/25:834 (-) lyfts frågor om ansvaret för plattformsföretagen.

Utskottet noterar att det nyligen har antagits ett EU-direktiv som handlar om att förbättra arbetsvillkoren och skyddet av personuppgifter i plattformsarbete genom att bl.a. kräva åtgärder för att underlätta fastställande av korrekt sysselsättningsstatus för personer som utför plattformsarbete. Direktivet ska vara genomfört senast i december 2026. Utskottet noterar att regeringen har tillsatt en utredning med uppdraget att utreda hur EU-direktivet ska genomföras i svensk rätt. Utredaren ska bl.a. analysera hur svensk rätt förhåller sig till plattformsdirektivet, lämna nödvändiga författningsförslag och vid behov föreslå andra åtgärder som är nödvändiga för att genomföra direktivet, samtidigt som det svenska arbetstagarbegreppet och den svenska arbetsmarknadsmodellen värnas. Utskottet ser fram emot att ta del av utredningens betänkande och vill inte föregripa vare sig utredningens arbete eller kommande beredning av utredningens förslag.

Vidare välkomnar utskottet i sammanhanget att regeringen i september 2024 förlängde och förstärkte uppdraget om myndighetssamverkan mot arbetslivskriminalitet, som nio myndigheter har. En form av arbetslivskriminella upplägg handlar nämligen om att plattformsföretag anlitat personer som benämns som egenföretagare men egentligen bör ses som arbetstagare, alltså s.k. falska egenföretagare. Därigenom kan företagen undvika arbetsgivaransvaret och de arbetsrättsliga lagarna. Detta problem beskrivs av bl.a. Delegationen mot arbetslivskriminalitet. Utskottet vill dock

understryka det självklara att det naturligtvis inte i sig utgör arbetslivs-kriminalitet att bedriva verksamhet via digitala plattformar eller att anlita egenföretagare i en verksamhet. Tvärtom bidrar plattformsföretagen till att skapa nya tjänster och arbetstillfällen i en tid där den tekniska utvecklingen går fort fram.

Utskottet välkomnar även att regeringen har tillsatt en utredning med uppdraget att ta fram förslag till regeringens arbetsmiljöstrategi för perioden 2026 – 2030. Utredaren ska bl.a. analysera digitalisering och utveckling av ny teknik.

Med anledning av det arbete som pågår på området ser utskottet inte skäl att överväga något initiativ med anledning av yrkandena, som därför bör avslås.

Rätt till ledighet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om rätt till ledighet.
Jämför reservation 13 (SD), 14 (V) och 15 (MP).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:1469 av Tobias Andersson m.fl. (SD) betonar motionärerna värdet av att det finns en rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet och anför att det nuvarande taket på sex månader bör höjas till minst tolv månader (yrkande 3).

I kommittémotion 2024/25:1400 av Daniel Persson m.fl. (SD) betonar motionärerna vikten av att båda föräldrarna ska kunna delta vid besök hos mödravården. Motionärerna anser att möjligheten att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten bör utredas (yrkande 1). Ett liknande förslag framförs i kommittémotion 2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 20.

I kommittémotion 2024/25:1926 av Isabell Mixter m.fl. (V) anser motionärerna att det bör införas en lagstadgad rätt till ledighet för föräldrar att närvara vid vårdrelaterade besök i samband med graviditet (yrkande 9).

Lorena Delgado Varas m.fl. (V) noterar i kommittémotion 2024/25:553 att det är förknippat med en viss osäkerhet, vad gäller både trygghet och ekonomi, att starta företag och att vara egenföretagare. Motionärerna vill därför utöka möjligheten till tjänstledighet för att starta eller ta över ett befintligt företag till tolv månader (yrkande 6).

I kommittémotion 2024/25:2624 av Märta Stenevi m.fl. (MP) noterar motionärerna att föräldrar till barn med funktionsnedsättningar kan behöva vara närvarande i skolan för att skolgången ska fungera. Motionärerna föreslår därför att regeringen utreder möjligheterna att införa en rätt till ledighet från

arbetet för vårdnadshavare under skoltid under vissa omständigheter (yrkande 3).

Gällande rätt

Ledighet för att bedriva näringsverksamhet

En arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att bedriva näringsverksamhet, i enlighet med lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Av 3 § framgår det att rätten till ledighet gäller under högst sex månader och att arbetstagaren har möjlighet att bedriva näringsverksamheten själv eller genom en juridisk person. Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med eller innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagarens anställningsskydd ska vara intakt, och av 8 § framgår det således att en arbetstagare inte får sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag.

Ledighet vid vårdrelaterade besök i samband med graviditet

I föräldraledighetslagen (1995:584) regleras föräldrars och vissa likställda personers rätt att vara ledig från sin anställning för vård av barn. En kvinnlig arbetstagare har rätt till hel sammanhängande ledighet i samband med sitt barns födelse minst sju veckor före förlossningen och sju veckor efter förlossningen (4 §). Enligt 5 § har en förälder rätt att vara helt ledig för vård av barn till dess barnet är 18 månader (med eller utan föräldrapenning) och därutöver när hel föräldrapenning tas ut. Bestämmelser om föräldrapenning finns i socialförsäkringsbalken.

Enligt 12 kap. 5 a § socialförsäkringsbalken har båda föräldrarna rätt till föräldrapenning i samband med besök hos mödravården när det gäller ett ofött barn eller en graviditet. Föräldrapenning för sådana besök lämnas fr.o.m. den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse t.om. dagen för förlossningen. Detta slags föräldrapenning kan lämnas till båda föräldrarna för samma barn och tid (11 kap. 10 § första stycket). Föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen för sådana besök ska undantas från huvudregeln att föräldraledighet får delas upp i högst tre perioder för varje kalenderår.

Ledighet när barnet har funktionsnedsättning

Föräldraledighetslagen ger alla föräldrar rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel om föräldrapenning tas ut i motsvarande mån (6 §). Oavsett föräldrapenninguttag har en förälder rätt att förkorta sin normala arbetstid med högst en fjärdedel för vård av barn som inte har fyllt åtta år eller ännu inte har avslutat sitt första skolar (7 §).

Föräldrar till ett barn som har funktionsnedsättning kan under vissa förutsättningar, som anges i 22 kap. socialförsäkringsbalken, få omvårdnadsbidrag.

Den som får sådant omvårdnadsbidrag har enligt 9 § föräldraledighetslagen rätt att förkorta sin arbetstid med upp till 25 procent. Det gäller även efter att barnet har fyllt åtta år eller avslutat sitt första skolar.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om rätt till ledighet behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt (s. 31 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis återigen framhålla att den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på en ansvarsfördelning mellan staten och arbetsmarknadens parter. Statens roll är att bidra med ändamålsenliga lagar och andra styrmedel för att säkra goda arbetsvillkor och underlätta tillkomsten av nya jobb, samtidigt som arbetsmarknadens parter ansvarar för den närmare utformningen av villkoren utifrån förutsättningarna i olika näringsgrenar och arbetsplatser. Motionärerna i detta avsnitt riktar in sig på förslag om utökad ledighet från arbetet kopplad till att bedriva näringsverksamhet, utöva sitt föräldraskap och pröva ett annat arbete. Utskottet betonar att vikten av en fungerande samverkan mellan staten och arbetsmarknadens parter även gäller i frågor om rätt till ledighet.

I kommittémotion 2024/25:1469 (SD) yrkande 3 och kommittémotion 2024/25:553 (V) yrkande 6 vill motionärerna utöka rätten att vara ledig från sin anställning för att starta företag. Utskottet delar visserligen motionärernas utgångspunkt att möjligheten att vara ledig för att starta företag fyller en viktig funktion. Företagen har en avgörande betydelse på den svenska arbetsmarknaden och är en motor i jobbskapandet. Utskottet konstaterar dock att det redan i dag finns en förhållandevis generös rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Utskottet kan därför inte se att det i nuläget finns skäl att ändra den nuvarande ordningen.

I kommittémotion 2024/25:1400 (SD) yrkande 1 och kommittémotion 2024/25:1926 (V) yrkande 9 vill motionärerna ge båda föräldrarna en lagstadgad rätt till ledighet vid besök hos mödravården. Utskottet har inte heller här en annan utgångspunkt än det självklara att båda föräldrarna ska ges möjlighet att vara delaktiga i alla delar av sina barns liv. Utskottet anser dock att det befintliga regelverket om föräldrars rätt till ledighet är väl avvägt.

I kommittémotion 2024/25:2624 (MP) föreslår motionärerna att regeringen utreder möjligheterna att införa en rätt till ledighet från arbetet under skoltid för vårdnadshavare till barn med funktionsnedsättningar (yrkande 3). Utskottet har förståelse för att föräldrar till barn med funktionsnedsättning kan behöva vara närvarande i skolan i större utsträckning än andra föräldrar, men anser att gällande bestämmelser om ledighet och rätten till förkortad arbetstid för föräldrar är väl avvägda.

Utskottet vill avslutningsvis påminna om att det står arbetsmarknadens parter fritt att förhandla om en annan ordning även när det gäller arbetstagarnas rätt till ledighet. Mot bakgrund av det som anförts ovan bör samtliga yrkanden avslås.

Överenskommelser om utköp

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om överenskommelser om utköp.

Motionen

I motion 2024/25:469 av Josef Fransson (SD) anser motionären att det är bekymmersamt när kommuner och regioner väljer att träffa överenskommelser med anställda om att anställningen ska upphöra i fall där personen har misskött sitt uppdrag och borde ha blivit avskedad. Motionären föreslår att det tillsätts en utredning med uppdrag att föreslå lagändringar för att komma till rätta med denna problematik.

Bakgrund

Avslutande av anställning

En anställning kan avslutas på flera sätt enligt lag (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). En tillsvidareanställning kan upphöra på initiativ av arbetsgivaren genom uppsägning med uppsägningstid (7 §) eller omedelbart genom avsked (18 §). En tidsbegränsad anställning upphör i regel automatiskt vid anställningstidens utgång.

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetstagare avskedas om han eller hon grovt har åsidosatt sina åliggande mot arbetsgivaren. Därmed avses enligt lagens förarbeten sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande (prop. 1973:129 s. 254 f.).

Ett annat tillvägagångssätt för en arbetsgivare att avsluta en anställning kan vara att nå en frivillig överenskommelse där arbetstagaren går med på att avsluta anställningen, exempelvis mot att få en förlängd och arbetsbefriad uppsägningstid. Ett sådant avtal kräver en gemensam partsvilja.

Utskottets ställningstagande

I motion 2024/25:469 (SD) anser motionären att flera kommuner och regioner sköter sin roll som arbetsgivare på ett sätt som inte är önskvärt och anser därför att regeringen bör utreda hur man med lagstiftning kan komma till rätta med

missbruket att lösa ut anställda. Utskottet konstaterar att bestämmelser om hur en anställning kan avslutas finns i anställningsskyddslagen och att kommuner och regioner är skyldiga att följa dessa. Samtidigt tillåter lagen att en arbetsgivare och en arbetstagare frivilligt kommer överens om att avsluta ett anställningsförhållande. Utskottet har ingen anledning att komma med synpunkter på hur enskilda kommuner agerar som arbetsgivare. Utskottet påminner även om att anställningsskyddslagen nyligen reformerats till följd av arbetsmarknadens parter principöverenskommelse, och att frågan om att lösa ut anställda inte var en del av parternas överenskommelse. Utskottet finner således inte skäl att ta något initiativ på området, och därför bör yrkandet avslås.

