



Arbetsrätt

Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionsyrkanden från allmänna motionstiden 2015/16 om bl.a. anställningsformer, rätt till heltid, utökade möjligheter till ledighet och turordningsreglerna.

Utskottet hänvisar bl.a. till pågående utredningar och arbeten.

I betänkandet finns 24 reservationer (M, SD, C, V, L, KD) och ett särskilt yttrande (V).

Behandlade förslag

Ett åttiotal yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2015/16.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	4
Redogörelse för ärendet.....	8
Ärendet och dess beredning.....	8
Utskottets överväganden.....	9
Det arbetsrättsliga regelverket.....	9
Tidsbegränsade anställningar.....	11
Bemanningsdirektivet och uthyrningslagen m.m.	14
Företrädesrätt till återanställning.....	17
Utstationering av arbetstagare och socialt protokoll m.m.....	19
Arbetstidens förläggning, övertid m.m.	25
Rätt till heltid.....	28
Utökad ledighet och arbetstidsförkortning.....	30
Villkoren för äldre på arbetsmarknaden.....	33
Arbetsrätt och offentlig upphandling.....	36
Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen.....	39
Stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad.....	42
Integritetsskydd i arbetslivet.....	43
Reservationer.....	46
1. Det arbetsrättsliga regelverket, punkt 1 (C).....	46
2. Förstajobbetanställning, punkt 2 (M).....	47
3. Provanställning m.m., punkt 3 (M, C, L, KD).....	47
4. Bemanningsdirektivet och uthyrningslagen m.m., punkt 4 (V).....	48
5. Företrädesrätt till återanställning, punkt 5 (V).....	49
6. Utstationering av arbetstagare och socialt protokoll m.m., punkt 6 (M, C, L, KD).....	51
7. Utstationering av arbetstagare och socialt protokoll m.m., punkt 6 (V).....	52
8. Arbetstidens förläggning, övertid m.m., punkt 7 (SD).....	54
9. Arbetstidens förläggning, övertid m.m., punkt 7 (V).....	55
10. Rätt till heltid, punkt 8 (SD).....	56
11. Rätt till heltid, punkt 8 (C).....	57
12. Rätt till heltid, punkt 8 (V).....	58
13. Tjänstledighet för att starta företag, punkt 9 (M, SD).....	60
14. Övriga frågor om utökad ledighet och arbetstidsförkortning, punkt 10 (SD).....	60
15. Övriga frågor om utökad ledighet och arbetstidsförkortning, punkt 10 (V).....	62
16. Övriga frågor om utökad ledighet och arbetstidsförkortning, punkt 10 (KD).....	63
17. Villkoren för äldre på arbetsmarknaden, punkt 11 (L).....	64
18. Arbetsrätt och offentlig upphandling, punkt 12 (V).....	65
19. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 13 (V).....	66
20. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 13 (L).....	67
21. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 13 (KD).....	68
22. Stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad, punkt 14 (KD).....	69
23. Integritetsskydd i arbetslivet, punkt 15 (M).....	70
24. Integritetsskydd i arbetslivet, punkt 15 (V).....	71
Särskilt yttrande.....	73

Tidsbegränsade anställningar, punkterna 2 och 3 (V)	73
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	74
Motioner från allmänna motionstiden 2015/16	74

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. **Det arbetsrättsliga regelverket**

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:2368 av Anders W Jonsson m.fl. (C) yrkande 2,

2015/16:340 av Hans Hoff (S),

2015/16:1050 av Jessica Rosencrantz (M) yrkande 3,

2015/16:1128 av Boriana Åberg (M),

2015/16:1202 av Lotta Finstorp m.fl. (M) yrkandena 1 och 2,

2015/16:1426 av Marianne Pettersson (S),

2015/16:1909 av Isabella Hökmark (M),

2015/16:2582 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M) yrkande 1 och

2015/16:3226 av Cecilia Widegren m.fl. (M) yrkande 38.

Reservation 1 (C)

2. **Förstajobbetanställning**

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:2277 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 12,

2015/16:2445 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 9 och

2015/16:3241 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M) yrkande 41.

Reservation 2 (M)

3. **Provanställning m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:2277 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 11,

2015/16:2508 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, FP, KD) yrkande 3,

2015/16:2690 av Andreas Carlson (KD) yrkande 2 och

2015/16:3241 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M) yrkande 43.

Reservation 3 (M, C, L, KD)

4. **Bemanningsdirektivet och uthyrningslagen m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 6, 7, 9 och 10 samt

2015/16:348 av Mattias Jonsson (S).

Reservation 4 (V)

5. **Företrädesrätt till återanställning**

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 3 och 8,

2015/16:461 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) och

2015/16:2934 av Lena Asplund (M).

Reservation 5 (V)

6. Utstationering av arbetstagare och socialt protokoll m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:378 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 5–8 och

2015/16:2507 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, FP, KD).

Reservation 6 (M, C, L, KD)

Reservation 7 (V)

7. Arbetstidens förläggning, övertid m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 3–7,

2015/16:328 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) och

2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 5.

Reservation 8 (SD)

Reservation 9 (V)

8. Rätt till heltid

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2,

2015/16:60 av Robert Stenkvist och Stefan Jakobsson (båda SD),

2015/16:467 av Teres Lindberg (S),

2015/16:471 av Caroline Helmersson Olsson (S),

2015/16:476 av Robert Stenkvist m.fl. (SD) yrkande 6,

2015/16:2055 av Roger Hedlund (SD),

2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 3,

2015/16:2431 av Annika Qarlsson m.fl. (C) yrkande 6,

2015/16:2525 av Gunilla Carlsson och Mattias Jonsson (båda S) och

2015/16:3095 av Paula Bieler m.fl. (SD) yrkande 19.

Reservation 10 (SD)

Reservation 11 (C)

Reservation 12 (V)

9. Tjänstledighet för att starta företag

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:2275 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 7,

2015/16:2455 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 4,

2015/16:2701 av Ewa Thalén Finné m.fl. (M) yrkande 7 och

2015/16:3225 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M) yrkande 12.

Reservation 13 (M, SD)

10. Övriga frågor om utökad ledighet och arbetstidsförkortning

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,

2015/16:624 av Maria Strömkvist m.fl. (S),

2015/16:2001 av Linus Bylund m.fl. (SD),

2015/16:2126 av Carl Schlyter m.fl. (MP) yrkandena 1–3,

2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 4,
 2015/16:2568 av Emma Henriksson m.fl. (KD) yrkande 38,
 2015/16:2569 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkande 11 och
 2015/16:3095 av Paula Bieler m.fl. (SD) yrkandena 15 och 17.

Reservation 14 (SD)

Reservation 15 (V)

Reservation 16 (KD)

11. Villkoren för äldre på arbetsmarknaden

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:204 av Birgitta Ohlsson m.fl. (FP),
 2015/16:490 av Lars-Arne Staxäng och Lotta Finstorp (båda M),
 2015/16:1480 av Jan Björklund m.fl. (FP) yrkande 3,
 2015/16:2589 av Cecilia Widegren m.fl. (M) yrkande 4 och
 2015/16:2599 av Margareta B Kjellin och Ulf Berg (båda M) yrkande 1.

Reservation 17 (L)

12. Arbetsrätt och offentlig upphandling

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 12,
 2015/16:449 av Teres Lindberg och Maria Andersson Willner (båda S)
 och
 2015/16:1407 av Paula Holmqvist m.fl. (S) yrkandena 1 och 2.

Reservation 18 (V)

13. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 5,
 2015/16:460 av Adnan Dibrani och Mattias Jonsson (båda S),
 2015/16:1355 av Betty Malmberg (M) yrkande 1,
 2015/16:1457 av Erik Bengtzboe (M) yrkande 1,
 2015/16:1991 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 10,
 2015/16:2414 av Johan Hedin (C),
 2015/16:2630 av Maria Malmer Stenergard och Sofia Fölster (båda M)
 yrkande 1 och
 2015/16:3054 av Fredrik Malm m.fl. (FP).

Reservation 19 (V)

Reservation 20 (L)

Reservation 21 (KD)

14. Stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:1991 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkandena 11 och 12 samt
 2015/16:2298 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M).

Reservation 22 (KD)

15. Integritetsskydd i arbetslivet

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:34 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8,

2015/16:1011 av Ingemar Nilsson (S) och

2015/16:2307 av Beatrice Ask m.fl. (M) yrkande 8.

Reservation 23 (M)

Reservation 24 (V)

Stockholm den 17 mars 2016

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Raimo Pärssinen

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Raimo Pärssinen (S), Elisabeth Svantesson (M), Annelie Karlsson (S), Katarina Brännström (M), Sven-Olof Sällström (SD), Hanif Bali (M), Patrik Björck (S), Marco Venegas (MP), Christian Holm Barenfeld (M), Eva-Lena Jansson (S), Fredrik Malm (L), Ali Esbati (V), Désirée Pethrus (KD), Magnus Manhammar (S), Serkan Köse (S), Magnus Persson (SD) och Fredrik Christensson (C).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I betänkandet behandlar utskottet 86 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor från allmänna motionstiden 2015/16.

Motionsförslagen finns i bilagan.

Medlingsinstitutets generaldirektör Carina Gunnarsson besökte utskottets sammanträde den 14 januari 2016 och lämnade information till utskottet om bl.a. myndighetens rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen 2015.

Utskottets överväganden

Det arbetsrättsliga regelverket

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om ändringar av det arbetsrättsliga regelverket.

Jämför reservation 1 (C).

Motionerna

I partimotion 2015/16:2368 av Anders W Jonsson m.fl. framhåller Centerpartiet att lagar och regler på arbetsmarknaden bör göras om för att sänka trösklarna samt öka flexibiliteten och tryggheten (yrkande 2).

Moderaterna vill i motion 2015/16:3226 av Cecilia Widegren m.fl. se ökad lönespridning för att ökat ansvar och kunskap ska löna sig inom vård- och omsorgsyrcen (yrkande 38).

I motion 2015/16:340 belyser Hans Hoff (S) behovet av ett stärkt skydd för anställda i oseriösa företag. Motionären anser att det är angeläget att lagarna skärps så att alla anställda får ett stärkt skydd på den svenska arbetsmarknaden. Behovet av ett regelverk som skyddar arbetstagare och som garanterar trygga anställningar lyfts även fram i motion 2015/16:1426 av Marianne Pettersson (S). Motionären pekar i motionen på en rad problem och anser att regeringen bör göra en översyn för att finna en lösning på problemen.

Jessica Rosencrantz (M) vill i motion 2015/16:1050 att det ska tillsättas en utredning för att analysera hur regler om arbetsmarknad, skatt m.m. kan moderniseras för att inte gå miste om delningsekonominns möjligheter samtidigt som schysta villkor säkerställs (yrkande 3).

I motion 2015/16:1128 påpekar Borian Åberg (M) att det i dag råder en oönskad situation där lagen (1982:80) om anställningsskydd, nedan kallad anställningsskyddslagen, motverkar mobilitet och flexibilitet på arbetsmarknaden. Motionären vill därför ha en översyn av möjligheten att reformera anställningsskyddslagen.

I motion 2015/26:1202 framhåller Lotta Finstorp m.fl. (M) behovet av att utreda fler och bättre omställningsstöd (yrkande 1). Motionärerna anser också att kunskapen om flexicurity och liknande system behöver fördjupas (yrkande 2).

Isabella Hökmark (M) anser i motion 2015/16:1909 att anställningsskyddslagen bör ersättas till förmån för en arbetsmarknadslagstiftning som sänker trösklar, bidrar till rörlighet och bidrar till fler jobb. Motionären vill därför att regeringen utreder en förändring av reglerna i anställningsskyddslagen.

I motion 2015/16:2582 framhåller Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M) behovet av att anpassa det arbetsrättsliga regelverket till en förändrad arbetsmarknad. Motionärerna vill skapa en utökad flexibilitet i det arbetsrättsliga regelverket för att gynna företagare och företagande (yrkande 1).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att det är viktigt att värna om principen att det är arbetsmarknadens parter som i stora delar ska ges möjlighet att sköta spelreglerna på arbetsmarknaden genom att teckna kollektivavtal. Det är centralt att den svenska arbetsmarknadsmodellen även i fortsättningen används som utgångspunkt för att skapa goda förutsättningar för trygghet, utveckling, tillväxt och konkurrenskraft. När det gäller det arbetsrättsliga regelverket anser utskottet att det är statens uppgift att skapa förutsättningar för parterna att ta sitt ansvar samtidigt som staten måste säkerställa vissa grundläggande villkor.

Utskottet konstaterar att motionärerna i detta avsnitt har det gemensamt att de framför olika krav på att det arbetsrättsliga regelverket ska förändras eller ses över i någon riktning. Vissa av motionärerna anser att regelverket bör öppnas upp för att skapa mer flexibilitet på arbetsmarknaden. Andra motionärer ser behov av ändringar i regelverket för att öka arbetstagarnas anställningstrygghet.

Utskottet kan i viss mån dela de tankegångar som ligger bakom motionerna med dessa båda övergripande syften. Såväl flexibilitet och möjlighet till snabba omställningar på arbetsmarknaden som en grundläggande anställningstrygghet är viktiga delar av arbetsmarknaden. För att det arbetsrättsliga regelverket ska fungera väl krävs att dessa intressen är väl balanserade. Utskottet anser att dagens arbetsrättsliga regelverk överlag är väl avvägt i fråga om att hitta denna balans. Utskottet välkomnar även det arbete som bedrivs av såväl arbetsmarknadens parter som regeringen för att skapa och upprätthålla ett system på den svenska arbetsmarknaden som erbjuder en bra balans mellan flexibilitet och anställningstrygghet.

Vidare vill utskottet framhålla att en central roll för lagstiftningen är att skapa förutsägbarhet och trygghet. Utskottet anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen och det arbetsrättsliga regelverk som vi har i dag i stort är väl avvägda för att skapa sådana förutsättningar. Utskottet utesluter dock inte att det kan finnas områden i det arbetsrättsliga regelverket som kan behöva stärkas framöver. Utskottet utgår från att regeringen noggrant bevakar utvecklingen.

När det särskilt gäller frågan om ökad lönespridning vill utskottet framhålla att lönebildningen är något som under en lång tid har hanterats av parterna på svensk arbetsmarknad. Utskottet anser att denna ordning har fungerat väl och ser inget skäl att genom politiska beslut frångå ordningen. Parternas ansvar för lönebildningen är en grundpelare i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Sammantaget anser utskottet att det är välkommet att regeringen när det gäller det arbetsrättsliga regelverket för en politik som bygger på en ansvarsfördelning mellan staten och arbetsmarknadens parter. Vidare är det positivt att regeringen så tydligt sätter tilltro till den svenska arbetsmarknadsmodellens möjligheter att skapa goda förutsättningar för trygghet, utveckling, tillväxt och konkurrenskraft. Det är även välkommet att regeringen i sammanhanget betonar vikten av en bra dialog mellan staten och arbetsmarknadens parter.

Därmed anser utskottet att det inte finns skäl att rikta något tillkännagivande till regeringen med anledning av motionsyrkandena, som därför avstyrks.

Tidsbegränsade anställningar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om nya anställningsformer och krav på att utöka perioden för provanställning.

Jämför reservationerna 2 (M) och 3 (M, C, L, KD) samt särskilt yttrande (V).

Bakgrund

Anställningsskyddslagen skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Huvudregeln, som framgår av 4 §, är att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får enligt 5 § träffas för allmän visstidsanställning, för vikariat, för säsongarbete och när arbetstagaren fyllt 67 år. Enligt 6 § är det även möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. Avtal om tidsbegränsad anställning kan också ingås med stöd av annan lag eller med stöd av en förordning som meddelats med stöd av lag. Av 2 § anställningsskyddslagen framgår att sådana specialförfattningar har företräde framför anställningsskyddslagen. Av samma paragraf framgår även att det är möjligt att ingå avtal om tidsbegränsad anställning med stöd av kollektivavtal.

Motionerna

Moderaterna vill i partimotion 2015/16:3241 av Anna Kinberg Batra m.fl. att s.k. förstajobbetanställning ska införas som en ny anställningsform i anställningsskyddslagen (yrkande 41). Anställningen ska vara tidsbegränsad och innehålla vissa utbildningsinslag där arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om vad utbildningsinnehållet ska bestå av. Krav på kollektivavtal ska inte krävas för de arbetsgivare som väljer att anställa medarbetare genom förstajobbetanställningar. Partiet anser att anställningsformen behövs för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för unga och nyanlända. Liknande yrkanden framförs av partiet i motionerna 2015/16:2277

av Elisabeth Svantesson m.fl. (yrkande 12) och 2015/16:2445 av Lars Hjärmered m.fl. (yrkande 9).

I nämnda partimotion 2015/16:3241 föreslår Moderaterna vidare att provanställningen ska förlängas från sex till tolv månader för att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden för unga och nyanlända (yrkande 43). Liknande yrkanden framförs i motionerna 2015/16:2277 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 11 och 2015/16:2508 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, FP, KD) yrkande 3.

Andreas Carlson (KD) anser i motion 2015/16:2690 att det bör införas en ny lärlingsanställningsform (yrkande 2). Motionären påpekar att det i utredningen Utbildningsanställning (SOU 2012:80) finns förslag på en ny lärlingsanställningsform. Enligt motionären bör regeringen lägga fram de färdigutredda förslagen för att skapa en ny lärlingsanställningsform.

Utskottets ställningstagande

Utskottet ser positivt på att regeringen varit tydlig med att dess viktigaste uppgift under mandatperioden är att öka sysselsättningen och minska arbetslösheten varaktigt. För att bygga ett samhälle som håller ihop är det viktigt att fler människor har ett arbete och därmed kan försörja sig själva. Utskottet anser att det är viktigt att särskilda ansträngningar görs för att underlätta för grupper som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, såsom utrikes födda, unga och personer med låg utbildningsnivå.

Utskottet vill poängtera att tidsbegränsade anställningar kan vara en bra väg in på arbetsmarknaden och ett första steg till en fast anställning. Inte minst kan sådana anställningsformer ha en viktig roll att fylla när det gäller att nå grupper som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är viktigt att det finns en flexibilitet på arbetsmarknaden och i det arbetsrättsliga regelverket. Samtidigt finns det dock skäl att poängtera att tidsbegränsade anställningar, i de fall de missbrukas och varar under en lång tid, kan leda till en permanent svag och otrygg ställning på arbetsmarknaden. Utskottet anser att det är en företeelse som inte borde förekomma på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottet behandlade nyligen ett förslag från regeringen om skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar och i anslutning till det motioner om missbruk av tidsbegränsade anställningar (prop. 2015/16:62, bet. 2015/16:AU5, rskr. 2015/16:156). Utskottet ställde sig bakom regeringens förslag till ändringar i anställningsskyddslagen och förklarade bl.a. att tillsvidareanställning ska fortsätta vara huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden. Den anställningstrygghet som en tillsvidareanställning för med sig är ett viktigt fundament på den svenska arbetsmarknaden.

I ett antal motionsyrkanden från Moderaterna lyfts s.k. förstajobbet-anställning fram som en ny anställningsform som partiet menar skulle kunna underlätta inträdet på arbetsmarknaden för unga och nyanlända. Utskottet delar ambitionen att skapa ytterligare möjligheter för grupper som står långt från arbetsmarknaden att försöka få fotfäste på arbetsmarknaden. Utskottet

anser dock inte att en helt ny anställningsform i anställningsskyddslagen utan krav på kollektivavtal är en lämplig väg att gå för att skapa sådana möjligheter.

Det finns redan i dag flera olika åtgärder att för att skapa sysselsättning för personer som står långt från arbetsmarknaden, såsom traineejobb, extratjänster, yrkesintroduktionsanställningar (YA-jobb), nystartsjobb och instegsjobb. Dessa åtgärder innehåller ofta utbildningsinslag och är kopplade till subventioner eller ekonomiska incitament som i flera fall sannolikt är mer fördelaktiga för arbetsgivaren än den föreslagna förstajobbetanställningen. Utskottet kan inte se att Moderaternas förslag skulle fylla någon lucka i utbudet av arbetsmarknadsåtgärder för de berörda grupperna. Förslaget skulle snarare öppna för en uppluckring av anställningsskyddslagen som inte är önskvärd. En annan sak är behovet av att förenkla lönestöden i riktning mot att ha färre och enklare lönestöd. Utskottet utgår från att det är en fråga som regeringen kommer att återkomma till.

I motionsyrkanden både från Moderaterna och från allianspartierna gemensamt föreslås att provanställningstiden förlängs från sex till tolv månader. Utskottet kan inte dela den uppfattning som kommer till uttryck i motionerna. Följden av en sådan ändring skulle enligt utskottet bli en ökning av otryggheten på den svenska arbetsmarknaden. Som utskottet framhållit vid behandlingen av liknande yrkanden tidigare anser det att ett system med provanställningar visserligen är rimligt både från arbetstagarens och från arbetsgivarens sida (se t.ex. bet. 2014/15:AU4 s. 11 f.) Utskottet står dock fast vid uppfattningen att dagens system om sex månaders provanställning är väl avvägt. Vidare finns det en risk för att en ändring skulle ha en negativ effekt på bl.a. ungdomsarbetslösheten och utrikes föddas möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. Att förlänga tiden i osäker anställning skulle inte gynna dessa grupper. Det finns även skäl att framhålla att om det skulle finnas ett behov av längre provanställningar inom något avtalsområde finns möjligheten för arbetsmarknadens parter att avtala om detta genom kollektivavtal.

När det gäller frågan om en ny lärlingsanställningsform i linje med vad som föreslås i utredningen Utbildningsanställning (SOU 2012:80) konstaterar utskottet att regeringen i budgetpropositionen för 2016 förklarar att den inte avser att gå vidare med utredningens förslag. Utskottet gör inte någon annan bedömning än regeringen i fråga om lämpligheten att gå vidare med förslaget.

Sammantaget konstaterar utskottet att det nuvarande regelverket för tidsbegränsade anställningar, som nyligen reviderats och förstärkts, är väl avvägt. Enligt utskottet finns det därför inte behov av något tillkännagivande till regeringen med anledning av motionsyrkandena, som därför avstyrks.

Bemanningsdirektivet och uthyrningslagen m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med förslag på bl.a. ändringar av bemanningsdirektivet, uthyrningslagen och medbestämmandelagen.

Jämför reservation 4 (V).

Bakgrund

I november 2012 beslutade riksdagen att införa en ny lag om uthyrning av arbetstagare (prop. 2011/12:178, bet. 2012/13:AU5, rskr. 2012/13:53). Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, nedan kallad uthyrningslagen, genomför Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, det s.k. bemanningsdirektivet. Uthyrningslagen trädde i kraft den 1 januari 2013. Kärnan i uthyrningslagen är en likabehandlingsprincip som innebär att en arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag under den tid som uppdraget varar ska ha minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete (6 §). Arbetsmarknadens parter har rätt att ingå kollektivavtal som avviker från denna likabehandlingsprincip, under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare enligt bemanningsdirektivet respekteras (3 §). Uthyrningslagen reglerar inte frågan om när arbetsgivare får hyra in arbetskraft.

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

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

Motionerna

Vänsterpartiet uppmärksammar i partimotion 2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. att arbetskraft i allt högre utsträckning hyrs in för att täcka personalbehov som är permanenta hos kundföretagen. En sådan permanent inhyrning är enligt partiet ett missbruk av bemanningsföretag och skapar stora problem på arbetsmarknaden. Lagstiftningen om uthyrning av arbetskraft behöver därför moderniseras och anpassas till den utveckling som har skett på området. Partiet anser att det bör göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov (yrkande 7). I motionen framför partiet även ett krav på att Sverige ska verka för en ändring av bemanningsdirektivet så att medlemsstaterna själva kan besluta om bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden (yrkande 6). Vidare anser Vänsterpartiet att den fackliga vetorätten i medbestämmandelagen behöver stärkas (yrkande 9). Partiet menar att en facklig organisation bör kunna använda vetorätten även när arbetsgivaren har brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 §. Inte minst för att förhindra att utländska arbetare utnyttjas och diskrimineras genom sämre löner och anställningsvillkor bör avsaknad av kollektivavtal ensamt kunna vara grund för vetorätt mot inhyrning. Partiet vill även att uthyrningslagen ska kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagar- och avtalslutande fackförbund rätt att ta del av bemanningsföretagens affärsavtal (yrkande 10).

I motion 2015/16:348 av Mattias Jonsson (S) pekar motionären på att bemanningsföretagens möjlighet att använda sig av egna entreprenadbolag leder till lönedumping och osund konkurrens. Regeringen bör därför se över lagstiftningen för att begränsa bemanningsföretagens möjlighet att hyra ut personal till andra bolag i samma koncern.

Utskottets ställningstagande

Motionerna i detta avsnitt behandlar olika aspekter av bemanningsföretagens roll på arbetsmarknaden och förslag om utökade möjligheter för arbetstagarorganisationer att agera mot eventuella missförhållanden på området.

Utskottet anser att bemanningsbranschen fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden. På en flexibel arbetsmarknad behövs möjligheten att hyra in arbetskraft som ett komplement vid t.ex. vakanser och arbetstoppar. Även i omställnings- och rekryteringssituationer fyller inhyrning av arbetskraft ett behov. Det finns dock skäl att påpeka att utgångspunkten i situationer när personal tillfälligt hyrs in bör vara att arbetskraft via bemanningsföretag används för att täcka just tillfälliga behov. Stadigvarande arbetskraftsbehov ska normalt tillgodoses genom anställning av egen personal.

Utskottet anser att det är viktigt att inhyrningen regleras genom lag och kollektivavtal på ett sätt som motsvarar resten av arbetsmarknaden. Som utskottet framhållit tidigare (se t.ex. bet. 2014/15:AU4 s. 18 f.) välkomnar det i sammanhanget att bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen har tagit ansvar för självsanering mot oseriösa företag i branschen

genom att införa en auktorisation av företag. Ett av kraven för auktorisation är bundenhet av kollektivavtal för det avtalsområde inom vilket företaget är verksamt. Utskottet noterar även att det råder en hög grad av kollektivavtals-täckning bland arbetsgivarna i bemanningsbranschen, vilket innebär en trygghet för de anställda.

Utskottet noterar vidare att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning har reglerat frågor om inhyrning av personal från bemanningsföretag i olika situationer i sina kollektivavtal. Det finns t.ex. bestämmelser om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd. Utskottet ser positivt på denna ordning. Enligt utskottet visar det på hur framgångsrik partsmodellen är när det gäller att snabbt hitta nya lösningar på en förändrad arbetsmarknad.

Samtidigt är det viktigt att framhålla att arbetsrätt handlar om möjligheter till inflytande över den egna arbetssituationen, god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Det är viktigt att lagstiftningen på arbetsrättsområdet är flexibel och kombinerar goda möjligheter för arbetsgivaren att anpassa antalet anställda efter behov med trygghet och rättssäkerhet för den enskilda arbetstagaren.

Mot bakgrund av det hittills anförda anser utskottet att det inte finns skäl till något tillkännagivande med anledning av motionsyrkandena med förslag på lagändringar om när och hur inhyrning ska få ske och förslag om en ändring av bemanningsdirektivet.

När det gäller Vänsterpartiets yrkande om stärkt facklig vetorätt vill utskottet framhålla att den svenska arbetsmarknadsmodellen, där kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, överlag fungerar väl och även i fortsättningen ska vara utgångspunkten för en väl fungerande arbetsmarknad. För att modellen ska fortsätta fungera väl krävs aktiva och starka parter på såväl arbetstagar- som arbetsgivarsidan. Utskottet anser att dagens regelverk om facklig vetorätt är väl avvägt för att upprätthålla denna ordning. Samtliga arbetsgivare är skyldiga att följa hela det arbetsrättsliga regelverket. I motionen framhåller Vänsterpartiet vikten av att förhindra att utländska arbetare utnyttjas och diskrimineras genom sämre löner och anställningsvillkor. Utskottet anser att det är självklart att ansvarsfulla parter och arbetsgivare bör fortsätta verka just i den riktningen.

I fråga om rätten för arbetstagar och avtalslutande arbetstagarorganisationer att få ta del av bemanningsföretagens affärsavtal menar Vänsterpartiet att en lagändring behövs för att det ska vara möjligt att kontrollera om det finns några klausuler som hindrar den uthyrda arbetstagaren från att ta anställning vid ett kundföretag. Utskottet vill i det sammanhanget framhålla att 9 och 10 §§ uthyrningslagen innehåller begränsningar i avtalsrätten mellan bemanningsföretag och kundföretag. Av 9 § framgår att ett bemanningsföretag inte får hindra en arbetstagar från att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för. Dessa bestämmelser är skadeståndssanktionerade, och om företagen i ett avtal inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt uthyrningslagen är avtalet ogiltigt i de delarna.

Utskottet anser att de begränsningar som finns i uthyrningslagen är väl avvägda och tillräckliga i denna del.

Utskottet anser att det är viktigt att framöver bevaka frågor som rör inhyrning av arbetskraft och arbetstagarorganisationernas möjligheter att tillvarata sina medlemmars intressen. Missbruk som strider mot den arbetsrättsliga lagstiftningen och som inkräktar på arbetstagares anställningstrygghet ska inte förekomma på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet är övertygat om att regeringen noggrant kommer att vaka över området.

Därmed finner utskottet inget behov av att vidta åtgärder med anledning av de framställda motionsyrkandena, som därför avstyrks.

Företrädesrätt till återanställning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om företrädesrätt till återanställning enligt anställningsskyddslagen.

Jämför reservation 5 (V).

Bakgrund

En tillsvidareanställd eller tidsbegränsat anställd arbetstagarare 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 arbetstagararen har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Vid säsongsanställning gäller särskilda regler för företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter tills nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Om flera arbetstagarare har företrädesrätt till återanställning bestäms enligt 26 § anställningsskyddslagen turordningen mellan dem enligt motsvarande principer som turordningen vid uppsägning. Reglerna i 25 och 26 §§ är dispositiva på det sättet att avvikelser får göras genom kollektivavtal. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation krävs det dock att det mellan parterna finns ett sådant avtal i andra frågor eller att ett sådant avtal tillfälligt inte gäller.

Regeringen gav i januari 2013 en särskild utredare i uppdrag att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagarare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning (dir. 2013:1). Syftet med undersökningen var att belysa om, och i sådant fall hur, företrädesrätten påverkas. Utredningen beaktade bl.a. hur arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal reglerat möjligheten till inhyrning i samband med arbetsbristsituationer och genomfördes i dialog med parterna. Uppdraget redovisades till regeringen den 17 juli 2014 i betänkandet Inhyrning och företrädesrätt till återanställning (SOU 2014:55).