Enskildas möjligheter att väcka talan i Arbetsdomstolen

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om enskildas möjligheter att väcka talan i Arbetsdomstolen.

Motionen

I motion 2024/25:42 av Nima Gholam Ali Pour (SD) noterar motionären att huvudregeln vid processer i Arbetsdomstolen är att talan ska väckas av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation. I andra typer av arbetstvister ska talan väckas vid en tingsrätt. Motionären anser att det ska vara möjligt för enskilda som inte är organiserade att väcka talan i Arbetsdomstolen om det finns synnerliga skäl.

Gällande rätt

Arbetstvistlagen

För att en arbetstvist ska få föras direkt till Arbetsdomstolen krävs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, nedan arbetstvistlagen, som huvudregel två saker. Talan måste väckas av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av en arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal. Målet måste vidare gälla

- en tvist om kollektivavtal
- en tvist som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (t.ex. föreningsrättskränkning eller tvist om förhandlingsskyldighet) eller
- någon annan arbetstvist (t.ex. om uppsägning, lönefordran, diskriminering) mellan parter där parterna är bundna av kollektivavtal eller rör en arbetstagare som arbetar på en arbetsplats där kollektivavtal gäller.

En enskild arbetstagare eller arbetsgivare (som inte själv slutit kollektivavtal) kan inte väcka talan direkt hos Arbetsdomstolen. En enskild arbetstagare som inte är medlem i eller inte har stöd av någon arbetstagarorganisation och som vill väcka talan mot sin arbetsgivare eller tidigare arbetsgivare ska göra det vid en tingsrätt. Detsamma gäller normalt en arbetsgivare som inte har stöd av en arbetsgivarorganisation.

Om en part är missnöjd med tingsrättens avgörande kan parten överklaga till Arbetsdomstolen. För prövning hos Arbetsdomstolen krävs då att domstolen meddelar prövningstillstånd.

När det gäller de fall där talan kan väckas direkt hos Arbetsdomstolen gäller att denna domstol är första och enda domstol.

Utskottets ställningstagande

Arbetsdomstolen är en specialdomstol med uppgift att pröva tvister om kollektivavtal eller andra tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I motion 2024/25:42 (SD) föreslår motionären att det ska vara möjligt för enskilda, som inte är organiserade i någon arbetstagarorganisation, att väcka talan direkt i Arbetsdomstolen, i stället för den ordning som gäller i dag, där det enligt huvudregeln är tvister som väcks av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation som får föras direkt till Arbetsdomstolen. Utskottet delar inte denna uppfattning utan anser att den nuvarande ordningen ligger väl i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen – där arbetsmarknadens parter bär ett stort ansvar för regleringen av arbetsvillkor och därmed behöver ett specialiserat forum för att reda ut tvister.

Utskottet vill dock understryka att de allmänna domstolarna är tillgängliga för enskilda. En enskild arbetstagare som inte är medlem i en arbetstagarorganisation kan således vända sig till en tingsrätt för att väcka talan mot sin arbetsgivare. Om en part är missnöjd med tingsrättens avgörande kan parten överklaga till Arbetsdomstolen. Arbetsdomstolens avgörande är slutligt även i de fall som talan först har väckts i tingsrätt.

Mot bakgrund av det anförda ser utskottet inte skäl att ta något initiativ på området. Det aktuella yrkandet bör därför avslås.

Integritetsskydd i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om integritetsskydd i arbetslivet.

Jämför reservation 16 (S).

Motionerna

I motion 2024/25:935 begär Lena Johansson (S) att arbetsgivares möjlighet att rutinmässigt begära utdrag ur belastningsregistret ska begränsas till situationer där det finns ett tydligt och motiverat behov.

I motion 2024/25:1488 av Aida Birinxhiku (S) noterar motionären att det har skett en betydande ökning av övervakning i arbetslivet i fråga om exempelvis utdrag ur belastningsregister. Motionären anser därför att möjligheterna att stärka integritetsskyddet i arbetslivet bör ses över.

Bakgrund*Tidigare statliga utredningar***Utredningen om registerutdrag i arbetslivet**

I betänkandet Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48) föreslås ett förbud för arbetsgivare att utan författningsstöd begära att en arbetssökande ska visa upp eller överlämna ett utdrag ur belastningsregistret. Inom ramen för remissbehandlingen av det betänkandet framfördes synpunkter om att införande av ett förbud mot registerkontroll i arbetslivet kan medföra ett behov av att utöka författningsstödet för registerkontroller för vissa aktörer.

Integritetskommittén

Integritetskommittén konstaterar i sitt slutbetänkande Så stärker vi den personliga integriteten (SOU 2017:52) att det inte finns något särskilt regelverk för hur personuppgifter ska hanteras i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vidare konstateras att även om en särskild registerförfattning på området skulle kunna bidra till bättre tydlighet har det visat sig svårt att ta fram en lagtext som både är acceptabel för arbetsmarknadens parter och förtydligar rättsläget. Utredningen föreslår i stället att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att initiera och stödja utarbetandet av uppförandekoder för arbetslivet. Betänkandet har remissbehandlats.

Utredningen om belastningsregisterkontroll i arbetslivet

Mot bakgrund av de förslag som lämnades av Utredningen om registerutdrag i arbetslivet tillsattes en ny utredning som i betänkandet Belastningsregisterkontroll i arbetslivet (SOU 2019:19) lämnar förslag om ett utökat författningsstöd för registerkontroll i arbetslivet i fråga om Kriminalvården,

Åklagarmyndigheten, Ekobrottsmyndigheten, finansiella företag som omfattas av krav på ledningsprövning samt offentliga och enskilda aktörer som utför vård- och omsorgsinsatser i hemmet åt äldre personer eller personer med funktionsnedsättning. Utredningen bedömde att ett sådant författningsstöd är nödvändigt om det införs ett generellt förbud mot registerkontroll i enlighet med vad som föreslagits i Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48). Betänkandet har remissbehandlats.

Utökade registerkontroller vid anställning i kommun

Regeringen beslutade i februari 2024 att ge en utredare i uppdrag att, i ett s.k. snabbspår, se över om kommunerna bör få utökade möjligheter att göra bakgrundskontroller av anställda och personer som erbjuds anställning eller uppdrag inom kommunerna. I promemorian Utökade registerkontroller vid anställning i kommun (Ds 2024:24) lämnas förslag om att införa en möjlighet till kontroller av belastnings- och misstankeregister av den som ska arbeta med äldre eller personer med funktionsnedsättning. Vidare föreslås utökade kontroller av belastnings- och misstankeregister av personer som ska arbeta med barn. Slutligen föreslås det att kommuner ska få möjlighet att besluta om registerkontroller vid anställning till befattningar som är kritiska för kommunens förmåga att utföra sitt uppdrag, t.ex. befattningar i chefsställning. Promemorian har remissbehandlats.

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om integritetsskydd i arbetslivet behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU5 Arbetsrätt (s. 45 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2022/23:67).

Ett motionsyrkande om arbetsgivarnas möjligheter att begära utdrag ur brottsregistret behandlades av utskottet senast i betänkande 2018/19:AU9. Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2019/20:93).

Utskottets ställningstagande

Motionärerna i detta avsnitt efterfrågar en begränsning i arbetsgivares möjlighet att begära utdrag ur belastningsregistret i syfte att stärka arbetstagarnas integritetsskydd. Utskottet vill inledningsvis understryka att alla arbetstagares personliga integritet måste värnas. Arbetstagaren är inte sällan den svagare parten i ett anställningsförhållande eller redan vid ett ansökningsförfarande, och det är därför centralt att det finns ett väl avvägt regelverk med en god skyddsnivå att falla tillbaka på. I denna grundförutsättning har utskottet alltså ingen annan uppfattning än vad motionärerna i detta avsnitt ger uttryck för.

Utskottet anser för den skull inte att det finns skäl att införa en övergripande reglering i den mening som motionärerna verkar vara ute efter. Frågan om den

personliga integriteten i arbetslivet är komplex och innebär svåra avvägningar mellan olika intressen, vilket också avspeglas i de överväganden som gjorts av flera statliga utredningar på området. Utifrån ett arbetsgivarperspektiv handlar det om behovet av att kunna utföra den kontroll som krävs för att ta ansvar för bl.a. säkerheten på arbetsplatsen.

Utskottet noterar att en utredare relativt nyligen haft i uppdrag att se över om kommunerna bör få utökade möjligheter att göra bakgrundskontroller av anställda och personer som erbjuds anställning eller uppdrag inom kommunerna. Mot bakgrund av det anförda och det pågående beredningsarbetet, som inte bör föregripas, ser utskottet inte skäl att ta något initiativ på området. Riksdagen bör därför avslå motionerna 2024/25:935 (S) och 2024/25:1488 (S).

Förkortad arbetstid

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om förkortad arbetstid.
Jämför reservation 17 (V) och 18 (MP).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) föreslås att en utredning tillsätts för att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning (yrkande 24).

I kommittémotion 2024/25:805 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP) anser motionärerna att Sverige bör införa fyra dagars arbetsvecka (yrkande 1). Motionärerna föreslår en ändring av arbetstidslagen (1982:673) för att möjliggöra införandet av fyra dagars arbetsvecka (yrkande 2). Motionärerna anser att en generell arbetstidsförkortning bör utredas med deltagande av arbetsmarknadens parter, berörda myndigheter och relevanta aktörer (yrkande 3).

I motion 2024/25:81 anser Fredrik Lindahl (SD) att förbättringar och andra förslag på åtgärder som avser arbetsmiljö och arbetsmarknad för nattarbetare bör utredas. Motionären nämner bl.a. arbetstidsförkortning som ett förslag.

I motion 2024/25:620 förespråkar Rasmus Ling (MP) en mer flexibel arbetstid, där möjligheten bör vara att arbetstiden på sikt förkortas (yrkande 4).

Gällande rätt

Arbetstidslagen

Arbetstidslagen innehåller bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, såsom hur mycket man får arbeta per dygn, per vecka och per år. Enligt 5 § får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan.

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 § arbetstidslagen. Från en del bestämmelser får avvikelser även göras med stöd av lokala kollektivavtal.

Parterna på den svenska arbetsmarknaden är också aktiva när det gäller att reglera arbetstidsfrågor i centrala och lokala kollektivavtal inom ramen för vad arbetstidslagen tillåter. På stora delar av arbetsmarknaden regleras arbetstidsfrågorna i centrala kollektivavtal. Till de frågor som vissa av parterna har reglerat på bransch- eller företagsnivå hör t.ex. arbetstidsförkortning i olika former.

Arbetsmiljöverket har tillsyn över arbetstidslagen och kan utfärda viten, förbud och förelägganden vid överträdelse av denna. För de delar som har kollektivavtalsreglerats utövas tillsynen av parterna.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbetstidsförkortning behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 84 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att samtliga motionärer i detta avsnitt efterfrågar åtgärder som gäller arbetstidsförkortning. Utskottet konstaterar att arbetstidslagen innehåller en rad bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, bl.a. att den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan, en bestämmelse som infördes 1973. Det var alltså länge sedan frågan om en generell arbetstidsförkortning var föremål för lagstiftning. En annan sak är att frågan till och från varit föremål för debatt, inte minst inför förhandlingar om nya avtal på arbetsmarknaden.