Motionerna

Vänsterpartiet anför i partimotion 2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande (yrkande 3). Vidare anser partiet att regeringen bör återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i anställningsskyddslagen där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att anlita inhyrda från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning (yrkande 8).

I motion 2015/16:461 vill Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) se över och stärka företrädesrätten i anställningsskyddslagen. Detta bör göras så att anställningsskyddet bevaras och så att arbetsgivare inte kan säga upp personal för att ta in ersättare via bemanningsföretag under tiden när någon har företrädesrätt till återanställning.

Lena Asplund (M) anser i motion 2015/16:2934 att det finns en inbyggd funktion i återanställningsskyddet som riskerar att dränera små och medelstora företag genom att de inte kan anställa den arbetskraft de bäst behöver. Motionären vill därför att anställningsskyddslagen ska ses över.

Utskottets ställningstagande

I motionerna i detta avsnitt framställs förslag om bl.a. kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning, tiden då företrädesrätt gäller och möjligheten att använda bemanningsanställda när tidigare anställda har företrädesrätt. Utskottet behandlade senast liknande yrkanden om företrädesrätten i betänkande 2014/15:AU4 (s. 20 f.).

Utskottet anser att det finns skäl att på nytt betona att det är centralt att spelreglerna på arbetsmarknaden upprätthålls. En sådan viktig spelregel är företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen. Företag och andra arbetsgivare ska agera i överensstämmelse med denna och andra arbetsrättsliga bestämmelser i gällande lagar och avtal på arbetsmarknaden. Företrädesrätten utgör ett viktigt skydd mot godtyckliga uppsägningar. Om regelverket kringgås är det möjligt att vända sig till en domstol för att få prövat om en arbetsgivare har agerat i strid med regelverket eller inte i ett visst fall. Det är viktigt att denna möjlighet finns och utnyttjas när så är påkallat. Det är också viktigt att sådana förfaranden föregås av fackliga förhandlingar enligt den modell som råder på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottet anser som framgått ovan att möjligheten att hyra in personal kan vara värdefull för arbetsgivare i vissa sammanhang, men att det är av största vikt att denna möjlighet inte missbrukas, t.ex. genom att personer med företrädesrätt förbigås. Det finns skäl att bevaka frågan och ta den oro som uttryckts av arbetstagarorganisationer på allvar. Företrädesrätten är central för att tillförsäkra alla arbetstagare en hög nivå av anställningstrygghet.

Vidare finns det skäl att på nytt lyfta fram att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning har reglerat frågor om inhyrning av personal från bemanningsföretag i olika situationer i sina kollektivavtal. Det finns t.ex. bestämmelser om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd. Utskottet välkomnar att parterna tar frågan på allvar och i många fall har reglerat den avtalsvägen.

Utskottet anser att den utformning som bestämmelserna har i dag är väl avvägd för att ta både arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen i beaktande. Utskottet kan således inte se att det skulle finnas några skäl för att ändra den ordning som gäller på området. I likhet med vad utskottet framfört tidigare utgår det från att regeringen kommer att agera om det skulle visa sig att en ändring av regelverket är nödvändig för att stärka anställningstryggheten på arbetsmarknaden.

Därmed finner utskottet inget behov av att vidta åtgärder med anledning av de framställda motionsyrkandena, som därför avstyrks.

Utstationering av arbetstagare och socialt protokoll m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. utstationeringsdirektivet och krav på ett socialt protokoll på EU-nivå.

Jämför reservationerna 6 (M, C, L, KD) och 7 (V).

Bakgrund

Utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet

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

Den 15 maj 2014 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom

informationssystemet för den inre marknaden, nedan kallat tillämpningsdirektivet. Tillämpningsdirektivet syftar till att förbättra tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet genom bestämmelser om åtgärder för att förhindra missbruk och kringgående av regler. Tidsfristen för medlemsstaterna att införliva direktivets bestämmelser i sin nationella lagstiftning löper ut vid mitten av 2016. En särskild utredare gavs den 5 juni 2014 i uppdrag att lämna förslag till hur tillämpningsdirektivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2014:81). Uppdraget redovisades den 28 februari 2015 i delbetänkandet Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del I (SOU 2015:13) och den 31 mars 2015 i slutbetänkandet Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del II (SOU 2015:38). Betänkandena har remitterats och bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Utstationeringslagen

Utstationeringsdirektivet införlivades i svensk rätt 1999 genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, nedan kallad utstationeringslagen. Lagen omfattar alla utstationerade arbetstagare i Sverige, även arbetstagare vars arbetsgivare är etablerade utanför EU och EES. Enligt 5 § utstationeringslagen ska en utländsk arbetsgivare tillämpa svensk lag för utstationerade arbetstagare på de områden som anges i utstationeringsdirektivets hårda kärna. Området minimilön lämnas dock utanför lagreglerna. På vart och ett av de övriga områdena finns i bestämmelsen hänvisningar till de lagar som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare. I lagen anges uttryckligen att reglerna inte hindrar att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

I april 2010 trädde vissa lagändringar i kraft som tillkommit med anledning av Lavaldomen (prop. 2009/10:48, bet. 2009/10:AU5, rskr. 2009/10:211), den s.k. lex Laval. Ändringarna innebär bl.a. att det infördes en ny paragraf (5 a §) i utstationeringslagen. Bestämmelsen reglerar under vilka förutsättningar svenska arbetstagarorganisationer kan kräva att svenska kollektivavtal tillämpas för arbetstagare som är utstationerade till Sverige. Enligt bestämmelsen får en stridsåtgärd vidtas endast om de villkor som krävs

1. motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,
2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 § i lagen, och
3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

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

För utstationerade uthyrda arbetstagare finns fr.o.m. den 1 januari 2013 en ny bestämmelse (5 b § utstationeringslagen) som ger arbetstagarorganisationerna utökade möjligheter att vidta stridsåtgärder för att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av utstationerade uthyrda arbetstagares arbets- och anställningsvillkor (prop. 2011/12:178, bet. 2012/13:AU5, rskr. 2012/13:53). De villkor som får krävas är inte begränsade till minimivillkor, till skillnad från vad som gäller för övriga utstationerade arbetstagare.

En stridsåtgärd som vidtas trots att förutsättningarna inte är uppfyllda ska enligt 41 c § medbestämmandelagen anses olovlig.

I maj 2013 beslutade riksdagen om nya bestämmelser i utstationeringslagen med huvudsyftet att arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige enligt denna lag ska vara skyldiga att anmäla utstationeringen och att utse och anmäla en kontaktperson i Sverige (prop. 2012/13:71, bet. 2012/13:AU9, rskr. 2012/13:229).

Utstationeringskommittén

Den 27 september 2012 tillsattes en parlamentarisk utredning om utstationering på den svenska arbetsmarknaden (dir. 2012:92). En parlamentarisk kommitté, Utstationeringskommittén (A 2012:03), fick i uppdrag att utvärdera de ändringar som gjordes i utstationeringslagen med anledning av Lavaldomen och överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv. Kommittén fick därefter i ett tilläggsdirektiv ett utökad uppdrag om att bl.a. överväga vilka lagändringar och eventuella andra åtgärder som krävs för att stärka kollektivavtalens ställning i utstationeringssituationer och ta fram nödvändiga lagförslag. Uppdraget redovisades den 30 september 2015 i betänkandet Översyn av lex Laval (SOU 2015:83). Kommittén lämnade ett antal förslag för att i utstationeringssituationer värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och kollektivavtalens ställning. Betänkandet har remissbehandlats.

Socialt protokoll

Frågan om ett socialt protokoll har behandlats av arbetsmarknadsutskottet vid flera tillfällen. I samband med att frågan behandlades under riksmötet 2012/13 föreslog utskottet att riksdagen skulle besluta om ett tillkännagivande till regeringen om att Sverige bör kräva att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll (bet. 2012/13:AU5). Enligt tillkännagivandet ska protokollet tydliggöra att grundläggande fackliga rättigheter, såsom den fria förhandlings- och konflikträtten samt rätten att fritt teckna kollektivavtal, gäller inom EU och att dessa inte underordnas EU:s ekonomiska friheter. Anställda ska bl.a. ha rätt att vidta sympatiåtgärder för löntagare i ett annat land. I tillkännagivandet anges även att en sådan femte frihet bör gälla inom hela EU och komplettera dagens fyra friheter på den inre marknaden. Riksdagen beslutade i enlighet med utskottets förslag (rskr. 2012/13:53).

Motionerna

I motion 2015/16:2507 (M, C, FP, KD) av Elisabeth Svantesson m.fl. anförs att den fria rörligheten inom EU bör värnas. Partierna framhåller att regeringens önskan att omförhandla utstationeringsdirektivet är fel väg att gå. Om man vill förbättra utstationerade arbetstagares villkor är det bättre att skärpa tillämpningen och kontrollen av de nuvarande reglerna, både på EU-nivå och på nationell nivå. Prioriteringen bör vara att få införlivandet av tillämpningsdirektivets regler på plats, med de anpassningar till svenska förhållanden som är möjliga enligt direktivet. I en tid när EU brottas med en hög arbetslöshet och tilltagande konkurrens från andra regioner borde regeringen fokusera på hur fler jobb ska skapas och hur EU kan förbättra sin konkurrenskraft.

Vänsterpartiet anser i motion 2015/16:378 av Ali Esbati m.fl. att regeringen bör fortsätta verka för att förändra utstationeringsdirektivet i syfte att säkerställa att direktivets regler i framtiden tolkas som ett golv för löne- och anställningsvillkor, inte som ett tak (yrkande 5). Partiet anser även att regeringen bör fortsätta verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll (yrkande 6). Partiet vill att ett sådant tillägg till fördraget ska tydliggöra att grundläggande fackliga rättigheter, såsom den fria förhandlings- och konflikträtten samt rätten att fritt teckna kollektivavtal, gäller inom unionen och inte får underordnas ekonomiska intressen. I motionen yrkas vidare att Sverige bör kräva juridiskt bindande garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen på EU-nivå för att på så vis få ett permanent skydd av den svenska kollektivavtalsmodellen (yrkande 7). Vänsterpartiet uppmärksammar även att utstationeringslagen skärptes i juli 2013 med regler som innebär att utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige ska anmäla utstationeringen och utse en kontaktperson till Arbetsmiljöverket. Partiet anser att lagskärpningen inte är tillräcklig utan föreslår att anmälnings-skyldigheten för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna omfattas av sanktionsansvaret (yrkande 8).

Utskottets ställningstagande

Utskottet har nyligen i ett yttrande över kommissionens arbetsprogram 2016 (ytr. 2015/16:AU2y) bl.a. uttalat att det är viktigt att riva hinder mellan EU-länder och gentemot länder utanför EU för att möjliggöra en ökad rörlighet över gränserna. Europa som helhet har ett långsiktigt behov av att säkra tillgången på arbetskraft, och utifrån detta perspektiv kan man se den fria rörligheten som ett sätt att på europeisk nivå uppnå en väl fungerande arbetsmarknad. För den enskilda individen kan arbete i ett annat EU-land dessutom ge möjlighet att förverkliga drömmar och få berikande upplevelser. En ökad rörlighet på de europeiska arbetsmarknaderna är därför värdefull för både individen och samhället.

Utskottet anser att det är av stor vikt att alla tillgängliga EU-medel och instrument mobiliseras för att hantera de utmaningar som Europa står inför.

EU har en viktig roll i att stödja medlemsstaterna i deras ansträngningar. Utskottet vill dock betona att det är och ska fortsätta vara medlemsstaterna som har det främsta ansvaret och verktygen för arbetsmarknadspolitiken.

Utskottet vill tydligt slå fast att rörligheten på den europeiska arbetsmarknaden aldrig får ske till priset av social dumpning och konkurrens genom låga löner. Det är viktigt att det finns ett regelsystem för att förhindra ett sådant missbruk. Enligt utskottet är det en självklar utgångspunkt att de som arbetar i Sverige ska ha lika löner och lika villkor oavsett varifrån de kommer. Svenska villkor ska gälla alla som arbetar på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottet noterar att kommissionen presenterade ett förslag till en ändring av utstationeringsdirektivet den 8 mars 2016. Enligt kommissionen innebär ändringen bl.a. ett genomförande av åtagandet i kommissionens politiska riktlinjer om att främja principen att samma arbete på samma plats bör avlönas på samma sätt. Förslaget innebär att det ska bli lättare att utstationera arbetstagare under rättvisa konkurrensvillkor och se till att deras rättigheter tillvaratas när de tillfälligt sänds ut av arbetsgivaren för att arbeta i ett annat EU-land än där de är anställda. De nya reglerna ska se till att det råder rättvisa lönevillkor och att de företag som sänder ut arbetstagare konkurrerar på samma villkor som företagen i värdlandet. Kommissionen föreslår ändringar på tre huvudsakliga områden: de utstationerade arbetstagarnas ersättning (även vid underentreprenad), regler om arbetstagare hos bemanningsföretag och långvarig utstationering. Enligt kommissionen kommer förändringarna leda till ett bättre skydd för arbetstagarna, ge ökad transparens och rättssäkerhet samt säkerställa rättvisa villkor mellan värdlandets företag och företag som sänder ut arbetstagare samtidigt som de garanterar full respekt för EU-ländernas löneförhandlingssystem.

Utskottet är medvetet om, och välkomnar, att regeringen har bedrivit ett aktivt arbete för att få till stånd en revidering av utstationeringsdirektivet. Utskottet står också bakom regeringens målsättning i detta arbete om att utländska arbetstagare ska likabehandlas med inhemsk arbetskraft, särskilt vad avser grundläggande arbets- och anställningsvillkor, såsom lön och annan ersättning, och att den svenska arbetsmarknadsmodellen och parternas autonomi måste säkerställas. Utskottet kan därför inte dela den uppfattning som framförs i motion 2015/16:2507 (M, C, FP, KD). Utskottet anser att en revidering av utstationeringsdirektivet inte står i något som helst motsatsförhållande till att det är viktigt att det s.k. tillämpningsdirektivet nu genomförs fullt ut i medlemsländerna. Utskottet ser inte heller att respekten för den fria rörligheten skulle åsidosättas bara för att de sociala rättigheterna stärks.

Även när det gäller frågan om ett socialt protokoll på EU-nivå, som tas upp av Vänsterpartiet i motion 2015/16:378 yrkande 6, anser utskottet att regeringen är tydlig i sina prioriteringar. Regeringen bedriver ett långsiktigt arbete för att stärka arbetstagares rättigheter och kollektivavtalens ställning på EU-nivå. En del i det arbetet är att påverka vad som ska ingå i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Kommissionen presenterade ett utkast till en europeisk pelare för sociala rättigheter den 8 mars 2016 med syftet att

åstadkomma en bättre balans mellan det sociala och ekonomiska Europa. Utskottet noterar att förslaget nu blir föremål för ett offentligt samråd för att samla in synpunkter från bl.a. nationella parlament och arbetsmarknadens parter. Rättigheterna som ingår i den sociala pelaren är uppdelade i tre huvudsakliga politikområden: lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden, rättvisa arbetsvillkor och ett tillräckligt och hållbart socialt skydd. Utskottet kommer att följa det vidare arbetet med intresse.

I likhet med regeringen ser utskottet positivt på att EU lägger ett ökat fokus på sociala frågor. Det utesluter dock inte att flera åtgärder kan komma att krävas på längre sikt. En sådan åtgärd är enligt regeringen att verka för införandet av ett socialt protokoll som läggs till fördraget och tydliggör att löntagarnas rättigheter är överordnade EU:s ekonomiska friheter. När det öppnas för ändringar i fördraget bör denna fråga vid lämpligt tillfälle lyftas in i fördragsförhandlingarna.

Sammantaget konstaterar utskottet att det tydligt framgår att regeringen bedriver ett både aktivt och uppenbarligen framgångsrikt arbete för att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och för att stärka de sociala rättigheterna inom EU. Utskottet ser med tillfredsställelse på regeringens arbete på området och välkomnar att arbetet förs på flera fronter, bl.a. genom att verka för att utstationeringsdirektivet ändras så att principen om lika lön för lika arbete säkerställs och för att ett socialt protokoll på sikt införs. Vänsterpartiets motion 2015/16:378 yrkandena 5 och 6 får därmed anses vara i huvudsak tillgodosedda. Utskottet anser inte heller att det finns skäl för riksdagen att rikta några krav på regeringen med anledning av vad Vänsterpartiet framför i motion 2015/16:378 yrkande 7 om att kräva juridiskt bindande garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen på EU-nivå.

I motion 2015/16:378 yrkande 8 uppmärksammar Vänsterpartiet även ändringen i utstationeringslagen som innebär att utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige ska anmäla utstationeringen och utse en kontaktperson till Arbetsmiljöverket. Partiet vill att anmälningsskyldigheten för dessa företag utvidgas så att även köparna omfattas av sanktionsansvaret. Utskottet anser att det är av högsta vikt att samtliga arbetsgivare som är verksamma på den svenska arbetsmarknaden följer hela det arbetsrättsliga regelverk som är tillämpligt för dem. Det gäller även i fråga om att anmäla utstationeringar i de fall det är aktuellt. Utskottet noterar att bestämmelsen som Vänsterpartiet tar sikte på har varit i kraft sedan juli 2013 och anser att det är för tidigt att nu utvärdera resultatet av lagändringen och på basis av det avgöra om ytterligare åtgärder kan anses nödvändiga. Utskottet ser således inte skäl för att rikta något tillkännagivande till regeringen i frågan.

Därmed finner utskottet inget behov av att vidta åtgärder med anledning av de framställda motionsyrkandena, som därför avstyrks.

Arbetstidens förläggning, övertid m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. delade turer, arbetstagarnas inflytande över arbetstidens förläggning och ändringar i arbetstidslagen.

Jämför reservationerna 8 (SD) och 9 (V).

Bakgrund

Arbetstidslagen (1982:673) innehåller bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning, såsom hur mycket man får arbeta per dygn, per vecka och per år. Den tar även upp bl.a. jourtid och beredskap, vilka raster och pauser en arbetstagare har rätt till 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 enligt vad som anges i 3 § arbetstidslagen. Avvikelser får också göras från vissa bestämmelser med stöd av lokala kollektivavtal. På stora delar av arbetsmarknaden regleras arbetstidsfrågorna i centrala kollektivavtal.

Den ordinarie arbetstiden får enligt 5 § arbetstidslagen uppgå till högst 40 timmar i veckan. Enligt 7 § arbetstidslagen är övertid sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 5 § och jourtid enligt 6 §. Enligt 10 § arbetstidslagen är mertid sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. När det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid får övertid enligt 8 § tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår, s.k. allmän övertid. När det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid får mertid enligt 10 § tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett kalenderår, s.k. allmän mertid. Alla arbetstagare ska enligt 13 § arbetstidslagen ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar. I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till ska tiden mellan midnatt och kl. 5 ingå. I arbetstidslagens regler för nattarbete (13 a §) finns en definition av begreppet natt som innebär att perioden mellan kl. 22 och kl. 6 betraktas som natt.

I maj 2011 beslutade riksdagen om ett antal ändringar i arbetstidslagen (prop. 2010/11:89, bet. 2010/11:AU8, rskr. 2010/11:254). Ändringarna motiverades av regeringens regelförenklingsarbete. Bland annat togs dispensförfarandet för vissa övertidsfrågor bort. I stället infördes en lagreglering som anger i vilka situationer extra övertid och extra mertid får tas ut (8 a och 10 a §§). Därtill gavs skyddsombud möjlighet att göra framställningar till arbetsgivaren om det skulle behövas för att säkerställa att arbetstidslagens krav när det gäller extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid följs och att få

detta prövat av Arbetsmiljöverket (19 a §). I juni 2013 beslutade riksdagen om nya ändringar i arbetstidslagen innebärande att straffsanktioner i huvudsak ersattes av sanktionsavgifter (prop. 2012/13:143, bet. 2012/13:AU11, rskr. 2012/13:284).

På arbetstidsområdet finns också Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, nedan kallat arbetstidsdirektivet. Direktivets s.k. EG-spärr innebär att undantag och avvikelser från arbetstidslagen endast får göras under förutsättning att det inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet.

Motionerna

Sverigedemokraterna uppmärksammar i motion 2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. att delade turer, där personalen tvingas till långa, ofta obetalda håltimmar mellan två längre arbetspass, är ett fenomen som är ganska vanligt inom den offentliga sektorn. Partiet vill se en avveckling av de ofrivilligt delade turerna (yrkande 5).

Vänsterpartiet påpekar i motion 2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. att det finns problem med delade arbetspass och att dessa innebär en helt oacceptabel arbetssituation som slår sönder vardagen för människor. Partiet anser att det bör tillsättas en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning (yrkande 3). Partiet anser även att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år (yrkande 4). I motionen anförs vidare att Arbetsmiljöverkets tillsyn behöver skärpas och att hälsoaspekterna alltid ska beaktas när en arbetsgivare vill ta ut övertid utöver den allmänna. Det bör därför införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive mertid, samt krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn (yrkande 5). Vänsterpartiet vill även förenkla övertidsreglerna i arbetstidslagen så att de ska vara enkla att förstå och tillämpa. I motionen föreslås därför att mertidsbegreppet tas bort ur arbetstidslagen (yrkande 6). I motionen ställs även krav på att arbetstidslagens 13 § 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 (yrkande 7). Ändringen i 13 § föreslås mot bakgrund av det slitage på människor som det innebär att arbeta natt och att det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner på natt i samma lag.

Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) anser i motion 2015/16:328 att möjligheten till extra övertid i vissa situationer kan vara ett rimligt krav, men att bevakningen och beviljandet av dispens bör ligga på Arbetsmiljöverket eller på den fackliga organisationen.

Utskottets ställningstagande

Ett par av motionsyrkandena i detta avsnitt riktar in sig på förläggningen av arbetstiden och särskilt problemet med delade arbetspass. Utskottet behandlade frågor om s.k. delade turer under föregående riksmöte i betänkande 2015/16:AU4 (s. 38 f.).

I likhet med vad utskottet framhållit tidigare anser det att frågan om hur företeelsen med uppdelade arbetsdagar bör regleras inte är helt enkel. Utgångspunkten bör dock vara att den här typen av frågor är något som bör hanteras av arbetsmarknadens parter. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt sätt. Det ligger också i modellens natur att det i första hand är parterna som bör diskutera och komma överens i kollektivavtal. Utskottet anser att en viktig utgångspunkt är att riksdagen inte bör lagstifta om frågor som bättre kan lösas i förhandlingar mellan parterna.

Utskottet noterar med tillfredsställelse att utvecklingen mot att försöka hitta lösningar på problemet med delade arbetspass har fortsatt i olika kommuner runt om i landet. Utskottet välkomnar denna utveckling. Utskottet utgår från att arbetsmarknadens parter noga följer arbetet i kommunerna för att lära sig av de goda exempel som kan finnas där och att regeringen följer detta arbete.

När det gäller frågor om övertid, mertid och dygnsvila som berörs i övriga motionsyrkanden i detta avsnitt vill utskottet på nytt framhålla den roll som parterna har på den svenska arbetsmarknaden. Arbetstidslagen ger parterna möjligheter att i stor utsträckning själva reglera arbetstidsfrågor och anpassa dem till sina särskilda förhållanden och omständigheter. Utskottet sätter stor tilltro till parternas kunskaper på området och deras möjligheter att skapa väl avvägda arbetsförhållanden. Samtidigt vill utskottet betona att det är centralt att de avvägningar som görs resulterar i goda arbetsförhållanden som motverkar att arbetstagare slits ut i förtid och slås ut från arbetsmarknaden. Det är viktigt att arbetsgivarna visar en god vilja att avtala om aktuella arbetstidsfrågor även om begränsningarna i arbetstidslagen inte är så omfattande. Utskottet utgår från att regeringen även framöver kommer att vara vaksam över riskerna för ohälsa hos arbetstagarna och att den kommer att agera om så anses nödvändigt. Det är extra viktigt att så sker för de delar av arbetsmarknaden som inte täcks av kollektivavtal.

Utskottet anser vidare att Arbetsmiljöverket överlag fyller en viktig funktion för att bevaka efterlevnaden av lagar om arbetsmiljö och arbetstider och för att skapa goda arbetsförhållanden på arbetsmarknaden.

Därmed finner utskottet inget behov av att vidta åtgärder med anledning av de framställda motionsyrkandena, som därför avstyrks.

Rätt till heltid

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om rätt till heltid.
Jämför reservationerna 10 (SD), 11 (C) och 12 (V).

Bakgrund

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

Regeringen tillsatte i november 2011 en delegation för jämställdhet i arbetslivet (dir. 2011:80) med uppdrag att bl.a. stimulera en debatt om hur jämställdhet i arbetslivet kan främjas och lämna förslag på insatser som kan gynna jämställdhet i arbetslivet. En del av uppdraget rörde frågan om deltidarbete. Efter en förlängning redovisades uppdraget den 4 juni 2015 i betänkandet Hela lönen, hela tiden – Utmaningar för ett jämställt arbetsliv (SOU 2015:50). Delegationen föreslår bl.a. att partssamtal om arbetstidsfrågor, med särskilt fokus på rätt till heltid, ofrivillig deltid och sammanhållen arbetstid, ska initieras på berörda områden.

Motionerna

Sverigedemokraterna vill i motion 2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. utöka möjligheten att arbeta heltid inom den offentliga sektorn (yrkande 3). Enligt partiets förslag ska den som har arbetat sex månader efter att provanställningen övergått i en tillsvidareanställning ha möjlighet att söka och få en heltidsanställning. Partiet avser att i ett första skede skjuta till de medel som krävs, och därefter vid behov ändra på lagar och regelverk. Liknande tankegångar framförs i motion 2015/16:2055 av Roger Hedlund (SD), där motionären anser att regeringen bör utreda frågan om en lagändring på området. I motion 2015/16:476 av Robert Stenkvist m.fl. (SD) riktar partiet in sig på en särskild del av den offentliga sektorn och yrkar att förskolepersonal bör ges ökade möjligheter att arbeta heltid (yrkande 6). Ett liknande resonemang förs i motion 2015/16:60 av Robert Stenkvist och Stefan Jakobsson (båda SD). Vidare anser Sverigedemokraterna i motion 2015/16:3095 av Paula Bieler m.fl. att det bör inrättas ett stimulansbidrag för att utöka deltidstjänster till heltid (yrkande 19).

I motion 2015/16:2431 av Annika Carlsson m.fl. framhåller Centerpartiet att deltidsnormen för kvinnor på arbetsmarknaden bör brytas, bl.a. genom att se över hur arbetsmarknadens parter kan skapa rätt förutsättningar för fler att arbeta heltid (yrkande 6).

Vänsterpartiet förespråkar i motion 2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. en stärkning av rätten till heltid genom att anställningsskyddslagen ändras så att heltid blir norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta (yrkande 2). Vänsterpartiet ser det ofrivilliga deltidsarbetet som en jämställdhetsfråga och poängterar att också undersköterskor, servitriser och butiksbiträden ska kunna leva på sin lön. Liknande yrkanden om rätt till heltid förs fram i motionerna 2015/16:467 av Teres Lindberg, 2015/16:471 av Caroline Helmersson Olsson och 2015/16:2525 av Gunilla Carlsson och Mattias Jonsson (samtliga S). I motionerna 2015/16:471 och 2015/16:2525 betonas att situationen i första hand bör lösas genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter men att lagstiftning måste övervägas om det visar sig att detta inte är en framkomlig väg.

Utskottets ställningstagande

Gemensamt för motionärerna i detta avsnitt är att de vill öka möjligheterna för arbetstagare att arbeta heltid. Förslagen om hur målet ska nås skiljer sig åt och varierar från att införa ett särskilt stimulansbidrag till att skapa rätt förutsättningar för arbetsmarknadens parter eller lagstiftningsåtgärder. Vissa av motionärerna riktar in sig på särskilda delar av arbetsmarknaden, och i vissa fall är det hela arbetsmarknaden som avses. Utskottet behandlade liknande yrkanden om rätt till heltid relativt ingående under föregående riksmöte i betänkande 2015/16:AU4 (s. 39 f.).

Utskottet står fast vid vad det tidigare framhållit om att ett modernt, hållbart och rättvist arbetsliv kräver en anpassning till människors livssituation och förutsättningar. Det är viktigt att politiken förs med utgångspunkten att alla som vill ska kunna få heltidstjänster. Att det går att förlägga arbetstider enligt heltidsmålet bevisas inte minst av att heltid normalt är normen inom manligt dominerade branscher. För att alla som vill ska kunna arbeta heltid är det helt centralt att utbudet av heltidsanställningar ökas. Utskottet anser att arbetsmarknadens parter spelar en avgörande roll i detta.

Utskottet noterar med stor tillfredsställelse att allt fler kommuner och landsting beslutar om heltid. Enligt en undersökning utförd av Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) under våren 2015 har nästan sex av tio kommuner och tre av fyra landsting fattat beslut om rätt till heltid eller önskad sysselsättningsgrad. Det är en ökning sedan en liknande undersökning gjordes för tre år sedan. Under de senaste sex åren har 30 000 fler medarbetare i kommunerna och 12 000 fler i landstingen börjat arbeta heltid. SKL:s bedömning är att antalet heltidsarbetande i kommuner och landsting ska ha ökat med ytterligare 25 000 till i slutet av 2016. Utskottet välkomnar

utvecklingen mot att fler arbetsgivare verkar ha heltidsfrågan högt på dagordningen.

Samtidigt som det är viktigt att sträva mot att heltidsarbete ska vara normen på arbetsmarknaden ska deltidsarbete vara en möjlighet för alla som vill öka flexibiliteten i olika perioder av livet, inte minst för småbarnsföräldrar och i slutet av arbetslivet. När det gäller deltidsanställda bedömer utskottet dock att det inte bara är inkomsten som är lägre utan att deltagandet i planeringen av arbetet och inflytandet över arbetet och arbetets förläggning också ofta ligger på en lägre nivå. Vidare är risken för sämre hälsa också högre bland deltidsarbetande än bland heltidsanställda. Utskottet noterar även att kvinnor arbetar deltid i högre utsträckning än män och att detta många gånger är ofrivilligt. Att skapa förutsättningar så att kvinnor och män kan arbeta i lika hög utsträckning är en central jämställdhetsfråga. Utskottet anser därför att det är viktigt att ta krafttag för att förbättra arbetsvillkoren inom kvinno-dominerade sektorer, såsom vård- och omsorgssektorn. Annars kommer det att bli svårt att garantera en god välfärd i framtiden.