Utskottet vill framhålla den roll som arbetsmarknadens partsorganisationer har för att reglera förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare, bl.a. när det gäller arbetstidsförkortning. Utskottet noterar flera exempel på kollektivavtal där frågan har fått olika typer av lösningar. Såvitt utskottet känner till har parterna inte heller haft önskemål om att det skulle vara en fråga för lagstiftaren att ta sig an. Parterna är i stället tydliga med att arbetstidsförkortning är en partsfråga, en ordning som utskottet helt ställer sig bakom.

Vidare ser utskottet att Sverige har stora behov av investeringar i försvar, brottsbekämpning, infrastruktur och inom flera andra områden. För att klara finansieringen behöver ekonomin växa med fler arbetade timmar och fler i arbete. Att via lagstiftning förkorta arbetstiden riskerar att leda till inställda operationer i vården, färre lärlarleda lektioner och att polisen inte kan bekämpa fler brott, samtidigt som den ekonomiska tillväxten försvagas. Sverige behöver tvärtom fler som arbetar mer.

Sammantaget är utskottet, till skillnad från motionärerna, inte berett att i nuläget överväga ett initiativ om att staten ska träda in och etablera nya normer för vad som ska gälla i fråga om arbetstidens längd. Mot denna bakgrund bör riksdagen avslå kommittémotionerna 2024/25:952 (V) yrkande 24 och 2024/25:805 (MP) yrkandena 1–3 samt motionerna 2024/25:81 (SD) och 2024/25:620 (MP) yrkande 4.

Dygnsvila och jour m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om dygnsvila och jour m.m.
Jämför reservation 19 (V).

Motionen

I kommittémotion 2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) föreslår motionärerna att arbetstidslagen (1982:673) ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6 (yrkande 21). Vidare föreslår motionärerna att arbetstidslagen ses över i syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, när den anställde förväntas vara på en plats som arbetsgivaren anger och som inte är det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete (yrkande 22).

Gällande rätt

Arbetstidslagen m.m.

Arbetstidslagen (1982:673) innehåller bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, såsom hur mycket man får arbeta per dygn, per vecka och per år. Lagen tar även upp bl.a. jourtid och beredskap, vilka raster och pauser en arbetstagare har rätt till och vad som gäller för nattvila m.m.

I 6 § föreskrivs att om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

I 13 § föreskrivs att alla arbetstagare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). I dygnsvilan ska tiden mellan midnatt och kl. 5 ingå. I 13 a § regleras arbetstiden för nattarbete. Av bestämmelsen framgår bl.a. att med natt avses perioden mellan kl. 22 och kl. 6.

Det finns stora möjligheter att genom kollektivavtal göra undantag från bestämmelserna i arbetstidslagen, enligt vad som anges i 3 §. På stora delar av

arbetsmarknaden regleras arbetstidsfrågorna i centrala kollektivavtal. Till de frågor som vissa av parterna har reglerat på bransch- eller företagsnivå hör t.ex. villkor för dygnsvila och jour.

Arbetsmiljöverket har tillsyn över arbetstidslagen och kan utfärda viten, förbud och förelägganden vid överträdelser av denna. För de delar som har kollektivavtalsreglerats utövas tillsynen av parterna.

Arbetstidsdirektivet

På EU-nivå finns på arbetstidsområdet bl.a. Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, kallat arbetstidsdirektivet.

Enligt artikel 3 i direktivet ska medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.

Artiklarna 17 och 18 tillåter att undantag görs från vissa bestämmelser i direktivet genom nationell lagstiftning eller kollektivavtal om vissa angivna förutsättningar är uppfyllda.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om dygnsvila och jour m.m. behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 84 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar liksom ovan att arbetstidslagen innehåller en rad bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, såsom hur mycket en arbetstagare får arbeta under vissa perioder och vilka pauser en arbetstagare har rätt till. Syftet med lagen är att ge arbetstagarna ett skydd mot förläggning av arbetstid som riskerar att leda till ohälsa.

Motionärerna i kommittémotion 2024/25:952 (V) yrkandena 21 och 22 vill se ändringar av bestämmelsen om dygnsvila och definitionen av vad som anses vara arbetstid. Utskottet vill här igen framhålla att arbetstidslagen ger arbetsmarknadens parter möjlighet att ta ett stort ansvar för att själva reglera arbetstidsfrågor på ett sätt som passar deras respektive branscher. Utskottet menar att detta i högsta grad gäller även de lagändringar som föreslås i den nämnda kommittémotionen. Utgångspunkten måste vara att riksdagen inte bör lagstifta om frågor som bättre kan lösas i förhandlingar mellan parterna.

Utskottet vill i sammanhanget också lyfta fram Arbetsmiljöverkets tillsyn över arbetstidslagen som kan bidra till en bättre efterlevnad av regelverket för arbetstiden. Utskottet kan därmed inte se att det finns skäl för något initiativ på området.

Mot bakgrund av det som anförts ovan bör de aktuella yrkandena avslås.

Delade turer

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om delade turer.
Jämför reservation 20 (SD) och 21 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) noterar motionärerna att anställda inom vården kan ha en arbetsdag som pågår mellan klockan 7 och 21, med en fyra timmar lång obetald rast i mitten. Motionärerna anser att detta gör det svårt att kombinera arbetsliv med privatliv och föreslår därför att ofrivilligt delade turer ska avvecklas (yrkande 17). Vidare anser motionärerna att Arbetsmiljöverket bör ges i uppdrag att utreda konsekvenserna av ofrivilligt delade turer ur ett arbetsmiljöperspektiv (yrkande 18).

I kommittémotion 2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att det inte är rimligt att arbetstagare tvingas att betala med sin hälsa och fritid för att tillgodose arbetsgivares behov av flexibilitet och precisionsbemanning. Motionärerna anser därför att delade turer bör begränsas genom dispositiv lagstiftning (yrkande 20).

Bakgrund

Arbetstidslagen m.m.

Arbetstidslagen (1982:673) innehåller bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, såsom hur mycket man får arbeta per dygn, per vecka och per år. Lagen tar även upp bl.a. jourtid och beredskap, vilka raster och pauser en arbetstagare har rätt till och vad som gäller för nattvila m.m. Arbetstidslagen innehåller dock inte några direkta regler om arbetstidens förläggning i meningen när arbetet ska utföras.

Direkta bestämmelser om arbetstidens förläggning finns i stället i många fall i kollektivavtal. Parterna på den svenska arbetsmarknaden är aktiva när det gäller att reglera arbetstidsfrågor i centrala och lokala kollektivavtal inom ramen för vad arbetstidslagen tillåter. Till de frågor som vissa av parterna har reglerat på bransch- eller företagsnivå hör t.ex. förbud mot delade turer.

Arbetsmiljöverket har tillsyn över arbetstidslagen och kan utfärda viten, förbud och förelägganden vid överträdelser av denna. För de delar som har kollektivavtalsreglerats utövas tillsynen av parterna.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete finns det preciserade krav när det gäller bl.a. arbetstidens förläggning. Av 2 kap. 9 § framgår det att arbetsgivaren ska

vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.

I de allmänna råden till nämnda bestämmelse anges det att arbetsgivaren redan vid planeringen av arbetet bör ta hänsyn till hur arbetstidens förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Delade arbetspass ges som ett exempel på förläggning av arbetstider som kan medföra risker för ohälsa.

Nationell samordnare för kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre

I november 2019 tillsatte regeringen en särskild utredare, som även skulle fungera som nationell samordnare, för att stödja kommunerna i deras arbete med att skapa förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning inom kommunalt finansierad vård och omsorg om äldre (dir. 2019:77). I ett betänkande (SOU 2021:52) riktar utredningen ett antal rekommendationer till kommunerna och regeringen. Utredningen rekommenderar bl.a. arbetsgivarna inom vården och äldreomsorgen att se till att scheman med delade turer tas bort och ersätts med sammanhållen arbetstid.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om delade turer behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 84 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

I kommittémotionerna 2024/25:2386 (SD) yrkande 17 och 2024/25:952 (V) yrkande 20 framhåller motionärerna de utmaningar som finns med att ha en uppdelad arbetsdag, inte minst inom vårdsektorn. Utskottet inser helt och fullt att s.k. delade turer kan få negativa konsekvenser för den enskildes hälsa och familjeliv. På samma gång finns det skäl att framhålla att frågan om hur företeelsen bör regleras inte är enkel. Utskottet konstaterar att det inte finns några särskilda bestämmelser som gäller just frågan om delade turer, men att de yttre gränserna för arbetstidens förläggning regleras i arbetsmiljölagen och arbetstidslagen. Det är utskottets uppfattning att även frågan om delade turer med fördel kan hanteras av arbetsmarknadens parter. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på parter som är både aktiva och ansvarsfulla, och frågan om delade turer är av sådan natur att den lämpar sig väl för parterna att diskutera och komma överens om i kollektivavtal anpassade till respektive bransch. Utskottet ser därmed inte skäl för något initiativ på området. De aktuella yrkandena bör därför avslås.

En annan fråga är om Arbetsmiljöverket bör ges i uppdrag att utreda konsekvenserna av ofrivilligt delade turer, som tas upp i kommittémotion 2024/25:2386 (SD) yrkande 18. Utskottet konstaterar att det är arbetsgivarens

ansvar att se till att arbetstidens förläggning inte leder till ohälsa, och utskottet är medvetet om att delade turer anses utgöra en risk i detta avseende. Att arbetstidens förläggning faller inom arbetsgivarens arbetsmiljöansvar innebär bl.a. att Arbetsmiljöverket inom ramen för sitt uppdrag och tillsynsarbete har möjlighet att kontrollera att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna. Utskottet litar också till att regeringen följer utvecklingen och vid behov vidtar relevanta åtgärder. Utskottet finner därmed inte skäl att ta något initiativ med anledning av det aktuella motionsyrkandet, som därför bör avslås.

Villkoren vid husligt arbete

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om husligt arbete.
Jämför reservation 22 (S).

Motionen

I kommittémotion 2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 26 vill motionärerna att det ska göras en översyn av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete (nedan lagen om husligt arbete). Motionärerna framhåller att vissa förbättringar har gjorts på området men att ytterligare åtgärder behövs för att ge arbetstagare som jobbar hemma hos andra samma villkor som andra yrkesgrupper i fråga om bl.a. arbetstider och arbetsmiljö.

Bakgrund

Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete

Olika bestämmelser gäller för hushållsarbetare i allmänhet och hushållsarbetare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll. För de senare gäller inte lagen (1982:80) om anställningsskydd eller arbetstidslagen (1982:673). Arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll omfattas i stället av lagen om husligt arbete. Alla hushållsarbetare omfattas av arbetsmiljölagen (1977:1160). Diskrimineringslagen (2008:567) gäller också för anställda som utför husligt arbete.

I lagen om husligt arbete regleras bl.a. arbetstidsfrågor och hur ett anställningsavtal kan ingås och upphöra. En arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller bryter mot vissa bestämmelser i lagen kan bli skyldig att betala ersättning för den skada som uppkommer. Lagen om husligt arbete är tvingande.