Utskottet välkomnar att regeringen för en politik som vilar på grunden att heltid ska vara utgångspunkten på arbetsmarknaden. Utskottet noterar t.ex. att regeringen även i budgetpropositionen för 2016 slår fast att heltid ska vara normen, med deltid som en möjlighet. Utskottet noterar också att delegationen för jämställdhet i arbetslivet bl.a. föreslagit partssamtal om arbetstidsfrågor med särskilt fokus på rätt till heltid (SOU 2015:10) och att ärendet bereds inom regeringskansliet. Utskottet välkomnar vidare att regeringen är tydlig med att den vill se en ordning där frågan i första hand löses av arbetsmarknadens parter genom förhandlingar och kollektivavtal. Utskottet kommer med stort intresse att följa utvecklingen på detta område.

Sammantaget anser utskottet att regeringen bedriver ett aktivt arbete med de frågor som tas upp i motionerna och att regeringens avvägningar i frågan är rimliga. Det finns därför inte skäl att i nuläget rikta något tillkännagivande till regeringen med anledning av motionsyrkandena, som därför avstyrks.

Utökad ledighet och arbetstidsförkortning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med förslag om bl.a. nya ledighetsformer och arbetstidsförkortning.

Jämför reservationerna 13 (M, SD), 14 (SD), 15 (V) och 16 (KD).

Motionerna

Moderaterna förespråkar i partimotion 2015/16:3225 av Anna Kinberg Batra m.fl. en förlängning av rätten till tjänstledighet för att starta företag från dagens sex månader till minst ett år (yrkande 12). Yrkandet framförs för att fler ska våga ta steget och prova på att bli entreprenörer. Partiet framställer liknande

yrkanden i motionerna 2015/16:2275 av Elisabeth Svantesson m.fl. (yrkande 7), 2015/16:2455 av Lars Hjälmared m.fl. (yrkande 4) och 2015/16:2701 av Ewa Thalén Finné m.fl. (yrkande 7).

I motion 2015/16:3095 av Paula Bieler m.fl. betonar Sverigedemokraterna vikten av att barn i så stor utsträckning som möjligt får utvecklas i sitt eget tempo. Partiet vill därför öka möjligheten för föräldrar att arbeta deltid under barnets första åtta år genom att utöka den lagstadgade deltidsrätten till 50 procent i stället för 75 procent (yrkande 15). Ett liknande yrkande framförs av partiet i motion 2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. (yrkande 4). I nämnda motion 2015/16:3095 framför partiet även ett förslag om att det ska införas fem s.k. förskoledagar per barnfamilj med barn i förskolan (yrkande 17). Med förslaget avses en lagstadgad rätt till tjänstledighet fem dagar per år när förskolan är sommarstängd. Partiet framställer ett liknande yrkande i motion 2015/16:2001 av Linus Bylund m.fl.

Tjänstledighet för föräldrar berörs även av Kristdemokraterna i partimotion 2015/16:2569 av Andreas Carlson m.fl. Partiet vill förlänga rätten till tjänstledighet på heltid för föräldrar tills barnet fyller tre år (yrkande 11). Partiet anser att dagens regler missgynnar pappor som ofta förlägger föräldraledigheten till när barnet är lite äldre.

Vänsterpartiet anser i motion 2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. att det är dags att på nytt ta upp frågan om en generell arbetstidsförkortning. Enligt partiet handlar frågan i grunden om ett avgörande vägval för vårt samhälle. I motionen föreslås därför att det tillsätts en utredning med uppdraget att se över möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning (yrkande 1).

Frågan om arbetstidsförkortning lyfts även fram i motion 2015/16:2126 av Carl Schlyter m.fl. (MP). Motionärerna anser att det bör utredas hur normalarbetstiden i ett första steg kan sänkas till 35 timmar i veckan (yrkande 1). Vidare vill motionärerna utreda en modell för en stabil samhällsekonomi inom naturens ramar där arbetstid är en regulator för att uppnå ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet (yrkande 2). Med utgångspunkten att en jämnare fördelning av lönearbete, fri tid och konsumtionsutrymme är en nyckel till en hållbar ekonomi föreslår motionärerna även att det utreds hur steg mot kortare normalarbetstid än 35 timmar i veckan ska kunna tas (yrkande 3).

I motion 2015/16:2568 av Emma Henriksson m.fl. påpekar Kristdemokraterna att Riksrevisionen i en skrivelse (skr. 2014/15:11) har rekommenderat regeringen att överväga hur socialförsäkringssystemet och arbetsmarknadslagstiftningen bör anpassas för att underlätta för anhöriga att förena anhörigomsorg med arbete på ett bättre sätt. I det sammanhanget har frågan om rätt till tjänstledighet på heltid eller deltid utretts. Partiet vill i linje med det att frågan om rätt till tjänstledighet vid anhörigomsorg ses över (yrkande 38).

Maria Strömkvist m.fl. (S) anser i motion 2015/16:624 att man bör se över möjligheten för förtroendevalda inom Svenska kyrkan att få ledigt från sitt arbete när de utför sitt uppdrag.

Utskottets ställningstagande

Motionerna i detta avsnitt innehåller förslag på olika former av utökad ledighet från arbetet för skilda ändamål. Det finns även ett par motionsyrkanden som behandlar en mer generell arbetstidsförkortning. Utskottet behandlade liknande yrkanden i motsvarande betänkande under förra riksmötet (bet. 2014/15:AU4 s. 36 f.). Utskottet anser att en stor del av det resonemang som framfördes gäller även för de yrkanden som framställts under det nuvarande riksmötet och finner därför skäl att lyfta fram stora delar av detta på nytt nedan.

Utskottet anser att det är önskvärt att arbetsmarknadens parter så långt som möjligt tar ansvar för vilka närmare arbetsrättsliga villkor som ska gälla i arbetslivet. Det gäller för alla som arbetar i Sverige, oavsett varifrån man kommer och oavsett vilken livssituation man befinner sig i. Genom att parterna tar ett sådant ansvar kan långsiktig stabilitet uppnås, samtidigt som parterna själva har möjlighet att anpassa villkoren till de förutsättningar som råder i respektive bransch. Utskottet anser att det är statens uppgift att skapa förutsättningar för parterna att ta ett sådant ansvar och samtidigt säkerställa vissa grundläggande villkor.

När det gäller Sverigedemokraternas och Kristdemokraternas olika yrkanden om föräldrars möjlighet till ledighet anser utskottet att det gällande regelverket överlag är väl avvägt. I fråga om rätten att vara föräldraledig kommer detta t.ex. till uttryck genom generösa regler i föräldraledighetslagen. Det finns även skäl att lyfta fram att åldersgränsen för att ta ut föräldrapenning relativt nyligen höjdes från åtta till tolv år (prop. 2013/14:4, bet. 2013/14:SfU3, rskr. 2013/14:66). Ett skäl till ändringen var föräldrarnas behov av ledighet från arbetet även för äldre barn, exempelvis under lov och studiedagar eller vid deltagande i förskolans och skolans verksamhet. Utskottet delar uppfattningen att det är viktigt att föräldrar tar en aktiv del i samtliga delar av sina barns uppväxt, däribland skolgången. Utskottet anser emellertid att det nuvarande systemet är utformat på ett sätt som är lämpligt för att tillgodose detta.

I fråga om Vänsterpartiets förslag om att utreda möjligheten till en generell arbetstidsförkortning vill utskottet betona att utgångspunkten måste vara den svenska arbetsmarknadsmodellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagstiftning. Det är en ordning som bör värnas. I linje med det anser utskottet fortfarande att det i första hand är arbetsmarknadens parter som bör komma överens om eventuella arbetstidsförkortningar. Utskottet vill även framhålla att det ställer sig bakom att regeringen i sin politik utgår från ett tydligt sysselsättningsmål där antalet personer som arbetar och antalet arbetade timmar i ekonomin ska öka.

I några motioner pekas några specifika områden ut där regeringen borde göra särskilda satsningar för att utöka eller utreda rätten till ledighet. Det gäller bl.a. Moderaternas förslag om att rätten till tjänstledighet för att starta företag ska utökas och Kristdemokraternas förslag om att se över rätten till tjänstledighet vid anhörigomsorg. Med hänvisning till att gällande regelverk får anses vara väl avvägt och rimligt anser utskottet inte att det finns skäl för

regeringen att ta något initiativ med anledning av vad som anförs i de aktuella motionerna.

Därmed finner utskottet inget behov av att vidta åtgärder med anledning av de framställda motionsyrkandena, som därför avstyrks.

Villkoren för äldre på arbetsmarknaden

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om villkoren för äldre på arbetsmarknaden.

Jämför reservation 17 (L).

Bakgrund

Enligt 32 a § anställningsskyddslagen har en arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av lagen. Enligt 33 § första stycket gäller att en arbetsgivare som vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår 67 år ska ge arbetstagaren skriftligt besked om detta minst en månad i förväg. En arbetstagare som fyllt 67 år har enligt 33 § tredje stycket inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §§ anställningsskyddslagen. Enligt 5 § gäller att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas bl.a. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

År 2011 fick en särskild utredare i uppdrag att analysera de pensionsrelaterade åldersgränserna och de hinder och möjligheter som finns för ett längre arbetsliv, den s.k. Pensionsåldersutredningen (dir. 2011:34). Delbetänkandet Längre liv, längre arbetsliv – Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre (SOU 2012:28) lämnades 2012, och slutbetänkandet Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU 2013:25) lämnades 2013. I sitt slutbetänkande lämnade utredningen ett flertal förslag till åtgärder för att bidra till en högre faktisk pensionsålder. Utredningen föreslog att en s.k. riktålder för pension skulle införas med följderna att bl.a. den s.k. LAS-åldern höjs från 67 till 69 år från 2016 och därefter anpassas till riktåldern. Utredningens slutbetänkande har remitterats och bereds för närvarande inom ramen för den översyn av pensionssystemet som initierats av den s.k. Pensionsgruppen, med företrädare för partierna bakom pensionsöverenskommelsen.

Motionerna

I motion 2015/16:2589 av Cecilia Widegren m.fl. anser Moderaterna att åldersgränsen i anställningsskyddslagen bör höjas (yrkande 4). Margareta B Kjellin och Ulf Berg (båda M) delar i motion 2015/16:2599 detta synsätt och vill ge arbetstagare rätt att arbeta även efter 67 års ålder (yrkande 1).

Folkpartiet framhåller i partimotion 2015/16:1480 av Jan Björklund m.fl. att det krävs att fler är i arbete för att i framtiden få råd med den välfärd vi har och för att utveckla den. Enligt partiet behöver vi ta vara på de åsrika personer som vill och kan fortsätta i arbetslivet. Partiet anser att rätten att vara kvar i arbetslivet bör höjas till 69 års ålder som ett första steg (yrkande 3). Även Birgitta Ohlsson m.fl. (FP) diskuterar i motion 2015/16:204 rätten att arbeta kvar efter 67 års ålder. Mot bakgrund av bl.a. behoven inom välfärdssektorn och att så många människor vill stanna kvar längre i arbetslivet anser motionärerna att den övre gränsen för rätten att vara kvar i arbetslivet bör utredas. Motionärerna ser en höjning från 67 till 75 år som en tänkbar lösning.

I motion 2015/16:490 av Lars-Arne Staxäng och Lotta Finstorp (båda M) anser motionärerna att äldres möjligheter på arbetsmarknaden behöver stärkas.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att det är positivt att vi ser en utveckling i samhället där vi blir allt äldre. I takt med att människor lever längre är det för många naturligt att också arbeta högre upp i åldrarna, såväl för lönen det ger som för att man trivs på en arbetsplats och för känslan av att fortfarande göra en värdefull insats. Arbete är grunden för välstånd och en garant för att kunna upprätthålla välfärden. Utskottet anser således att åldersgränsen för hur länge arbetstagare ska ha rätt att kvarstå i anställning liksom pensionssystemet i övrigt är helt centrala välfärdsfrågor och något som angår hela samhället.

Enligt utskottet är det därför viktigt att frågorna som tas upp i motionerna i detta avsnitt behandlas på en stabil grund med långsiktighet i åtanke. Utskottet anser att Pensionsgruppen, med pensionsöverenskommelsen som utgångspunkt, är grunden för att frågorna ska kunna behandlas brett och med den önskvärda långsiktigheten som ledstjärna. Utskottet anser att det är en ordning som det är värt att värna om.

Utskottet noterar att antalet äldre i arbetslivet enligt SCB:s statistik har ökat de senaste åren. Men utskottet konstaterar samtidigt att arbetslivet inte har förlängts i samma takt som medellivslängden har ökat. Utskottet noterar också att Pensionsåldersutredningen har slagit fast att en utveckling där allt färre ska försörja allt fler inte är långsiktigt hållbar. I Pensionsgruppen finns det också en samsyn om behovet av ett längre arbetsliv för att upprätthålla rimliga pensionsnivåer men också för att klara välfärden. Utskottet delar den uppfattning som kommit till uttryck i Pensionsåldersutredningen och som parterna i Pensionsgruppen representerar.

Utskottet noterar vidare att Pensionsgruppen i mars 2014 träffade en överenskommelse om vissa förändringar i pensionsöverenskommelsen. I överenskommelsen uppges att Pensionsgruppen kommer att fortsätta att arbeta med åtgärder som förlänger arbetslivet. Sådana åtgärder bör enligt gruppen vidtas i dialog med arbetsmarknadens parter. Det nämns särskilt att en eventuell förlängning av rätten att kvarstå i anställning till 69 års ålder ska diskuteras.

Det är inte endast individer som berörs av eventuella förändringar för att förlänga arbetslivet. Även arbetsmarknadens parter är starkt berörda av sådana förändringar. Inte minst eftersom det på arbetsmarknaden finns en mängd avtal mellan parterna som på olika sätt är knutna till åldern 65 år och som berör de allra flesta i arbetskraften. För att nå ett bra och förankrat resultat bör därför arbetet för ett längre arbetsliv bedrivas brett och nära arbetsmarknadens parter. Utskottet välkomnar därför att Pensionsgruppen också är överens om att föra en dialog med parterna i frågan.

I juni 2015 påbörjades dialogen genom ett seminarium med bl.a. Pensionsgruppen och arbetsmarknadens parter. Utskottet noterar att två fackligt och politiskt erfarna personer – f.d. partiledaren för Kristdemokraterna Göran Hægglund och f.d. ordföranden för Svenska metallindustriarbetareförbundet (numera IF Metall) Göran Johnsson – nyligen utsetts för att under det närmaste halvåret leda samtalen med parterna i syfte att komma framåt i frågan om ett längre arbetsliv. I början av hösten 2016 kommer Pensionsgruppen att utvärdera resultatet av denna dialog och därefter att gemensamt ta ställning till en åtgärdsplan för det fortsatta arbetet. Utskottet kommer att följa arbetet med stort intresse.

När det gäller frågan om hur arbetslivet kan förlängas vill utskottet betona att en höjning av pensionsrelaterade åldersgränser inte kan göras helt avskilt från andra åtgärder på området. I sammanhanget finns det skäl att särskilt lyfta fram vikten av en god arbetsmiljö. Arbetslivet ska vara utformat med målet att alla ska orka arbeta ett helt arbetsliv. Utskottet ser att det i dag finns många grupper som inte ens orkar arbeta fram till 65-årsdagen. Utskottet noterar vidare att spridningen i uttag av pension har ökat påtagligt och att allt fler tar ut pensionen före respektive efter 65 års ålder. Utskottets uppfattning är därför att det är centralt att i fortsättningen inte endast titta på en eventuell höjning av de pensionsrelaterade åldersgränserna utan även på bl.a. arbetsmiljöinsatser som gör att fler orkar arbeta längre.

Utskottet anser att det är tydligt att arbetsmiljöfrågor är prioriterade hos regeringen. Det framgår inte minst av den ambitiösa arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet som regeringen nyligen presenterat (skr. 2015/16:80). Utskottet välkomnar även de två utredningarna Arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv (dir. 2016:1) och Nationellt centrum för kunskap om och utvärdering av arbetsmiljö (dir 2016:2) som regeringen tillsatt i samband med strategin. Även ett välfungerande skydd mot åldersdiskriminering är av vikt i sammanhanget.

Sammantaget konstaterar utskottet att ett aktivt och brett arbete pågår på det aktuella området och ser för närvarande inget behov av ytterligare initiativ på området. Utskottet anser att det är tydligt att regeringen ser äldre i arbetslivet som en viktig resurs som bör tas till vara. Det finns därför inte behov av något tillkännagivande till regeringen med anledning av motionsyrkandena, som därför avstyrks.

Arbetsrätt och offentlig upphandling

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbetsrätt och offentlig upphandling.

Jämför reservation 18 (V).

Bakgrund

Syftet med Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 94 angående arbetsklausuler i kontrakt däri en offentlig myndighet är part, nedan kallad ILO:s konvention nr 94, är att motverka social dumpning vid offentlig upphandling, dvs. att arbetsvillkor försämrats till följd av konkurrens vid anbudsgivning. I konventionen anges att offentliga kontrakt ska innehålla klausuler som tillförsäkrar arbetstagaren lön, arbetstid och andra anställningsvillkor som inte är mindre gynnsamma än de som fastställts i kollektivavtal eller annat godtagat förhandlingssystem, skiljedom eller den nationella lagstiftningen (artikel 2).

ILO:s konvention nr 94 antogs 1949, och frågan om en svensk ratifikation av konventionen har varit föremål för riksdagens behandling vid flera tillfällen. Våren 2006 tillkännagav riksdagen för regeringen att det är viktigt att Sverige kan ratificera konventionen (bet. 2005/06:AU3, rskr. 2005/06:174). Riksdagen beslutande om ett nytt tillkännagivande med krav på ratificering av konventionen under riksmötet 2010/11 (bet. 2010/11:AU10, rskr. 2010/11:299).

Regeringen tillsatte i december 2014 en särskild utredare med uppgift att analysera hur uttryckliga krav på villkor enligt kollektivavtal kan föras in i de tre nya kommande upphandlingslagarna om offentlig upphandling, upphandling inom försörjningssektorerna och upphandling av koncessioner som är en följd av tre EU-direktiv från 2014 om offentlig upphandling och koncessionskontrakt (dir. 2014:162). Utredaren skulle också analysera hur krav på att varor, tjänster och byggtreprenader ska produceras, tillhandahållas och utföras under förhållanden som uppfyller ILO:s kärnkonventioner kan föras in i de tre nämnda upphandlingslagarna. Utredningen överlämnade den 1 september 2015 sitt delbetänkande Upphandling och villkor enligt kollektivavtal (SOU 2015:78) till regeringen. Utredningen föreslår bl.a. att upphandlande myndigheter ska kräva att arbete som utförs i offentlig upphandling ska utföras med skäliga anställningsvillkor.

I ett tilläggsdirektiv (dir. 2015:90) fick utredaren i uppdrag att även dels utreda förutsättningarna för en svensk ratifikation av ILO:s konvention nr 94, dels göra en internationell jämförelse av användningen av sociala villkor vid offentlig upphandling. Utredaren hade även i uppgift att lämna förslag till möjliga anpassningar av bestämmelserna i upphandlingslagarna. Förslagen måste stå i överensstämmelse med upphandlingsdirektiven och EU-rätten i

övrigt. Den 1 mars 2016 överlämnades slutbetänkandet Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling – ILO:s konvention nr 94 samt en internationell jämförelse (SOU 2016:15).

Utredningens slutsats är att konventionen kan genomföras på ett sätt som är förenligt med EU-rätten. I utredningen konstateras även att arbetsklausuler kan användas i offentlig upphandling även utan att konventionen ratificeras och att en ratifikation inte heller påverkar Sveriges skyldigheter att följa EU-rätten och iaktta EU-rättens begränsningar av hur arbetsrättsliga villkor kan användas vid offentlig upphandling. Samtidigt konstaterar utredningen att Sverige till följd av sitt medlemskap i EU inte kan ratificera konventionen utan ett bemyndigande från EU. Ett genomförande kräver också en anpassning av svensk lagstiftning, enligt utredningen.

Motionerna

Vänsterpartiet anser i partimotion 2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. att den arbetsrättsliga lagstiftningen och lagen (2007:1091) om offentlig upphandling, förkortad LOU, bör skrivas om så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byten av entreprenörer i samband med upphandlingar (yrkande 12).

Situationen vid upphandlingar och olika entreprenörers roll uppmärksammas även i motion 2015/16:1407 av Paula Holmqvist m.fl. (S). Motionärerna anser att medbestämmandelagen bör utvidgas så att arbetstagarorganisationer ges möjlighet till förhandlingar med den upphandlande myndigheten när arbetstagarorganisationen har medlemmar i den verksamhet som berörs av upphandlingen (yrkande 1). Vidare vill motionärerna se ett förtydligande av att arbetstagarorganisationer har förhandlingsrätt enligt medbestämmandelagen även med bolag som vunnit en upphandling men vars delägande bolag driver verksamheten där arbetstagarorganisationen har medlemmar (yrkande 2).

I motion 2015/16:449 noterar Teres Lindberg och Maria Andersson Willner (båda S) att flera europeiska länder har ratificerat ILO:s konvention nr 94, däribland våra nordiska grannländer. Motionärerna anser att det offentliga kan bidra till att villkoren på arbetsmarknaden upprätthålls genom att ratificera konventionen.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att en väl fungerande arbetsmarknad är beroende av att företag och andra arbetsgivare följer de regler för arbetsmarknaden som slagits fast i såväl lagstiftning som kollektivavtal. Utskottet anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen erbjuder en lämplig ordning av förhållandena på arbetsmarknaden. Det är viktigt att denna modell värnas och att politiken strävar mot att ge arbetsmarknadens parter möjlighet att ta ansvar för villkoren på arbetsmarknaden. Genom att ta ett sådant ansvar kan parterna

både skapa stabilitet på arbetsmarknaden och på ett lämpligt sätt anpassa villkoren till de förutsättningar som råder i respektive bransch.

När det gäller frågan om skyddet för anställda mot uppsägningar och möjligheten till förhandling för arbetstagarorganisationer vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar vill utskottet framhålla att det finns vissa skyddsregler som är tillämpliga i dessa situationer. I anställnings-skyddslagen och medbestämmandelagen finns skyddsregler när det är fråga om övergång av verksamhet. Vid en övergång av verksamhet övergår överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid övergången till den nya arbetsgivaren. En övergång är i sig inte saklig grund för att säga upp en arbetstagarare. Det hindrar dock inte uppsägningar av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl, där förändringar av arbetsstyrkan ingår.

Vidare finns i medbestämmandelagen bestämmelser om att när en arbetstagarares anställningsavtal och anställningsförhållanden har övergått till en ny arbetsgivare är den nya arbetsgivaren under ett år från övergången skyldig att tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som gällde för den tidigare arbetsgivaren, om inte kollektivavtalets giltighet har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagararna.

Utskottet vill vidare framhålla att i linje med den svenska arbetsmarknadsmodellen gäller att berörda arbetstagarorganisationer har rätt till information om och har möjlighet att påverka planeringen av upphandlingar inom ramen för samverkan eller med stöd av medbestämmandelagen. Frågor om övergång av verksamhet omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten. Även om inte arbetsgivaren skulle vara bunden av något kollektivavtal alls är arbetsgivaren skyldig att ta initiativ till förhandling med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör övergång av verksamhet. Arbetsmarknadens parter har också möjlighet att närmare reglera frågan om arbetstagararnas rättigheter vid övergång av verksamhet i kollektivavtal.

Utskottet anser att det finns skäl att i sammanhanget även framhålla att reglerna om övergång av verksamhet enligt EU-domstolen inte bara gäller i de fall där det är fråga om ett direkt avtalsförhållande mellan två företag utan även när två företag efter varandra i en offentlig upphandling har tilldelats driften av en verksamhet. När en offentlig upphandling leder till en övergång av verksamhet i den mening som avses i anställningsskyddslagen blir alltså leverantören skyldig att ta över personalen.

Utskottet anser vidare att det är en fråga för Sveriges kommuner, landsting och andra upphandlande myndigheter att utforma ramarna för de upphandlande verksamheterna. När de väljer att lägga ut verksamheter genom offentlig upphandling är det viktigt att möjligheter finns för att dessa verksamheter ska utföras på långsiktigt fungerande marknader med seriösa företag.

Parterna har stora möjligheter att genom kollektivavtal avtala vad som ska gälla vid övertagande av personal. Utskottet är medvetet om att parterna också kommit en bit på vägen när det gäller att reglera frågan men kan dock se att det finns utrymme för att komma ännu längre i den typen av regleringar.

Utskottet konstaterar att när det gäller frågan om möjlighet att ställa krav på kollektivavtal inom ramen för offentlig upphandling så är det en fråga som har utretts noga av en särskild utredare tillsatt av regeringen i samband med införandet av nya upphandlingslagar. I ett delbetänkande föreslås bl.a. att upphandlande myndigheter ska kräva att arbete som utförs i offentlig upphandling ska utföras med skäliga anställningsvillkor (SOU 2015:78).

Utredningen har nyligen även redovisat sitt slutbetänkande (SOU 2016:15) om bl.a. förutsättningarna för att ratificera ILO:s konvention nr 94. Utredningen slår bl.a. fast att en ratifikation är möjlig med hänsyn till EU-rätten. Utredningen konstaterar vidare att en ratifikation inte skulle utvidga det befintliga utrymmet att ställa arbetsrättsliga villkor i offentlig upphandling. Men utredningen anser ändå att en ratifikation skulle vara en kraftfull och tydlig markering att Sverige tar aktiv ställning för goda arbetsvillkor och ställer sig bakom de grundläggande normer och värderingar som avspeglas i ILO:s normsystem. Utskottet utgår från att utredningen kommer att beredas grundligt inom Regeringskansliet och noterar att regeringen i budgetpropositionen för 2016 förklarar att regeringen har för avsikt att ratificera ILO:s konvention nr 94.

Utskottet vill även uppmärksamma att sedan den 1 september 2015 ansvarar den nya upphandlingsmyndigheten för att utveckla, förvalta och stödja den upphandling som genomförs av upphandlande myndigheter och enheter. Myndigheten ska bl.a. verka för en rättssäker, effektiv och socialt och miljömässigt hållbar upphandling till nytta för medborgarna och näringslivets utveckling. Myndigheten ska främja innovativa lösningar inom upphandling, och stödet ska bl.a. bidra till att ökad social hänsyn tas i upphandlingar. Utskottet ser positivt på att stödet samlats i en ny myndighet och hyser förhoppningar om att myndigheten ska kunna bidra till mer ansvarstagande i upphandlingssituationer.

Sammantaget anser utskottet att det är tydligt att arbete pågår i de frågor som tas upp i motionerna i det aktuella avsnittet. Det finns inte skäl att förekomma det beredningsarbete som pågår med utredningar på området. Utskottet kan därför inte se att det finns skäl att rikta något tillkännagivande till regeringen, varför motionsyrkandena avstyrks.

Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om turordningsreglerna i anställningsskyddslagen.

Jämför reservationerna 19 (V), 20 (L) och 21 (KD).

Bakgrund

Turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen är aktuella vid arbetsbristsituationer 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 i så fall döma arbetsgivaren att betala skadestånd.

Den 1 januari 2001 infördes ett undantag från den gällande turordningsprincipen, det s.k. tvåpersonersundantaget, i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen. Regeln innebär att en arbetsgivare med högst tio arbetstagare får undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de personer som undantas har företräde till fortsatt anställning oavsett turordningen. Arbetsgivarens beslut att tillämpa undantagsbestämmelsen kan i normalfallet inte prövas rättsligt.

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

Motionerna

I motion 2015/16:3054 av Fredrik Malm m.fl. (FP) framhåller Liberalerna att dagens arbetsmarknadsregler behöver moderniseras för att öka sysselsättningen och ge fler grupper större chans på arbetsmarknaden. Enligt partiet bör de nuvarande turordningsreglerna i anställningsskyddslagen ersättas med turordningsregler som baseras på den enskildes kompetens. Lagen ska även i fortsättningen vara dispositiv, vilket betyder att arbetsmarknadens parter är fria att själva avtala om hur turordningsreglerna ska utformas inom deras bransch.

Krav på att se över turordningsreglerna så att dessa tar sikte på kompetens i stället för ålder framförs även i motionerna 2015/16:1355 av Betty Malmberg (M) yrkande 1 och 2015/16:1457 av Erik Bengtzboe (M) yrkande 1. I motionerna 2015/16:2414 av Johan Hedin (C) och 2015/16:2630 av Maria Malmer Stenergard och Sofia Fölster (båda M) yrkande 1 förespråkas ett avskaffande av turordningsreglerna i anställningsskyddslagen.

I partimotion 2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. framhåller Vänsterpartiet att det inte finns några sakliga skäl till att anställda i mindre företag ska ha sämre anställningsskydd än anställda i större företag. Partiet anser därför att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § anställningsskyddslagen (yrkande 5). Ett liknande resonemang förs av Adnan Dibrani och Mattias

Jonsson (båda S) i motion 2015/16:460, där kvinnor och småbarnsföräldrar pekats ut som särskilt utsatta. Motionärerna anser att undantagsregeln för mindre företag bör tas bort.

Kristdemokraterna påpekar i motion 2015/16:1991 av Désirée Pethrus m.fl. att företag måste kunna ställa om och behålla nyckelpersoner vid förändrade villkor för företaget. För att främja ett flexiblare arbetsliv där företagen har bättre förutsättningar att hantera dagens förutsättningar anser partiet att undantagen från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen bör utökas till fyra personer (yrkande 10). Kristdemokraterna vill att bestämmelsen ska vara tillämplig oavsett företagets storlek.

Utskottets ställningstagande

Motionerna i detta avsnitt innehåller helt olika förslag om att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen bör ändras. Förslagen varierar från att regelverket ska baseras på den enskildes kompetens till att det s.k. tvåpersonersundantaget ska avskaffas respektive utökas. Utskottet behandlade liknande yrkanden i motsvarande betänkande under förra riksmötet (bet. 2014/15:AU4 s. 34 f.). Utskottet anser att en stor del av det resonemang som framfördes där gäller även för de yrkanden som framställdes under det nuvarande riksmötet.

Med anledning av bl.a. Kristdemokraternas förslag om att utöka undantagen från turordningsreglerna vill utskottet framföra följande. Utskottet är av uppfattningen att arbetsrätten ska skapa förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Flexibilitet på arbetsmarknaden är alltså viktigt. Men det är minst lika viktigt att de anställda känner sig trygga och åtnjuter rättssäkerhet. Det är lagstiftarens uppgift att tillsammans med parterna på arbetsmarknaden finna en lämplig nivå i balansen mellan flexibilitet och trygghet. Utskottet anser att anställningsskyddslagen har en viktig roll för att skapa den önskade balansen mellan flexibilitet och trygghet och att turordningsreglerna spelar en central roll i detta. Nuvarande reglering är väl avvägd. Att, som Vänsterpartiet föreslår, slopa undantaget från turordningsreglerna är således inte heller rätt väg att gå.