I juni 2011 antog ILO:s beslutande församling konventionen (nr 189) om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare med en kompletterande rekommendation (nr 201). Konventionens syfte är att ge anständiga arbetsvillkor för

alla hushållsarbetare som yrkesmässigt och inte tillfälligt eller sporadiskt utför hushållsarbete. Konventionen behandlar frågor som rör hushållsarbetarnas mänskliga rättigheter, skydd för unga arbetstagare och skydd mot påtvingat arbete eller tvångsarbete och olika former av brottsliga handlingar. Vidare regleras rätten till skäliga anställningsvillkor och rätten till information om anställningsförhållandena. Vid Sveriges anslutning till konventionen fick arbetstagare i husligt arbete bl.a. rätt till skriftlig information om grundläggande anställningsvillkor (prop. 2017/18:272, bet. 2018/19:AU3, rskr. 2018/19:15).

Rätten till information för hushållsarbetare förstärktes ytterligare vid genomförandet av EU:s s.k. arbetsvillkorsdirektiv samtidigt som hushållsarbetarna tillerkändes nya rättigheter, t.ex. rätten att begära en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad (prop. 2021/22:151, bet. 2021/22:AU11, rskr. 2021/22:289).

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om en översyn av lagen om husligt arbete behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid (s. 84 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2023/24:166).

Utskottets ställningstagande

I kommittémotion 2024/25:3070 (S) yrkande 26 lyfter motionärerna fram situationen för arbetstagare som jobbar hemma hos andra och ser behov av en översyn av lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. Utskottet anser givetvis att alla som arbetar, däribland de som arbetar i arbetsgivarens hushåll, ska ha goda arbetsvillkor och en god arbetsmiljö.

I likhet med motionärerna kan utskottet konstatera att regelverket för denna grupp har moderniserats genom lagändringar som gjordes i samband med Sveriges anslutning till ILO:s konvention om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare. Hushållsarbetare fick bl.a. en laglig rätt till skriftlig information om grundläggande anställningsvillkor. Vidare noterar utskottet att rätten till information för hushållsarbetare förstärktes ytterligare vid genomförandet av EU:s s.k. arbetsvillkorsdirektiv i svensk rätt, samtidigt som hushållsarbetare även tillerkändes nya rättigheter, t.ex. rätten att begära en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. Utskottet vill också understryka att arbetsmiljölagen gäller fullt ut även vid arbete i arbetsgivarens hushåll och att diskrimineringslagen också gäller vid sådant arbete.

Sammantaget kan utskottet konstatera att det är fråga om ett område där förändringar har gjorts för att förbättra arbetsvillkoren och arbetsmiljön. Till skillnad från motionärerna kan utskottet därmed inte se skäl att ta något initiativ på området. Yrkandet bör därför avslås.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU.

Jämför reservation 23 (SD) och 24 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) noterar motionärerna att det är många svenska verksamheter som tillämpar kollektivavtalade arbetstider och att dessa inte alltid är förenliga med EU:s arbetstidsdirektiv. Motionärerna föreslår därför att Sverige ska bistå arbetsmarknadens parter och agera för ett nationellt och permanent undantag från EU:s arbetstidsdirektiv (yrkande 3). Motionärerna anser vidare att regeringen ska säkerställa att EU:s direktiv om tillräckliga minimilöner inte genomförs i svensk rätt (yrkande 5).

I kommittémotion 2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) kräver motionärerna att regeringen agerar för att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen (yrkande 9). Motionärerna framhåller att de rättsligt bindande initiativ på det socialpolitiska och arbetsmarknadspolitiska området som följt i spåren av den s.k. sociala pelaren innebär att den svenska arbetsmarknadsmodellen hotas.

I motion 2024/25:2764 av Ann Sofie Lifvenhage (M) föreslås att regeringen ska se över om EU:s arbetstidsdirektiv kan genomföras på ett sådant sätt att arbete som innebär dygnstjänst tillåts, när det ges möjlighet att sova under arbetspasset. Motionären anser att ett pilotprojekt för detta bör genomföras inom blåljusverksamhet.

Bakgrund

EU:s arbetstidsdirektiv och arbetstidslagen

Arbetstidsdirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, kallat arbetstidsdirektivet, reglerar arbetstid och semester för arbetstagare.

Enligt artikel 3 i direktivet ska medlemsstaterna bl.a. vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.

Artiklarna 17 och 18 tillåter att undantag görs från vissa bestämmelser i direktivet genom nationell lagstiftning eller kollektivavtal om vissa angivna förutsättningar är uppfyllda.

Enligt artikel 24 ska medlemsländerna rapportera tillämpningen av direktivet till EU-kommissionen.

Arbetsstidslagen

Arbetsstidslagen (1982:673) innehåller bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, bl.a. hur mycket man får arbeta per dygn, per vecka och per år och vad som gäller för nattvila.

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 (3 §). Undantag och avvikelser från arbetsstidslagen som en följd av arbetsstidsdirektivet får endast göras under förutsättning att det inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av direktivet.

Arbetsstidsdirektivets dygnsviloregel genomförs i svensk rätt genom 13 §. Där föreskrivs att alla arbetstagare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila). I dygnsvilan ska tiden mellan midnatt och kl. 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och kl. 5.

Ändrade kollektivavtalsbestämmelser inom kommuner och regioner

Från den 1 oktober 2023 respektive den 1 februari 2024 gäller som huvudregel att alla medarbetare i kommuner och regioner ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod, och att arbetspass ska följas av dygnsvila. Bestämmelserna i kollektivavtalet ändrades och anpassades till de skyddsregler som finns om minsta dygnsvila i EU:s arbetsstidsdirektiv efter att EU-kommissionen uppmärksammat att det fanns brister i avtalet i fråga om reglering om dygnsvila.

Viss möjlighet till undantag från regler om minst 11 timmars dygnsvila finns. Möjligheten att göra undantag är mycket restriktiv och kan bara bli aktuell i verksamheter som har uppdrag att skydda liv, hälsa och säkerhet. Varje undantag förutsätter dessutom att det inte är möjligt att klara bemanningen på annat sätt. För att skydda medarbetare som får förkortad dygnsvila infördes regler om hur kompenserande vila ska förläggas.

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter

I april 2017 presenterade kommissionen ett meddelande om en europeisk pelare för sociala rättigheter i syfte att främja en positiv utveckling i medlemsstaterna och uppåtgående social konvergens inom EU (COM(2017) 250) och ett förslag till interinstitutionell proklamation bestående av 20 principer som bedömdes vara nödvändiga för välfungerande och rättvisa arbetsmarknader och välfärdssystem (COM(2017) 251). Efter att alla medlemsstater gett sitt godkännande vid rådets möte för arbetsmarknadsfrågor och sociala frågor i oktober 2017 undertecknades vid toppmötet för rättvisa jobb och tillväxt i Göteborg den 17 november 2017 ett gemensamt uttalande om den europeiska pelaren för sociala rättigheter av Europeiska kommissionen, Europaparlamentet och Europeiska unionens råd.

I mars 2021 presenterade kommissionen en handlingsplan för genomförandet av den sociala pelaren (COM(2021) 102). I handlingsplanen presenteras bl.a. förslag till nya överordnade mål som ska uppnås senast 2030 på det sociala området när det gäller sysselsättning, utbildning och fattigdomsbekämpning. Meddelandet beskriver vidare både vad kommissionen hittills har gjort och de initiativ som kommissionen avser att ta på området för att stödja genomförandet av den sociala pelaren.

I kommissionens arbetsprogram för 2025 (COM(2025) 45) aviserar kommissionen att den avser att presentera en ny handlingsplan för genomförandet av den sociala pelaren.

EU-direktiv på det arbetsrättsliga området

Balansdirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, kallat balansdirektivet, fastställer ett antal minimikrav vars syfte är att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet.

För att uppnå syftet föreskriver direktivet, enligt artikel 1, individuella rättigheter i fråga om dels pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, dels flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare. Avsikten är att det ska bli lättare för sådana arbetstagare att förena arbete och familjeliv. I skälen till direktivet framhålls särskilt principerna 2 Jämställdhet och 9 Balans mellan arbete och privatliv i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

I mars 2022 överlämnade regeringen proposition 2021/22:175 Genomförande av balansdirektivet till riksdagen. Propositionen innehåller förslag till bl.a. en ändring i socialförsäkringsbalken och nya bestämmelser i bl.a. föräldraledighetslagen (1995:584) och lag (1988:1465) om ledighet för närståendevård. På förslag från arbetsmarknadsutskottet antog riksdagen regeringens lagförslag (bet. 2021/22:AU14, rskr. 2021/22:427).

Arbetsvillkorsdirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, kallat arbetsvillkorsdirektivet, syftar enligt artikel 1 till att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsebara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden. I linje med det fastställs i direktivet ett antal miniminormer som gäller för varje arbetstagare i EU.

I de inledande skältexterna beskrivs arbetsvillkorsdirektivet dels som en åtgärd för att följa upp principerna 5 Trygg och anpassningsbar anställning och 7 Information om anställningsvillkor och skydd vid uppsägning i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, dels som en respons på att arbetsmarknaden har förändrats.

I mars 2022 överlämnade regeringen proposition 2021/22:151 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet till riksdagen. Propositionen innehåller förslag till ändringar i bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete och arbetstidslagen. På förslag från arbetsmarknadsutskottet antog riksdagen regeringens lagförslag (bet. 2021/22:AU11, rskr. 2021/22:289).

Minimilönedirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, kallat minimilönedirektivet, syftar enligt artikel 1 till att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen, särskilt minimilönernas tillräcklighet för arbetstagare för att bidra till uppgående social konvergens och minska ojämlikheten i fråga om lön. I direktivet fastställs därför bl.a. en ram för de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet i syfte att uppnå skäliga levnads- och arbetsvillkor och en ram för främjande av kollektivförhandlingar om lönesättning.

I skälen till direktivet framhålls principerna 6 Lön och 8 Dialog mellan arbetsmarknadens parter och arbetstagarnas inflytande i den europeiska spelaren för sociala rättigheter. Direktivet ska vara genomfört senast den 15 november 2024.

I juni 2023 överlämnade Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet sitt slutbetänkande till regeringen (SOU 2023:36). Betänkandet innehåller förslag till ändring i förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet. Regeringen har beslutat om ändringar i Medlingsinstitutets instruktion som innebär att myndigheten ska ansvara för rapporteringen enligt minimilönedirektivet till EU-kommissionen (SFS 2024:919).

Danmark väckte den 18 januari 2023 en ogiltighetstalan mot Europaparlamentet och Europeiska unionens råd i fråga om minimilönedirektivet (mål C-19/23). Sverige lämnade in en interventionsinlägga till stöd för den danska ogiltighetstalan den 6 september 2023. Den 14 januari 2025 kom generaladvokaten med sitt yttrande. Generaladvokaten föreslår att direktivet ska ogiltigförklaras i sin helhet eftersom bedömningen är att minimilönedirektivet strider mot artikel 153.5 i EUF-fördraget, vilket betyder att direktivet går utanför EU:s lagstiftningskompetens.

Lönetransparensdirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer, kallat lönetransparensdirektivet, antogs i maj 2023.

Direktivet syftar till att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete (likalöneprincipen), bl.a. genom att öka insynen i lönesättningen, fastställa minimikrav för regelverket för förbudet mot lönediskriminering och skärpa efterlevnadsmekanismerna. Direktivet ska vara genomfört senast den 27 juni 2026.

En särskild utredare fick i uppdrag att ta ställning till hur lönetransparensdirektivet ska genomföras i svensk rätt. Uppdraget redovisades i maj 2024 genom att betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40) överlämnades till regeringen. Utredningens förslag har remissbehandlats och bereds inom Regeringskansliet.