Utskottet delar inte heller bilden som målas upp i bl.a. Liberalernas motion av att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen skulle begränsa möjligheterna för vissa grupper att få tillträde till arbetsmarknaden. Lagstiftningens dispositiva karaktär gör att det redan i dag är möjligt att i förhandlingar mellan parterna söka konstruktiva lösningar när en arbetsgivare tvingas till uppsägningar på grund av arbetsbrist. Denna ordning, som är en naturlig följd av den svenska arbetsmarknadsmodellen, är enligt utskottet väl lämpad för att lösa situationer när turordningsfrågor ställs på sin spets. Parterna har i dessa situationer goda möjligheter att väga in olika gruppers tillträde på arbetsmarknaden.

Utskottet står fast vid sin uppfattning att förändringar av det arbetsrättsliga regelverket bör vara väl förankrade hos arbetsmarknadens parter för att de ska få det genomslag som önskas. Det gäller även förändringar av turordningsreglerna i stort och särskilda delar som tvåpersonersundantaget. Parterna har och bör fortsätta att ha ett stort ansvar när det gäller arbetsmarknadens funktionssätt. Innan förslag genomförs på området är det därför viktigt med en förankring hos arbetsmarknadens parter.

Utskottet noterar även att det verkar finnas en ambition på vissa håll hos parterna att diskutera turordningsfrågor. Utskottet välkomnar att parterna har sådana ambitioner och att parterna verkar ha ett intresse av att lösa många frågor avtalsvägen. Om parterna i den här typen av diskussioner skulle nå fram till en samsyn om att en förändring av lagstiftningen är nödvändig utgår utskottet från att regeringen nog skulle analysera detta.

Sammantaget anser utskottet att turordningsreglerna i anställnings- skyddslagen är väl avvägda och att eventuella förändringar först bör förankras hos parterna. Utskottet anser således inte att det finns skäl för något initiativ med anledning av motionsyrkandena i detta avsnitt, som därför avstyrks.

Stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om fackliga stridsåtgärder.
Jämför reservation 22 (KD).

Motionerna

I motion 2015/16:1991 av Désirée Pethrus m.fl. förklarar Kristdemokraterna att partiet vill stärka medlingens roll och skapa en proportionalitet i sympatiåtgärder på arbetsmarknaden. Syftet är att skapa en bättre ordning på arbetsmarknaden. Partiet anser att parterna inte bör få använda sig av arbetsrättsliga konfliktåtgärder utan att först söka medling vid Medlingsinstitutet eller, om parterna är eniga, den oberoende part som parterna enats om (yrkande 11). Partiet vill också se över lagstiftningen om sympatiåtgärder på arbetsmarknaden för att skapa en ökad proportionalitet mellan aktörerna och för att förhindra att samhällsviktiga funktioner används i konflikter (yrkande 12).

Ulrika Karlsson i Uppsala (M) anser i motion 2015/16:2298 av att det vore bra om parterna självmant kunde komma överens om en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder. Eftersom det inte alltid är möjligt anser motionären att det kan finnas anledning för regeringen att överväga lagstiftning. Lagstiftningen ska vidtas i syfte att modernisera spelreglerna och stävja missbruk av konfliktvapnet på arbetsmarknaden.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har under senare år regelbundet behövt ta ställning till yrkanden om behovet av att se över systemet med stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad. En grundlig bakgrund till de rättsliga förutsättningarna och proportionalitetsprincipens karaktär presenterades av utskottet i betänkande 2008/09:AU7 (s. 20 f.). Utskottet anser att den bakgrundsbeskrivningen fortfarande är relevant i sammanhanget.

Utskottet vill framhålla att utgångspunkten är att den svenska arbetsmarknadsmodellen ska skapa goda förutsättningar för trygghet, utveckling, tillväxt och konkurrenskraft. Utskottet anser att modellen över tid har visat sig fungera väl just för att skapa dessa förutsättningar. Det beror inte minst på att modellen har visat sig kunna utvecklas över tid för att anpassa sig till rådande förhållanden.

Utskottet kan vidare konstatera att den svenska arbetsmarknadsmodellen över tid har skapat förutsättningar för ett relativt lugn på arbetsmarknaden. Utskottet noterar att Medlingsinstitutet i sin rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen 2015 redovisade att Sverige under det året förlorade 234 arbetsdagar på grund av stridsåtgärder. Det är den lägsta siffran sedan Medlingsinstitutet inrättades 2000. Även om det inte var ett förhandlingsintensivt år på riksnivå anser utskottet att det skickar tydliga signaler om stabiliteten på den svenska arbetsmarknaden som det gällande regelverket bidrar till att upprätthålla. Av Medlingsinstitutets rapport framgår vidare bl.a. att Sverige vid en jämförelse med de nordiska länderna hade minst antal förlorade arbetsdagar under perioden 2007–2014. Medlingsinstitutets generaldirektör Carina Gunnarsson redogjorde för rapporten och myndighetens arbete vid ett utskottssammanträde den 14 januari 2016.

Utskottet kan inte se att det finns behov av att rikta något krav till regeringen på att vidta åtgärder på området i linje med vad som föreslås i motionsyrkandena, som därför avstyrks.

Integritetsskydd i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om integritetsskydd i arbetslivet.

Jämför reservationerna 23 (M) och 24 (V).

Bakgrund

Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet lämnade i maj 2009 betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44). I betänkandet föreslås att en ny lag införs till skydd för den personliga integriteten. Förslaget innebär bl.a. ett förbud för en arbetsgivare att utan lagstöd begära att en arbetssökande ska visa

upp ett belastningsregisterutdrag eller ett utdrag ur misstankeregistret. En arbetsgivare ska inte heller utan lagstöd få begära att en arbetstagare uppvisar ett utdrag från register som förs hos Försäkringskassan om utdraget innehåller uppgifter för vilka sekretess gäller hos arbetsgivare. Betänkandet har remissbehandlats.

Den 23 maj 2013 gavs en särskild utredare uppdraget att bl.a. kartlägga av vilka skäl arbetsgivare, utan uttryckligt författningsstöd, begär att arbetsökande visar upp utdrag ur belastningsregistret och vilken betydelse sådana utdrag tillmäts i anställningsprocessen (dir. 2013:56). Utredaren har också analyserat vilka åtgärder som krävs för att säkerställa att arbetsgivare inte utan författningsstöd begär att arbetsökande och arbetstagare visar upp utdrag ur belastningsregistret. Betänkandet Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48) redovisades den 26 juni 2014. Utredaren föreslår att det ska vara förbjudet för arbetsgivare att utan författningsstöd begära att en arbetsökande ska visa upp eller överlämna ett utdrag ur belastningsregistret. Förslaget har remitterats och bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Motionerna

Moderaterna framhåller i motion 2015/16:2307 av Beatrice Ask m.fl. att utvecklingen där allt fler arbetsgivare begär utdrag ur belastningsregistret alternativt kräver att den arbetsökande själv ska begära ut informationen och bifoga den med sin ansökan innebär större svårigheter för många som tidigare begått brott att få jobb. Enligt partiet undergräver detta grundläggande rättsliga principer och är långt ifrån en garanti för att förhindra anställning av personer som är olämpliga för en anställning. Med hänvisning till betänkandet Registerutdrag i arbetslivet vill Moderaterna skyndsamt se förslag om att begränsa arbetsgivarnas möjlighet att utan författningsstöd begära utdrag av belastningsregistret inför anställning (yrkande 8).

I motion 2015/16:34 av Ali Esbati m.fl. framhåller Vänsterpartiet utredningarna Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44) och Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48). Partiet ser överlag positivt på de förslag som presenterats i utredningarna. Förslagen skulle, om de blev verklighet, bidra till att stärka skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet. Partiet anser att det är dags att regeringen går vidare med utredningarnas förslag och vill därför att regeringen återkommer till riksdagen med förslag som tar sin utgångspunkt i nämnda utredningar (yrkande 8).

I motion 2015/16:1011 av Ingemar Nilsson (S) anförs att det är angeläget att begränsa arbetsgivares möjlighet att begära utdrag ur brottsregistret vid nyanställningar.

Utskottets ställningstagande

Motionärerna i detta avsnitt framhåller vikten av den personliga integriteten i arbetslivet på olika sätt. Utskottet vill inledningsvis framhålla att det

instämmer i motionärernas utgångspunkt, nämligen att det är av stor vikt att värna alla arbetstagares personliga integritet. Som den många gånger svagare parten i ett anställningsförhållande eller redan vid ett ansökningsförfarande är det centralt att arbetstagare har ett väl avvägt regelverk med en god skyddsnivå att falla tillbaka på.

Utskottet vill dock betona att frågan om och hur man bör reglera skyddet för den personliga integriteten är komplicerad. Den innebär bl.a. en svår balansakt mellan olika intressen. I den ena vågskålen måste läggas vikten av att arbetstagare och arbetssökande just tillförsäkras ett bra skydd. I den andra vågskålen är det nödvändigt att fylla på med vikten av att arbetsgivare måste få utrymme att utöva den kontroll som deras ansvar för säkerheten och effektiviteten på arbetsplatsen kräver. En arbetsgivare måste också kunna leda och fördela arbetet.

Utskottet uppmärksammar vidare att den personliga integriteten i arbetslivet i dag inte är helt utan regleringar. Som exempel kan nämnas att den ovannämnda Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44) bl.a. slår fast att personuppgiftslagen (1998:204) tillhandahåller ett förhållandevis gott skydd för den personliga integriteten på arbetslivets område.

När det särskilt gäller frågan som Moderaterna tar upp om arbetsgivare som ställer krav på att arbetstagare eller arbetssökande ska visa upp registerutdrag instämmer utskottet i att detta kan innebära nackdelar i olika avseenden. Utskottet konstaterar dock att en särskild utredare relativt nyligen har gjort en kartläggning på området och presenterat ett förslag om en ny lag om registerkontroll i arbetslivet (SOU 2014:48). Utskottet vill inte förekomma regeringens beredning av utredningens förslag.

Därmed finner utskottet inget behov av att vidta åtgärder med anledning av de framställda motionsyrkandena, som därför avstyrks.

Reservationer

1. Det arbetsrättsliga regelverket, punkt 1 (C)

av Fredrik Christensson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2015/16:2368 av Anders W Jonsson m.fl. (C) yrkande 2 och avslår motionerna

2015/16:340 av Hans Hoff (S),

2015/16:1050 av Jessica Rosencrantz (M) yrkande 3,

2015/16:1128 av Boriana Åberg (M),

2015/16:1202 av Lotta Finstorp m.fl. (M) yrkandena 1 och 2,

2015/16:1426 av Marianne Pettersson (S),

2015/16:1909 av Isabella Hökmark (M),

2015/16:2582 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M) yrkande 1 och

2015/16:3226 av Cecilia Widegren m.fl. (M) yrkande 38.

Ställningstagande

Sverige kan bli ett mer dynamiskt, miljövänligt och sammanhållet land. Stora, statliga och stelbenta strukturer kan ersättas av en ekonomi där nya företag och jobb växer fram underifrån. Förutsättningarna för denna jobbtillväxt ser olika ut för olika människor och på olika orter. Därför ska inte politiken och ekonomin centralstyras från Stockholm eller Bryssel utan vårdas och ges näring lokalt. Centerpartiet vill se ett samhälle som håller ihop – inte genom att pressa in alla människor och orter i samma mall utan genom att vi låter människor söka sin egen lycka, utvecklas efter eget huvud och nå sin egen fulla potential. När nya jobb skapas, läggs grunden för ett minskat utanförskap och mer skatteintäkter som kan användas till vård av våra äldre och skolgång till våra barn.

En förutsättning för jobbtillväxt och ett samhälle som håller ihop är en bättre fungerande arbetsmarknad. Centerpartiet vill öka såväl flexibiliteten som tryggheten på svensk arbetsmarknad. Det finns en rad arbetsrättsliga regleringar som bör ses över för att skapa en bättre fungerande arbetsmarknad, såsom turordningsreglerna, proportionalitetsprincipen och företrädesrätten.

Jag anser, med tillstyrkande av motion 2015/16:2368 (C) yrkande 2, att regeringen bör ta initiativ till en översyn av lagar och regler på arbetsmarknaden i syfte att sänka trösklarna samt öka flexibiliteten och tryggheten på arbetsmarknaden. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen.

2. Förstajobbetanställning, punkt 2 (M)

av Elisabeth Svantesson (M), Katarina Brännström (M), Hanif Bali (M) och Christian Holm Barenfeld (M).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi 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 2015/16:2277 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 12, 2015/16:2445 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 9 och 2015/16:3241 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M) yrkande 41.

Ställningstagande

För att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden för unga och nyanlända vill vi att en ny anställningsform införs i anställningsskyddslagen, s.k. förstajobbetanställning. Anställningen ska vara tidsbegränsad och innehålla vissa utbildningsinslag där arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om vad utbildningsinnehållet ska bestå av. Arbetsförmedlingen och den kommunala vuxenutbildningen bör ges i uppdrag att ansvara för stödstrukturer av utbildningsinnehållet. Kollektivavtal ska inte krävas för de arbetsgivare som väljer att anställa medarbetare genom förstajobbetanställning.

Vi anser, med tillstyrkande av motionerna 2015/16:2277 (M) yrkande 12, 2015/16:2445 (M) yrkande 9 och 2015/16:3241 (M) yrkande 41, att regeringen bör vidta åtgärder för att införa förstajobbetanställning som en ny anställningsform i anställningsskyddslagen för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för unga och nyanlända. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen.

3. Provanställning m.m., punkt 3 (M, C, L, KD)

av Elisabeth Svantesson (M), Katarina Brännström (M), Hanif Bali (M), Christian Holm Barenfeld (M), Fredrik Malm (L), Désirée Pethrus (KD) och Fredrik Christensson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi 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 motionerna

2015/16:2277 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 11,

2015/16:2508 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, FP, KD) yrkande 3 och

2015/16:3241 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M) yrkande 43 och

avslår motion

2015/16:2690 av Andreas Carlson (KD) yrkande 2.

Ställningstagande

Vi anser att tillsvidareanställningar är grunden på svensk arbetsmarknad. De har under lång tid utgjort en övervägande majoritet av alla anställningar på arbetsmarknaden. För grupper som står inför att träda in på arbetsmarknaden är visstidsanställningar dock ett viktigt komplement och en bro in i arbetslivet. Med hänsyn till de svårigheter som fortfarande finns för unga och utrikes födda att etablera sig på arbetsmarknaden är det angeläget att fortsätta sänka trösklarna. Vi tror att fler arbetsgivare skulle våga öppna dörren om provanställningen förlängdes från sex till tolv månader.

Vi anser, med tillstyrkande av motionerna 2015/16:2277 (M) yrkande 11, 2015/16:2508 (M, C, FP, KD) yrkande 3 och 2015/16:3241 (M) yrkande 43, att regeringen bör återkomma med förslag om att förlänga tiden för provanställning i anställningsskyddslagen från sex till tolv månader. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen.

4. Bemanningsdirektivet och uthyrningslagen m.m., punkt 4 (V)

av Ali Esbati (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 motionerna

2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 6, 7, 9 och 10 samt

2015/16:348 av Mattias Jonsson (S).