Plattformsdirektivet

I syfte att förbättra arbetsvillkoren för plattformsarbetstagare och förbättra skyddet av personuppgifter för personer som utför plattformsarbete har Europaparlamentet och rådet antagit det s.k. plattformsdirektivet (direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbete). Direktivet ska vara genomfört senast den 2 december 2026.

Regeringen beslutade i november 2024 att ge en särskild utredare i uppdrag att utreda hur EU-direktivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2024:116). Utredaren ska bl.a. analysera hur svensk rätt förhåller sig till plattformsdirektivet, lämna nödvändiga författningsförslag och vid behov föreslå andra åtgärder som är nödvändiga för att genomföra direktivet. Utredaren ska i sina förslag värna det svenska arbetstagarbegreppet samt ha den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadens parter autonomi och rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal som utgångspunkt. Uppdraget ska redovisas senast den 31 december 2025.

Förslag om ett s.k. praktikantdirektiv

Kommissionen presenterade i mars 2024 ett förslag till direktiv för stärkta arbetsvillkor för praktikanter (COM(2024) 132). Förslaget syftar till att förbättra och stärka efterlevnaden av arbetsvillkor för praktikanter, bl.a. genom att införa en bestämmelse om att praktikanter ska likabehandlas med vanliga anställda enligt en princip om icke-diskriminering, samt att motverka att praktik används när det egentligen är fråga om ett anställningsförhållande.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt. Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

Förslaget om EU:s praktikantdirektiv behandlades av utskottet i en subsidiaritetsprövning i utlåtande 2023/24:AU11. Ett enigt utskott ansåg att det inte fanns något mervärde med kommissionens förslag och att det därmed strider mot subsidiaritetsprincipen (rskr. 2023/24:283).

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att motionärerna i kommittémotionerna 2024/25:2386 (SD) yrkande 3 och 5 och 2024/25:2948 (C) yrkande 9 samt motion 2024/25:2764 (M) uttrycker oro för att EU-lagstiftningen på arbetsmarknadsområdet hotar

den svenska arbetsmarknadsmodellen, bl.a. när det gäller arbetstidsdirektivet och minimilönedirektivet.

Utskottet vill till att börja med understryka att det har samma grundinställning som motionärerna när det gäller vilken roll EU ska ha på arbetsmarknadsområdet. Som utskottet framhållit många gånger tidigare är en viktig utgångspunkt att förutsättningarna och systemen skiljer sig åt väsentligt mellan EU:s medlemsländer när det gäller vilken arbetsmarknadsmodell som finns. Utskottet kan inte nog betona vikten av att värna den ordning som gäller på den svenska arbetsmarknaden, och att förslag från kommissionen respekterar det nationella handlingsutrymmet. Arbetsmarknadspolitiken och det arbetsrättsliga regelverket är i första hand medlemsstaternas ansvar och EU bör hållas borta från att lagstifta på områden där unionen inte har befogenhet eller där åtgärder bäst vidtas på nationell nivå. Utskottet har också konsekvent hållit fast vid denna inställning när det under senare år har behandlat förslag till EU-lagstiftning, senast i fråga om förslaget till det s.k. praktikantdirektivet där ett enigt utskott stod bakom ett motiverat yttrande om att förslaget stred mot subsidiaritetsprincipen. Utskottet har många gånger uttryckt oro för att lagstiftningsakter från EU på senare år har kommit att hota den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Det är därför med gillande som utskottet kan konstatera att även regeringen, som företräder Sverige inom EU-samarbetet, är tydlig och konsekvent i sin ståndpunkt att den svenska arbetsmarknadsmodellen måste värnas i EU-sammanhang. Utskottet har ingen anledning att ifrågasätta att regeringen målmedvetet och med full kraft kommer att fortsätta att inom EU värna Sveriges intressen överlag, och inte minst när det gäller den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Utskottet ser därmed inte skäl att ta något initiativ med anledning av de aktuella yrkandena, som därför bör avslås.

Global Deal

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om Global Deal.

Jämför reservation 25 (S).

Motionen

I kommittémotion 2024/25:3136 av Fredrik Olovsson m.fl. (S) framhåller motionärerna att Sverige genom det globala partnerskapet Global Deal kan verka för en global handel som stärker den sociala dialogen, ökar takten i klimatomställningen och bidrar till anständiga arbetsvillkor för arbetstagare runt om i världen. Motionärerna anser att Sverige ska verka för att utöka och utveckla Global Deal (yrkande 31).

Bakgrund

År 2016 lanserade Sverige initiativet Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth, kallat Global Deal. Syftet är att, tillsammans med Internationella arbetsorganisationen (ILO) och Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD), göra en global satsning på social dialog och bättre villkor på arbetsmarknaden globalt. Initiativet handlar om att globaliseringens fördelar och vinster ska komma fler till del och att utmaningarna på den globala arbetsmarknaden ska hanteras gemensamt. Satsningen syftar till att skapa bättre löner, bättre arbetsvillkor, ökad jämställdhet och mer jämlikhet för arbetare runt om i världen. I centrum står social dialog enligt den modell som länge använts i Skandinavien.

I ett svar på en skriftlig fråga den 7 februari 2024 konstaterade statsrådet Johan Forssell (M) att Sverige länge varit den enda bidragsgivaren men att både antalet partners och extern finansiering till Global Deal har ökat under de senaste åren. I ljuset av den positiva utvecklingen gör regeringen bedömningen att tiden är mogen för andra partner att ta en mer framträdande roll, inklusive när det gäller ordförandeskapet (svar på fråga 2023/24:536 av Aida Birinxhiku (S)).

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om Global Deal behandlades av utskottet senast i betänkande 2023/24:AU5 Arbetsrätt (s. 57 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2023/24:72).

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar inledningsvis att initiativet Global Deal är ett globalt samarbete som framhåller vikten av social dialog på arbetsmarknader runt om i världen. Mot bakgrund av den centrala roll som social dialog spelar inom den svenska arbetsmarknadsmodellen framstår det som logiskt att Sverige var en av de drivande krafterna bakom detta globala initiativ.

Motionärerna i detta avsnitt anser att det finns en stor potential att fördjupa samarbetet inom Global Deal och att regeringen därför bör verka för att Global Deal utökas och utvecklas. Utskottet för sin del noterar att Sverige under en period var den enda bidragsgivaren till initiativet, men att både antalet partners och extern finansiering till Global Deal har ökat under de senaste åren. Utskottet kan därför instämma med regeringen i att tiden är mogen för andra partners att ta en mer framträdande roll i samarbetet, även när det gäller ordförandeskapet.

Mot bakgrund av det anförda anser utskottet att det aktuella yrkandet bör avslås.

Reservationer

1. Tidsbegränsade anställningar, punkt 1 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1–3, 5 och 7 samt avslår motionerna

2024/25:46 av Martina Johansson (C) yrkande 3 och

2024/25:836 av Jamal El-Haj (-).

Ställningstagande

Ett tydligt problem på den svenska arbetsmarknaden är att många arbetsgivare systematiskt använder tidsbegränsade anställningar trots att de har ett kontinuerligt arbetskraftsbehov. Det gäller framför allt i kvinnodominerade arbetaryrken inom vård och omsorg, handel samt hotell- och restaurangbranschen. Särskilt oroväckande är det att de mest osäkra formerna av tidsbegränsade anställningar, såsom särskild visstid och olika former av behovsanställningar, är de former av tidsbegränsade anställningar som har ökat mest de senaste 15 åren.

Jag beklagar att utskottet inte ser det behov som finns av att stärka anställningstryggheten för arbetstagare med tidsbegränsad anställning. I likhet med vad Vänsterpartiet framförde när förslaget om en reformerad arbetsrätt behandlades av riksdagen anser jag att det är fråga om ändringar av regelverket som sammantaget försämrar anställningsskyddet och ökar otryggheten på arbetsmarknaden.

Jag anser därför att regeringen bör ta initiativ till följande åtgärder:

- Lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) ändras så att särskild visstidsanställning stryks och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar.
- Slutbetänkandet Tid för trygghet (SOU 2019:5) remitteras.
- En utredning tillsätts med uppdrag att utreda konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda i enlighet med Jämlikhetskommissionens förslag (SOU 2020:46).
- Regelverket om vikariat i anställningsskyddslagen förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen.

- Anställningsskyddslagen ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar.

2. Sysselsättningsgrad, punkt 2 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 6 och

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 23 och
avslår motionerna

2024/25:640 av Roger Hedlund och Mattias Eriksson Falk (båda SD),

2024/25:1521 av Gunilla Carlsson och Dzenan Cisiya (båda S),

2024/25:1580 av Karin Sundin (S) yrkande 1,

2024/25:2184 av Zara Leghissa m.fl. (S) och

2024/25:2479 av Sanna Backeskog m.fl. (S).

Ställningstagande

Den arbetstagare som får ett erbjudande om hyvling ställs i praktiken inför att antingen tacka ja till de färre timmarna och den lägre lönen, eller tacka nej vilket innebär att det finns sakliga skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist. Många har drabbats av detta, inte minst inom handeln. Flera fackförbund har slagit larm om att deras medlemmar inte längre kan försörja sig på sina löner efter att sysselsättningsgraden hyvlats.

Det stämmer visserligen, såsom utskottet noterar, att en bestämmelse som reglerar just hyvling nyligen har införts i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) som en följd av parternas principöverenskommelse. Vänsterpartiet bedömde då att detta var ett steg i rätt riktning. Jag kan dock konstatera att den nya bestämmelsen är lätt att kringgå och dessutom har lett till att ett oönskat beteende har legitimerats.

Att allt fler arbetsgivare har satt i system att omreglera tidigare heltidsanställningar till deltidsanställningar innebär att behovet av arbetskraft ofta tillgodoses av att arbetstagarna får arbeta mertid, dvs. sådan arbetstid som vid deltidsanställningar överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid. Det innebär en stor flexibilitet för arbetsgivarna, som inte behöver planera sin verksamhet i förväg, medan arbetstagarna får bära hela risken.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om

- att lagen (1982:80) om anställningsskydd ändras så att omreglering av den anställdes sysselsättningsgrad (s.k. hyvling) förbjuds
- att arbetstidslagen (1982:673) ändras så att deltidsanställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid.

3. Turordningsreglerna, punkt 3 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 9.

Ställningstagande

Jag konstaterar i likhet med utskottet att den genomförda reformeringen av arbetsrätten bl.a. har inneburit fler undantag från turordningsreglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Till skillnad från utskottet och i likhet med vad Vänsterpartiet poängterade när förslaget antogs anser jag att det är en olycklig förändring som riskerar att skapa otrygghet, tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar. För anställda på mindre företag är situationen särskilt allvarlig eftersom bestämmelserna om turordning där närmast blir skenbara.

Anställningsskyddslagen, utan undantagsregeln, ger parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar vid arbetsbrist-situationer som både är rättssäkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen. Nyckelpersoner var, genom kravet på tillräckliga kvalifikationer, skyddade redan innan undantagsregeln infördes i början av 2000-talet. Det finns således ingen anledning att utöka möjligheten att göra undantag från turordningen.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att ta bort rätten för arbetsgivare att ensidigt undanta tre personer från turordningen i 22 § anställningsskyddslagen.

4. Företrädesrätt till återanställning, punkt 4 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 4.

Ställningstagande

Jag konstaterar i likhet med utskottet att företrädesrätten till återanställning är ett av flera områden som ändrats i samband med den omfattande reformeringen av arbetsrätten. När det gäller just företrädesrätten ser jag positivt på de ändringar som har gjorts. Till skillnad från utskottet menar jag dock att ytterligare ändringar behövs för att inte stora grupper arbetstagare, inte minst unga, ska fortsätta att riskera att ställas utanför det skydd som företrädesrätten innebär. Redan i dag finns det ett stort antal personer som permanent blir hänvisade till att varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att ändra lagen (1982:80) om anställningsskydd så att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning förkortas och inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller förlängs till tolv månader efter det att anställningen har upphört.

5. Uthyrning av arbetstagare, punkt 5 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 10–14.

Ställningstagande

Jag anser att bemanningsföretagens utbredning på den svenska arbetsmarknaden för med sig problem som drabbar både de bemanningsanställda

och de anställda på kundföretagen. Det bidrar till att splittra arbetstagarna, hotar tryggheten på jobbet, försvårar utveckling av arbetets innehåll på de arbetandes villkor och stärker arbetsgivarnas makt.

Jag kan i likhet med utskottet konstatera att vissa ändringar av regelverket vid inhyrning av arbetskraft har genomförts. Den nya lagstiftningen innebär visserligen en förbättring jämfört med tidigare lagstiftning. Jag menar dock att det krävs helt andra lösningar på de problem som inhyrning av arbetstagare för med sig.

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

- verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta om bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden,
- återkomma med ett förslag om att lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen) ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov
- återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen (1982:80) om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning,
- återkomma med ett förslag om att stärka den fackliga vetorätten i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, och
- återkomma med ett förslag om att uthyrningslagen kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalssslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal.

6. Stridsåtgärder, punkt 6 (C)

av Jonny Cato (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkandena 10–12 och avslår motionerna

2024/25:2004 av John E Weinerhall (M) och

2024/25:2545 av Borian Åberg (M).

Ställningstagande

I grund och botten är den svenska arbetsmarknadsmodellen en styrka. Konflikten mellan IF Metall och Tesla är ett tydligt exempel på vikten av att låta parterna förhandla tills de når en överenskommelse. Samtidigt måste det säkerställas att småföretagare och underleverantörer inte drabbas av arbetsmarknadskonflikter på ett orimligt sätt, vilket kan ske när andra fackförbund vidtar sympatiåtgärder. Om företagen som levererar mjukvara, sköter fastigheter eller hanterar IT-system riskerar att gå under som en följd av en konflikt på ett storföretag som de inte alls kan påverka, så blir Sverige ett mycket riskfyllt land att vara småföretagare i.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om

- att se över bestämmelserna om sympatiåtgärder, såsom blockader och strejker, så att de endast riktas mot företaget där den ursprungliga strejken äger rum
- att säkerställa att de som vidtar sympatiåtgärder har ett tydligt ansvar för att minimera skadan de gör på företag och arbetsplatser som inte är inblandade i den ursprungliga konflikten
- att säkerställa att stridsåtgärder inte ska kunna användas för att tvinga företag att ansluta sig till ett kollektivavtal, om en arbetsplats redan har villkor som är likvärdiga eller bättre.

7. Utstationering av arbetstagare, punkt 7 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 10–14, 16 och 17 samt avslår motion

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 7.

Ställningstagande

Jag konstaterar att vissa välkomna ändringar i regelverket för utstationering genomfördes under 2020, som en följd av EU:s ändringsdirektiv. Ändringarna är dock inte tillräckligt långtgående på flera områden, vilket flera arbetstagarorganisationer också har uppmärksammat. När utstationering tillåts utan att svenska villkor fullt ut gäller för alla på den svenska arbetsmarknaden finns alltid en öppning för att kunna ställa arbetare mot arbetare. Utländska företag

som verkar i Sverige utan att myndigheterna vet om det riskerar vidare att öppna upp för arbetslivskriminalitet och social dumping.

Jag beklagar att utskottet inte ser de behov av förändringar av regelverket för utstationering som krävs, både för att kunna garantera likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare och för att upprätthålla ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att

- införa en rätt att med stöd av stridsåtgärder genomdriva ersättning för resa, kost och logi när det gäller resan från utsändningslandet till Sverige
- utöka underrättelseskyldigheten till att omfatta även enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk
- införa en ny skadeståndsbestämmelse i lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare i enlighet med Byggmärknadskommissionens förslag
- ändra EU:s utstationeringsdirektiv så att man inte ska kunna flytta arbetstagare mellan EU:s länder för att bryta en konflikt på arbetsmarknaden (en lex Tesla)
- utvidga systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige så att sanktionsansvaret omfattar även köparna, utan undantag
- ge Skatteverket i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsregistret
- ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att intensifiera sin tillsyn över utstationeringsregistret i enlighet med Byggmärknadskommissionens förslag.

8. Utstationering av arbetstagare, punkt 7 (C)

av Jonny Cato (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 7 och

avslår motion

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 10–14, 16 och 17.

Ställningstagande

Tillgången till utstationerad arbetskraft i Sverige är viktig för den svenska ekonomins konkurrenskraft och tillväxtmöjligheter. Möjligheten till utstationering i kombination med rimliga och likvärdiga lönevillkor tryggades tidigare genom det som kallades lex Laval i dåvarande utstationeringslag. Genom de

ändringar i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare som genomfördes 2017 har det skapats en osäkerhet om villkoren och en ökad godtycklighet i rätten att ta till stridsåtgärder mot enskilda företag med utstationerad personal. Den tidigare regeringen införde också ytterligare begränsningar genom de ändringar som trädde i kraft under 2020. Jag anser att de svenska bestämmelserna går längre än vad som behövs enligt EU-direktiven på området.

Rörligheten för arbetskraft inom EU är mycket viktig för svenska företag, men påverkades kraftigt negativt av coronapandemin, när gränser inom EU stängdes med motiveringen att stoppa smittspridningen. Behovet av att återupprätta rörligheten för arbetskraft inom EU kommer att vara stort, för att få hjulen att snurra igen i den europeiska ekonomin. Sverige bör då finnas bland de länder som underlättar – inte förhindrar – en sådan utveckling. Jag beklagar att utskottet inte delar mitt synsätt.

Jag anser därför att regeringen bör se över reglerna för utstationering och anpassa dem utifrån hur de var utformade enligt lex Laval.

9. Entreprenörsansvar, punkt 8 (S)

av Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Sofia Amloh (S) och Adrian Magnusson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 30 och
avslår motion

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 20 och 21.

Ställningstagande

Syftet med lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar är att stärka skyddet för arbetstagarnas löner och att motverka osund konkurrens inom bygg- och anläggningsbranschen. I Utredningen om utvärdering och översyn av entreprenörsansvaret slås det fast att lagen fungerar på ett ändamålsenligt sätt samt att den har bidragit till att skapa mer ordning och reda i bygg- och anläggningsbranschen (SOU 2023:26). Utredaren ser dock ett behov av att ändra lagen på ett sådant sätt att även uthyrd personal tydligt omfattas av den. Vi håller med om detta och menar att det är självklart att en entreprenör inte ska kunna kringgå lagens ansvar genom att hyra in personal. Vi beklagar att utskottet inte tydligt tar ställning för behovet av en sådan lagändring.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att genomföra den ovan nämnda utredningens förslag om att utöka ansvaret för huvudentreprenören när det gäller lön för inhyrd personal.

10. Entreprenörsansvar, punkt 8 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 20 och 21 samt avslår motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 30.

Ställningstagande

Arbetslivskriminaliteten för med sig negativa konsekvenser för enskilda arbetstagare, företag och samhället. Seriösa företag ska inte kunna konkurreras ut av företag som bryter mot lagar och regler. Lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar (entreprenörsansvarslagen) verkar ha bidragit till att det har blivit mer ordning och reda i bygg- och anläggningsbranschen, enligt den utvärdering som nyligen presenterats av Utredningen om utvärdering och översyn av entreprenörsansvaret. Utredningen konstaterade också att entreprenörsansvarslagen inte har inneburit några påtagliga negativa konsekvenser för de seriösa företagen. Jag anser därför att det kan finnas fördelar med ett entreprenörsansvar som gäller oavsett vilken bransch eller typ av verksamhet en entreprenad avser. En fördel med en sådan utformning är att det kan förväntas få effekt i fall där det visar sig finnas behov. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att införa ett entreprenörsansvar på hela arbetsmarknaden.

Det är vidare så att lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen) i dag inte kan tillämpas så som var lagstiftarens avsikt. Lagen utformades i en tid då problemet med splittrade entreprenader och långa underentreprenörskedjor inte förekom på svensk arbetsmarknad. Exempelvis bör de fackligt förtroendevalda hos huvudentreprenören på en arbetsplats även kunna agera för arbetstagare som är underentreprenörer, något som de inte fullt ut kan göra enligt nuvarande ordning. Jag anser därför att regeringen för att komma till rätta med de nuvarande bristerna på området bör vidta åtgärder för att se över förtroendemannalagen och entreprenörsansvarslagen.

11. Arbete via digitala plattformar, punkt 9 (S)

av Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Sofia Amloh (S) och Adrian Magnusson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 25 och
avslår motionerna

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 31 och 32,

2024/25:834 av Jamal El-Haj (-) och

2024/25:2193 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S).

Ställningstagande

Vi ser mer än gärna att det växer fram fler jobb inom alla sektorer i Sverige, men det får inte ske på bekostnad av sjysta löner och arbetsvillkor. De plattformsföretag som blivit allt vanligare under senare år kan, genom att hävda att man endast utgör en tjänsteförmedling, smita undan sitt arbetsgivaransvar. Till skillnad från utskottet menar vi att det finns skäl att redan nu vidta åtgärder för att komma bort från denna ordning på arbetsmarknaden. Plattformarbetare bör i större utsträckning betraktas som anställda och åtnjuta rättigheter därefter, och fler plattformsföretag bör inlemmas i den svenska modellen genom att teckna kollektivavtal.

Mot denna bakgrund anser vi att regeringen bör tillsätta en utredning i syfte att kartlägga och åtgärda problemen inom plattformsekonomin.

12. Arbete via digitala plattformar, punkt 9 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 31 och 32 samt
avslår motionerna

2024/25:834 av Jamal El-Haj (-),

2024/25:2193 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) och

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 25.

Ställningstagande

Det faktum att plattformsföretagen i dag inte betraktas som arbetsgivare och majoriteten av plattformarbetarna inte betraktas som arbetstagare gör att arbetarna går miste om flera av de rättigheter och den anställningsstrygghet som anställda har. Vidare är det svårt för plattformarbetare att representeras av fackföreningar eftersom dessa i regel riktar sig till anställda och försvarar deras rättigheter i relation till en arbetsgivare. Plattformarbeters utsatthet är således omfattande. Jag beklagar att utskottet inte ser de behov som finns av att komma till rätta med problemen på området.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag till ny nationell lagstiftning som gör det tydligt att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och plattformarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta.

När det gäller plattformsdirektivet kan jag konstatera att enligt det ursprungliga förslaget skulle anställningspresumtionen införas i samtliga EU-länder. Det nyligen antagna plattformsdirektivet överlåter i stället till medlemsstaterna att själva reglera plattformarbetet. Det kommer att leda till att plattformarbetare får förbättrade villkor i vissa medlemsstater, men inte i andra. Det är en olycklig utveckling. Rimligen bör villkoren för plattformarbetarna förbättras i hela EU – oavsett medlemsstaternas nationella lagstiftning, kollektivavtal och praxis. Det kräver en ändring av plattformsdirektivet.

Jag anser därför att regeringen bör verka för att ändra plattformsdirektivet i syfte att förbättra och skapa likvärdiga villkor för plattformarbetarna i EU.

13. Rätt till ledighet, punkt 10 (SD)

av Magnus Persson (SD), Ann-Christine Frohm (SD), Sara Gille (SD) och Mats Arkhem (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2024/25:1400 av Daniel Persson m.fl. (SD) yrkande 1,

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 20 och

2024/25:1469 av Tobias Andersson m.fl. (SD) yrkande 3 och avslår motionerna

2024/25:553 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V) yrkande 6,

2024/25:1926 av Isabell Mixter m.fl. (V) yrkande 9 och

2024/25:2624 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 3.

Ställningstagande

Småföretagen har en nyckelroll för Sveriges väg mot ökad sysselsättning, minskad arbetslöshet och stärkt samhällsekonomi. Företagande kan också vara en väg in på arbetsmarknaden för personer som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Det bör därför vara en uppgift för politiken att ta bort de hinder som finns för att få fler företag att starta och växa. Ett exempel är bestämmelserna om rätten till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, en möjlighet som givetvis är bra, men vi anser att tidsperioden bör utökas.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att det nuvarande taket på sex månader höjs till minst tolv månader.

Vidare anser vi att båda föräldrarna bör ha en lagstadgad rätt att besöka mödravården så snart graviditeten är ett faktum och mödravårdsbesök inleds, oavsett eventuella komplikationer med graviditeten. Under den tidiga graviditeten, t.ex. i samband med ultraljudsundersökningar, kan det även förekomma tråkiga besked och då är det en självklarhet att båda föräldrarna ska ges möjlighet att vara med.

Vi anser därför att regeringen bör utreda möjligheten att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten.

14. Rätt till ledighet, punkt 10 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2024/25:553 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V) yrkande 6 och

2024/25:1926 av Isabell Mixter m.fl. (V) yrkande 9 och
avslår motionerna

2024/25:1400 av Daniel Persson m.fl. (SD) yrkande 1,

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 20,

2024/25:1469 av Tobias Andersson m.fl. (SD) yrkande 3 och

2024/25:2624 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 3.

Ställningstagande

Föräldrarnas delaktighet redan under graviditeten kan spela en stor roll för hur föräldraskapet utvecklas och vilket ansvar de tar för barnet och barnets uppfostran. Till skillnad från vad som verkar vara utskottets uppfattning anser jag att möjligheterna för föräldrarna att delta under vårdrelaterade besök, mödravården inkluderad, bör stärkas. Jag anser därför att regeringen bör

återkomma med förslag om en lagstadgad rätt till ledighet för föräldrar att närvara vid vårdrelaterade besök i samband med graviditet.

Att vara egenföretagare och att starta nytt är förknippat med en viss osäkerhet när det gäller både trygghet och ekonomi. När det kommer till att starta ett företag finns det ofta ett gap mellan att vilja och att faktiskt göra det. Här kan politiken en spela en viktig roll genom att skapa bättre förutsättningar för att människor ska våga förverkliga sin idé. Ett sätt skulle kunna vara att utöka möjligheten att ta tjänstledigt för att starta och driva företag. Detta bör även gälla då man tar över ett redan befintligt företag. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att utöka möjligheten till tjänstledighet för att starta eller ta över ett befintligt företag till tolv månader.

15. Rätt till ledighet, punkt 10 (MP)

av Leila Ali Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:2624 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkande 3 och avslår motionerna

2024/25:553 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V) yrkande 6,

2024/25:1400 av Daniel Persson m.fl. (SD) yrkande 1,

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD) yrkande 20,

2024/25:1469 av Tobias Andersson m.fl. (SD) yrkande 3 och

2024/25:1926 av Isabell Mixter m.fl. (V) yrkande 9.

Ställningstagande

I Sverige råder skolplikt och det är varje vårdnadshavares skyldighet att säkerställa att barnen närvarar i skolan. Syftet är naturligtvis att säkra varje barns rätt till en god utbildning, och därför vilar det ett stort ansvar på skolhuvudmannen för att stöd och anpassningar genomförs utifrån barnets behov. Trots detta vittnar alltför många föräldrar till barn med funktionsnedsättning om hur deras närvaro i perioder krävs för att barnets skolgång ska fungera. I dag finns vissa, mycket begränsade, ersättningsmöjligheter för föräldrar till barn som omfattas av lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), men för övriga finns i princip ingen möjlighet att få ersättning för den tid som vårdnadshavaren behöver tillbringa i skolan för att stötta sitt barn när skolan inte maktar med.

Jag anser därför att regeringen bör utreda hur föräldrar kan ges rätt till ledighet från arbetet, om detta krävs för att säkerställa barnets skolgång.

16. Integritetsskydd i arbetslivet, punkt 13 (S)

av Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Sofia Amløh (S) och Adrian Magnusson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:1488 av Aida Birinxhiku (S) och

avslår motion

2024/25:935 av Lena Johansson (S).

Ställningstagande

Under de senaste åren har det skett en betydande ökning av kontroll och övervakning i arbetslivet. I svensk rätt saknas lagstiftning som direkt avser arbetsgivares rätt att kontrollera och övervaka arbetstagare och arbetssökande. Liksom utskottet noterar vi att flera utredningar kommit med förslag på området, men ingen har lett till konkreta åtgärder. Vi beklagar att utskottet inte ser behovet av tydliga regler för hur och på vilka grunder arbetsgivares kontroll och övervakning får ske.

Vi anser därför att regeringen bör se över möjligheterna att stärka integritetsskyddet i arbetslivet i enlighet med det som anförts i det ovanstående.

17. Förkortad arbetstid, punkt 14 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 24 och

avslår motionerna

2024/25:81 av Fredrik Lindahl (SD),

2024/25:620 av Rasmus Ling (MP) yrkande 4 och

2024/25:805 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP) yrkandena 1–3.

Ställningstagande

Det behövs en mer hållbar arbetsmarknad där människor orkar jobba till pensionsåldern utan att slitas ut i förtid. Det behövs också bättre förutsättningar för par att leva jämställt. Kortare arbetstid – en generell arbetstidsförkortning – vore ett avgörande steg i en sådan progressiv och frihetsvidgande utveckling.

Det har alltid funnits ett växelspel mellan arbetslivets organisering, utformningen av och kraven i kollektivavtal, den allmänna debatten i samhället och de lagar som styr arbetstiderna. Naturligtvis håller jag med utskottet om att arbetsmarknadens parter har en central roll i hanteringen av arbetstidsfrågor, men till skillnad från utskottet anser jag att det behövs tydligare stöd i lagstiftningen som kan utgöra grund för förhandlingar och avsteg i kollektivavtal.

Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning.

18. Förkortad arbetstid, punkt 14 (MP)

av Leila Ali Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:805 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP) yrkandena 1–3 och avslår motionerna

2024/25:81 av Fredrik Lindahl (SD),

2024/25:620 av Rasmus Ling (MP) yrkande 4 och

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 24.

Ställningstagande

Jag konstaterar att det gått över 50 år sedan 40 timmars arbetsvecka infördes i Sverige. Mycket har hänt i samhällsutvecklingen sedan dess; frågan om fyradagars arbetsvecka har vuxit till en global rörelse och arbetstidsförkortning har betydande stöd bland väljarna. Flera fackförbund, inom både TCO- och LO-familjen, har öppnat för möjligheten till arbetstidsförkortning, och flera politiska partier är redo att gå vidare i denna fråga. Jag beklagar att utskottet inte tar tillfället i akt och för en seriös diskussion om möjligheten att införa en generell arbetstidsförkortning.

Jag anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att

- införa fyra dagars arbetsvecka i Sverige

- ändra arbetstidslagen (1982:673) för att göra det möjligt att införa fyra dagars arbetsvecka
- tillsätta en statlig utredning för att utreda en generell arbetstidsförkortning, med deltagande av arbetsmarknadens parter, berörda myndigheter och relevanta aktörer.

19. Dygnsvila och jour m.m., punkt 15 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 21 och 22.

Ställningstagande

Jag anser att reglerna om dygnsvila behöver bli bättre och enklare. Det är viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider eftersom natt- och skiftarbete sliter hårt på människor.

Det är också angeläget att se över regelverket och ersättningssystemet för jourtid. Genom en ändring i arbetstidslagen (1982:673) skulle bl.a. de kvinno-dominerade yrkesgrupper som drabbas av det nuvarande regelverket för jourtid dels ges möjlighet att arbeta heltid, dels få lön för all den tid då de står till arbetsgivarens förfogande, även jourtid.

Naturligtvis håller jag med utskottet om att arbetsmarknadens parter har en central roll i hanteringen av arbetstidsfrågor, men till skillnad från utskottet anser jag att det behövs tydligare stöd i lagstiftningen som kan utgöra grund för förhandlingar och avsteg i kollektivavtal. Det är beklagligt att utskottet inte ser de behov som finns av att stärka arbetstagarnas skydd i lagen.

Jag anser därför att regeringen bör vidta följande åtgärder för att komma till rätta med ovannämnda problem på arbetstidsområdet:

- Återkomma med lagförslag om ändring i 13 § arbetstidslagen så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6.
- Se över arbetstidslagen i syfte att den tid som arbetsgivaren förfogar över, när den anställda förväntas vara på en plats som arbetsgivaren anger och som inte är det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete.

20. Delade turer, punkt 16 (SD)

av Magnus Persson (SD), Ann-Christine Frohm (SD), Sara Gille (SD) och Mats Arkhem (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 17 och 18 samt avslår motion

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 20.

Ställningstagande

Förekomsten av delade turer inom vård och omsorg gör det svårt att kombinera arbetsliv och privatliv på ett tillfredsställande sätt. Detta får konsekvenser även för kompetensförsörjningen och vi kan konstatera att dessa sektorer under lång tid har präglats av bemanningsproblem. Det är olyckligt att utskottet inte ser de behov av åtgärder som finns för att komma till rätta med problemen på området.

Vi anser därför att regeringen bör verka för att ofrivilligt delade turer avvecklas.

Vi anser också att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utreda konsekvenserna av ofrivilligt delade turer ur ett arbetsmiljöperspektiv.

21. Delade turer, punkt 16 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 20 och avslår motion

2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 17 och 18.

Ställningstagande

Delade turer har negativa konsekvenser för den enskildes hälsa och familjeliv. Det är inte rimligt att arbetstagare tvingas betala med sin hälsa och fritid för att tillgodose arbetsgivares behov av flexibilitet och precisionsbemanning. De försök som vissa fackförbund har gjort att begränsa delade turer genom avtal har varit bra, men det behövs även stöd i lagstiftningen, exempelvis genom någon typ av förbud, som kan utgöra grund för förhandlingar och avsteg i kollektivavtal. Jag beklagar att utskottet inte ser det behov som finns av initiativ från lagstiftaren på området.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att begränsa förekomsten av delade turer genom dispositiv lagstiftning.

22. Villkoren vid husligt arbete, punkt 17 (S)

av Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Sofia Amloh (S) och Adrian Magnusson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S) yrkande 26.

Ställningstagande

Vi anser att det finns skäl att lyfta fram den problematik som kringgärdar lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete och personer som utför arbete i sin arbetsgivares hem. Förvisso noterar vi liksom utskottet att det under senare år gjorts lagändringar som lett till vissa förbättringar av arbetsvillkoren för denna grupp av arbetstagare. Men för att verkligen komma till rätta med de problem som fortfarande finns anser vi att det krävs en bredare översyn med inriktningen att ge arbetstagare som jobbar hemma hos andra samma villkor i fråga om arbetstider, arbetsmiljö och arbetsrätt som andra yrkesgrupper. Vi beklagar att utskottet inte ser det behov som finns av åtgärder på området.

Vi anser därför att regeringen bör se över lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete i enlighet med vad som anförts ovan.

23. Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU, punkt 18 (SD)

av Magnus Persson (SD), Ann-Christine Frohm (SD), Sara Gille (SD) och Mats Arkhem (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 3 och 5 samt avslår motionerna

2024/25:2764 av Ann-Sofie Lifvenhage (M) och

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 9.

Ställningstagande

Vi anser att det är viktigt för alla nationer att bevara självbestämmandet och den nationella suveräniteten. Det gäller inte minst inom det arbetsmarknads-politiska området där vi motsätter oss att EU få mer inflytande, vilket är vad som nu sker genom de förslag som läggs fram inom ramen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Vi anser att den svenska modellen, som bygger på att parterna kommer överens om vilka regler och villkor som ska gälla på den svenska arbetsmarknaden, måste värnas. Till skillnad från vad som verkar vara utskottets uppfattning anser vi att regeringen bör vara mycket mer aktiv i denna fråga.

Vi anser därför att regeringen bör ta initiativ till följande åtgärder:

- Att Sverige ska bistå arbetsmarknadens parter och agera för ett nationellt och permanent undantag från EU:s arbetstidsdirektiv.
- Att genomförande av minimilönedirektivet omedelbart ska rivas upp om Danmark och Sverige vinner framgång i EU-domstolen.

24. Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU, punkt 18 (C)

av Jonny Cato (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 9 och
avslår motionerna

2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkandena 3 och 5 samt

2024/25:2764 av Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Ställningstagande

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter har, trots löfte om att den inte skulle stöta sig med medlemsländernas befintliga arbetsmarknadspolitik, lett till en rad rättsligt bindande initiativ från kommissionen på det social- och arbetsmarknadspolitiska området. Detta har lett till att den svenska arbetsmarknadsmodellen är hotad och om de förslag som aviserats genomförs kommer den inte att finnas kvar i sin nuvarande form.

För mig har det alltid varit självklart att beslut om arbetsmarknad och sociala skyddsnät behöver fattas utifrån hur det ser ut och fungerar i respektive medlemsland. Vi behöver värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och använda rätt verktyg i rätt sammanhang. Till skillnad från utskottet anser jag att regeringen bör vara mycket mer aktiv i frågan.

25. Global Deal, punkt 19 (S)

av Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Serkan Köse (S), Sofia Amloh (S) och Adrian Magnusson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 19 borde ha följande lydelse:

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2024/25:3136 av Fredrik Olovsson m.fl. (S) yrkande 31.

Ställningstagande

Genom det globala partnerskapet Global Deal kan Sverige verka för en global handel som stärker den sociala dialogen, ökar takten i klimatomställningen och bidrar till anständiga arbetsvillkor för arbetstagare runt om i världen. Därför är det viktigt att Sverige går i spetsen för att utöka och utveckla Global Deal, bl.a. genom att lyfta initiativet i bilaterala kontakter och tillföra mer resurser.

Vi beklagar att utskottet inte ser de risker som finns att arbetet för en mer inkluderande, långsiktig och hållbar handel växlas ned. Och vi noterar givetvis med oro regeringens planer på att backa ur detta viktiga samarbete.

Vi anser i stället att regeringen bör vidta åtgärder för att utöka och utveckla Global Deal.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden 2024/25

2024/25:42 av Nima Gholam Ali Pour (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen ska utreda att enskilda löntagare och arbetsgivare ska ha möjligheten att väcka talan i Arbetsdomstolen om det finns synnerliga skäl, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2024/25:46 av Martina Johansson (C):

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

2024/25:62 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V):

10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att underrättelseskyldigheten även bör omfatta enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med Byggmärknadskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att ändra EU:s utstationeringsdirektiv så att man inte ska kunna flytta arbetstagare mellan EU:s länder för att bryta en konflikt på arbetsmarknaden – en lex Tesla – och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret och tillkännager detta för regeringen.
16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Skatteverket bör få i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsregistret och tillkännager detta för regeringen.

17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att intensifiera sin tillsyn över utstationeringsregistret i enlighet med Bygghandelskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas ett entreprenörsansvar på hela arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över förtroendemannalagen och lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar och tillkännager detta för regeringen.
31. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas ny nationell lagstiftning som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta och tillkännager detta för regeringen.
32. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att förändra plattformsdirektivet i syfte att förbättra och skapa likvärdiga villkor för plattformsarbetarna i EU och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:81 av Fredrik Lindahl (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda förbättringar och andra förslag på åtgärder kring arbetsmiljö och arbetsmarknad för nattarbete och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:196 av Ciczie Weidby m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att särskild visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att slutbetänkandet från Utredningen för hållbart arbetsliv över tid, Tid för trygghet (SOU 2019:5), bör remitteras och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att utreda konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda i enlighet med Jämlikhetskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör förkortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de

- senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen och tillkännager detta för regeringen.
 6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att omreglering av den anställdes sysselsättningsgrad (s.k. hyvling) förbjuds och tillkännager detta för regeringen.
 7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda under provanställningens gång i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar och tillkännager detta för regeringen.
 9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rätten för arbetsgivare att ensidigt undanta tre personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
 10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
 11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov och tillkännager detta för regeringen.
 12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
 13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet bör stärkas och tillkännager detta för regeringen.
 14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen om uthyrning av arbetstagare bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalsslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:469 av Josef Fransson (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur man med lagstiftning kan komma till rätta med missbruket att lösa ut anställda och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:553 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V):

6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag om att utöka möjligheten till tjänstledighet för att starta eller ta över ett befintligt företag till 12 månader och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:620 av Rasmus Ling (MP):

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om mer flexibel arbetstid och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:640 av Roger Hedlund och Mattias Eriksson Falk (båda SD):

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

2024/25:805 av Leila Ali Elmi m.fl. (MP):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Sverige bör införa fyra dagars arbetsvecka och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ändra arbetstidslagen för att möjliggöra införandet av fyra dagars arbetsvecka och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en statlig utredning med deltagande av arbetsmarknadens parter, berörda myndigheter och relevanta aktörer och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:834 av Jamal El-Haj (-):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av arbetsvillkoren för arbetstagare i gigsektorn och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:836 av Jamal El-Haj (-):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av åtgärder för att åstadkomma en bättre och tryggare arbetsmarknad

samt fler trygga tillsvidareanställningar på heltid och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:935 av Lena Johansson (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över reglerna för arbetsgivares möjlighet att rutinmässigt begära utdrag ur belastningsregistret och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:952 av Ciczie Weidby m.fl. (V):

20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att delade turer bör begränsas genom dispositiv lagstiftning och tillkännager detta för regeringen.
21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att 13 § arbetstidslagen bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6, och tillkännager detta för regeringen.
22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ses över med syftet att den tid som arbetsgivaren förfogar över, där den anställde förväntas vara på en av arbetsgivaren angiven plats som inte är i det egna hemmet, också ska betraktas som arbetstid och därmed definieras som utfört arbete och tillkännager detta för regeringen.
23. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetstidslagen (1982:673) bör ändras så att deltidсанställda arbetstagare som kontinuerligt arbetat mer än sin avtalade sysselsättningsgrad ges rätt till en sysselsättningsgrad som motsvarar faktiskt arbetad tid och tillkännager detta för regeringen.
24. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att belysa möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:1400 av Daniel Persson m.fl. (SD):

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

2024/25:1412 av Michael Rubbestad m.fl. (SD):

20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen ska säkerställa lagstadgad rätt för båda föräldrarna att närvara vid mödravårdsbesök från det att graviditeten är bekräftad och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:1469 av Tobias Andersson m.fl. (SD):

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

2024/25:1488 av Aida Birinxhiku (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna att stärka integritetsskyddet i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:1521 av Gunilla Carlsson och Dzenan Cisija (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten till åtgärder i syfte att minska förekomsten av hyvling av arbetstid och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:1580 av Karin Sundin (S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ställa tydligare krav på offentliga arbetsgivare och offentligt upphandlade företag gällande heltid som norm och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:1926 av Isabell Mixter m.fl. (V):

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

2024/25:2004 av John E Weinerhall (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga om möjligheten att vidta sympatiåtgärder ska begränsas och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2184 av Zara Leghissa m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att heltid ska vara norm på svensk arbetsmarknad och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2193 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om bättre villkor inom gig-ekonomin och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2386 av Magnus Persson m.fl. (SD):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Sverige ska bistå arbetsmarknadens parter och agera för ett nationellt och permanent undantag från EU:s arbetstidsdirektiv och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att implementeringen av minimilönedirektivet omedelbart ska rivas upp om Danmark och Sverige vinner framgång i EU-domstolen, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att avveckla ofrivilligt delade turer och tillkännager detta för regeringen.
18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utreda konsekvenserna av ofrivilligt delade turer ur ett arbetsmiljöperspektiv och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2479 av Sanna Backeskog m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om efterlevnaden av heltid som norm och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2545 av Boriana Åberg (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga att stärka avtalsfriheten för företag och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2624 av Märta Stenevi m.fl. (MP):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda rätt till ledighet från arbetet för vårdnadshavare under skoltid under vissa omständigheter och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2764 av Ann-Sofie Lifvenhage (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna till hur en implementering av arbetstidsdirektiv som möjliggör dygnsarbete inom blåljusverksamheten kan utarbetas för svensk arbetsmarknad för att säkra kompetens och civilt försvar och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:2948 av Jonny Cato m.fl. (C):

7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över reglerna kring utstationering och anpassa dessa utifrån hur det var utformat enligt den s.k. lex Laval och tillkännager detta för regeringen.

9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över lagstiftningen för sympatiåtgärder, såsom blockader och strejker, så att de endast bör riktas mot företaget där den ursprungliga strejken äger rum och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att säkerställa att de som vidtar sympatiåtgärder bör ha ett tydligt ansvar för att minimera skadan man gör på företag och arbetsplatser som inte är inblandade i den ursprungliga konflikten och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över lagstiftningen för att säkerställa att om en arbetsplats redan har villkor som är likvärdiga eller bättre än kollektivavtal, att stridsåtgärder då inte ska kunna användas för att tvinga företagen att ansluta sig till ett formellt kollektivavtal, och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:3070 av Ardalan Shekarabi m.fl. (S):

25. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning i syfte att kartlägga och åtgärda problemen inom plattformsekonomin och tillkännager detta för regeringen.
26. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete och tillkännager detta för regeringen.
30. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka ansvaret för huvudentreprenören gällande lön för inhyrd personal i linje med vad som föreslås i SOU 2023:26 och tillkännager detta för regeringen.

2024/25:3136 av Fredrik Olovsson m.fl. (S):

31. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka och utveckla Global Deal och tillkännager detta för regeringen.