Ställningstagande

En tydlig och effektiv reglering behövs både för att skapa rimlig anställningstrygghet för anställda i företag som anlitar eller avser att anlita inhyrda från bemanningsföretag och för att anställda i uthyrningsföretag ska omfattas av rimliga villkor. Uthyrda arbetstagare är i en utsatt position, och det finns därför behov av ett särskilt skydd för dessa. Det gäller inte minst för de arbetstagare som är både uthyrda och utstationerade från annat land.

Vänsterpartiet menar att arbetsgivare i första hand måste se till att ha en tillräcklig bemanning för att kunna hantera variationer i produktionstakten och täcka upp för sjukdomsfall och ledigheter. Införandet av allmän visstidsanställning och bemanningsföretagens insteg på arbetsmarknaden har bidragit till en utveckling i rakt motsatt riktning. Såväl visstidsanställningar som inhyrning används inte bara för att täcka upp tillfälliga arbetstoppar eller för att få ett avgränsat uppdrag utfört, utan i allt högre utsträckning för att täcka personalbehov som är permanenta. Hot om att ersätta fast anställd personal med inhyrd arbetskraft har också kommit att bli ett maktmedel i arbetsgivarnas händer. Därför behövs en tydligare reglering av bemanningsverksamheten som värnar anställningsskyddet och kollektivavtalen samt garanterar likabehandling av inhyrda. Regeringen bör därför ta initiativ till följande åtgärder:

- Inför ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov.
- Sverige bör verka för en ändring av bemanningsdirektivet så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden.
- Förstärk den fackliga vetorätten i medbestämmandelagen dels så att fackliga organisationer får rätt att använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 §, dels så att avsaknad av kollektivavtal i sig är tillräckligt för facklig vetorätt mot inhyrning.
- Lägg till en bestämmelse i uthyrningslagen som ger arbetstagare och avtalsslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal.
- Se över lagstiftningen för att begränsa bemanningsföretag från att hyra ut personal till ett annat bolag i samma koncern.

Det jag har anförut ovan bör riksdagen ställa sig bakom och tillkänna för regeringen. Det innebär att motionerna 2015/16:124 (V) yrkandena 6, 7, 9 och 10 och 2015/16:348 (S) tillstyrks.

5. Företrädesrätt till återanställning, punkt 5 (V)

av Ali Esbati (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
2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 3 och 8 samt
avslår motionerna
2015/16:461 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) och
2015/16:2934 av Lena Asplund (M).

Ställningstagande

Företrädesrätten till återanställning är en viktig regel för att upprätthålla tillsvidareanställning som norm. Utan företrädesrätten förlorar också turordningsreglerna vid uppsägning sin funktion. Arbetsgivaren definierar med nuvarande praxis när det råder arbetsbrist och därmed också grunden för uppsägning. Företrädesrätten motverkar att oseriösa arbetsgivare godtyckligt säger upp personal enbart för att kunna ersätta dem med andra.

Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning innebär att det krävs sammanlagt tolv månaders anställning under de senaste tre åren. Givet de allt fler korta visstidsanställningar som framför allt unga hänvisas till innebär denna tidsgräns att stora grupper ställs utanför det skydd som företrädesrätten medför. Företrädesrätten gäller i dag under nio månader efter anställningens upphörande. Det är för kort tid. Om företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas.

Regeringen bör återkomma med förslag så att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning kortas och inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och så att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller förlängs till tolv månader efter anställningens upphörande.

Vidare förväntar sig Vänsterpartiet att den nuvarande regeringen, i likhet med vad Socialdemokraterna tidigare har motionerat om, agerar för att täppa till den lucka i anställningsskyddslagen som innebär att företrädesrätten kan åsidosättas genom att ett företag säger upp arbetstagare för att sedan hyra in personal från bemanningsföretag för samma arbetsuppgifter. Arbetstagare ska inte behöva leva i otrygghet i väntan på nya fall som eventuellt kan leda till en prejudicerande dom i Arbetsdomstolen.

Regeringen bör därför återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i anställningsskyddslagen där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning.

Det jag har anfört ovan bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen. Det innebär att motion 2015/16:124 (V) yrkandena 3 och 8 tillstyrks.

6. Utstationering av arbetstagare och socialt protokoll m.m., punkt 6 (M, C, L, KD)

av Elisabeth Svantesson (M), Katarina Brännström (M), Hanif Bali (M), Christian Holm Barenfeld (M), Fredrik Malm (L), Désirée Pethrus (KD) och Fredrik Christensson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2015/16:2507 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, FP, KD) och
avslår motion
2015/16:378 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 5–8.

Ställningstagande

Alliansen står bakom den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, och anser att den fungerar bra och bör värnas. Samtidigt anser vi att Europa bör bejaka en öppnare arbetsmarknad, både inom unionen och i förhållande till övriga världen. Inte minst med tanke på den åldrande befolkningen kommer Europas länder att vara i behov av att människor från andra länder vill arbeta i unionens medlemsländer.

Arbetstagarnas och företagens rörlighet över gränserna skapar möjligheter för många, såväl människor som företag, att utvecklas. Studier visar att arbetskraftens rörlighet mellan medlemsländerna haft betydande positiva effekter för tillväxten såväl i mottagande medlemsländer som i ursprungs-länderna. Den fria rörligheten har stor betydelse för att få fler EU-medborgare i arbete. Den är tillväxtfrämjande, och att den utnyttjas förbättrar förutsätt-ningarna för EU att vända den ekonomiska krisen. För Sverige är det särskilt viktigt att värna öppenhet länder emellan – en exportberoende ekonomi har inte råd att bygga murar mot andra länder. Vi har också tidigare kunnat konstatera att farhågorna om social dumpning och s.k. social turism i samband med EU:s utvidgningar 2004–2007 visade sig vara felaktiga.

Regeringen har i olika sammanhang slagit fast att en omförhandling av utstationeringsdirektivet är en prioriterad fråga i EU-arbetet, detta med motivet att säkerställa goda arbetsvillkor för utstationerade arbetstagare. Men ett sådant skydd finns redan i utstationeringslagen som innehåller regler som säkerställer ett extra skydd för utstationerade arbetstagare i Sverige utöver det skydd som de har med sig hemifrån.

Att prioritera en omförhandling av utstationeringsdirektivet anser vi, till skillnad från utskottet och regeringen, vara fel väg att gå. Ett stort antal EU-

länder har arbetsmarknadsmodeller som väsentligt skiljer sig från vår, och har andra intressen än våra. Att öppna utstationeringsdirektivet riskerar att leda till försämringar för vår del. Vill man förbättra utstationerade arbetstagares villkor är det bättre att skärpa tillämpning och kontroll av de nuvarande reglerna, både på EU-nivå och nationell nivå. Vi anser att prioriteringen nu måste vara att få tillämpningsdirektivets nya regler på plats, dock med de anpassningar till svenska förhållanden som är möjliga enligt direktivet.

I en tid då EU brottas med en hög arbetslöshet och tilltagande konkurrens från andra regioner borde regeringen fokusera på hur fler jobb ska skapas och hur EU kan förbättra sin konkurrenskraft, i stället för att riskera den svenska arbetsmarknadsmodellen och vidta åtgärder som riskerar att försämra rörligheten i EU.

Vi anser, med tillstyrkande av motion 2015/16:2507 (M, C, FP, KD), att regeringen bör vidta åtgärder för att värna den fria rörligheten inom EU i enlighet med vad som anförts ovan. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen.

7. Utstationering av arbetstagare och socialt protokoll m.m., punkt 6 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion 2015/16:378 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 6–8 och avslår motionerna 2015/16:378 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 5 och 2015/16:2507 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, FP, KD).

Ställningstagande

Vänsterpartiet välkomnar regeringens arbete för att få till stånd en revidering av utstationeringsdirektivet. Regeringen har bedrivit ett bra och kraftfullt påverkansarbete gentemot kommissionen, och det preliminära resultat som presenterades av kommissionen den 8 mars 2016 var bättre än väntat avseende flera frågor som är viktiga för den svenska arbetsmarknadens funktionssätt.

Det finns dock skäl att framhålla att förslaget inte är tillräckligt utan en del fundamentala problem kvarstår. Som bl.a. Europafacket påpekat når förslaget inte upp till lika lön för lika arbete på samma ort eftersom bl.a. flera sorters kollektivavtal exkluderas. Förslaget löser inte heller problemen med kedjor av underleverantörer och möjligheten för arbetstagarorganisationer att föra

kollektiva förhandlingar för utstationerade arbetstagare. Den tid som gäller innan stipulerade lönevillkor måste bli desamma för utstationerade arbetare anges till 24 månader, vilket betyder att en majoritet av utstationerade arbetare i EU-systemet kommer att få svårt att göra sina rättigheter gällande. Oklarheter runt förhållandet mellan EU-rättsliga konfliktregler på arbetsmarknaden och andra internationella konventionsåtaganden om fri strejkrätt kommer också att finnas kvar. För att lösa de problem som kvarstår krävs egentligen att sociala och fackliga rättigheter får "grundlagsstatus". Vänsterpartiet anser att regeringen behöver ha ett tydligare uttalat mål om att få till ett socialt protokoll. Annars riskerar ambitionen att "på sikt" få till ett socialt protokoll att få betydelsen att frågan i praktiken inte kommer att bli aktuell. Det är viktigt att det faktum att förslaget som kommissionen har lagt fram om en revidering av utstationeringsdirektivet är bättre än väntat, inte leder till att den svenska positionen präglas av nöjdhet mot EU-systemet på det här området.

Sverige bör därför kräva att EU i sitt fördrag ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll, som tydliggör att grundläggande fackliga rättigheter såsom den fria förhandlings- och konflikträtten samt rätten att fritt teckna kollektivavtal gäller inom unionen och inte får underordnas ekonomiska intressen. Med andra ord bör regeringen ta initiativ för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll som tydliggör att fackliga rättigheter inte får underordnas ekonomiska intressen.

Vänsterpartiet anser vidare att Sverige ska kräva juridiskt bindande garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen på EU-nivå. De skrivningar som presenterades från kommissionen i mars är positiva från svenskt perspektiv, särskilt i förhållande till hur förslaget inledningsvis såg ut att bli, men utgör inte någon allmän garanti. Dels är processen i denna omgång långt ifrån färdig, dels hamnar den svenska kollektivavtalsmodellen ofta i kläm och det blir nya uppförsbackar att klättra också för en regering som i grunden stöder den svenska modellen. Det löfte som gavs i samband med Sveriges EU-inträde om att den svenska arbetsmarknadsmodellen inte skulle påverkas av medlemskapet måste ges juridiskt bindande status. Regeringen bör ta ett sådant initiativ.

Vänsterpartiet menar att ett tydligt ställningstagande från riksdagen i dessa frågor skulle utgöra en viktig påminnelse till regeringen och även vara en del av att upprätthålla en tydlig svensk position i EU-samarbetet.

Vidare är situationen på svensk arbetsmarknad i dag sådan att utländska företag i många fall kan agera inom landet utan att myndigheterna vet om det. Det gör det svårare att kontrollera om man följer lagar och bestämmelser, vilket kan öppna för svartarbete och social dumpning. I juli 2013 skärptes utstationeringslagen. De nya reglerna innebär att de utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige ska anmäla utstationeringen och utse en kontaktperson till Arbetsmiljöverket. Om arbetsgivaren inte anmäler utstationeringen och en kontaktperson i tid har Arbetsmiljöverket rätt att ta ut en sanktionsavgift från arbetsgivaren.

Vänsterpartiet välkomnade lagskärpningen men anser inte att den är tillräcklig. För att ett system med anmälningsskyldighet ska vara effektivt behöver sanktionsansvaret även omfatta dem som anlitar oregistrerade utländska företag. Erfarenheterna från Danmark, där ett sådant utvidgat regelverk införts, visar att ett effektivt system för anmälningsskyldighet kräver att även köparna omfattas av sanktionsansvaret (LO 2013: Gäst i verkligheten – om utstationerad arbetskraft i praktiken). Regeringen bör därför verka för att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige utvidgas så att även köparna omfattas av sanktionsansvaret.

Det jag har anfört ovan bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen. Det innebär att motion 2015/16:378 (V) yrkandena 6–8 tillstyrks.

8. Arbetstidens förläggning, övertid m.m., punkt 7 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 5 och avslår motionerna

2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 3–7 och

2015/16:328 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S).

Ställningstagande

Delade turer, där personalen tvingas till långa, ofta obetalda håltimmar mellan två längre arbetspass, är ett fenomen som tyvärr är ganska vanligt. Detta gäller i synnerhet inom den offentliga sektorn. Enligt Kommunal använder sig nio av tio kommuner av delade turer, och i sex av tio kommuner tycks förekomsten ha ökat på senare år. Cirka 100 000 kommunalarbetare har delade turer. De delade turerna är för många en tvingande plåga och leder till att det blir svårt att få familjelivet att gå ihop. Trots att frågan har funnits på dagordningen i många år har väldigt lite hänt. Det tycks t.o.m. bli värre. Den primära bakomliggande orsaken är sannolikt neddragningarna av personal och resurser.

Statliga ingrepp i den konkurrensutsatta privata sektorn bör göras med försiktighet, men när det gäller den offentliga sektorn är det politiska ansvaret stort, och man borde kunna föregå med gott exempel när det gäller omtanken om personalens fysiska och psykiska hälsa. Även ur ett långsiktigt, strategiskt perspektiv är det viktigt att åtgärder vidtas mot de delade turerna. De dåliga

arbetsvillkoren är en av huvudanledningarna till den hotande framtida bristen på vård- och omsorgspersonal. Det är uppenbart att kommunerna och landstingen inte förmår att lösa det här problemet på egen hand och att staten därför måste gå in med styrmedel och resurser.

Vi anser, med tillstrykande av motion 2015/16:2233 (SD) yrkande 5, att regeringen bör återkomma snarast möjligt med förslag om hur systemet med ofrivilliga delade turer inom den offentliga sektorn ska kunna avvecklas. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen.

9. Arbetstidens förläggning, övertid m.m., punkt 7 (V)

av Ali Esbati (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
2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 3–7,
bifaller delvis motion
2015/16:328 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) och
avslår motion
2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 5.

Ställningstagande

Hur länge och när vi arbetar är av stor betydelse. Forskningen visar att ett ökat inflytande över arbetstiden, såväl dess förläggning som längd, kan bidra till minskad stress och därmed minskad uppkomst av stressrelaterade sjukdomar. Enskilda arbetstagares ökade inflytande över den egna arbetstiden måste gå att kombinera med effektivitet och flexibilitet i verksamheten. Det är nödvändigt för att kunna skapa ett utvecklande arbetsliv, ökad hälsa och ett mer jämställt samhälle. Utvecklingen på senare tid har dock gått i motsatt riktning med uppdelade arbetspass och jobb dygnet runt på scheman som helt styrs av krav på att alltid finnas till hands. Forskningen visar att kroppen tar stryk, sömnen rubbas, umgänget försväras och att det är svårare att aktivt delta i det föreningsliv som är nödvändigt för vår demokrati om vi har arbetstider som kräver för mycket av oss. Regeringen bör därför tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning.

Det är vidare väl känt att även övertidsarbete medför hälsorisker. Med de nuvarande reglerna, där det inte krävs dispens för vare sig extra övertid eller för nödfallsövertid, riskerar vi att övertidsuttaget ökar och att arbetsgivarnas vilja att teckna kollektivavtal minskar. Vänsterpartiet ser behov av att minska

övertidsuttaget. Regeringen bör därför återkomma med förslag om att sänka taket för den allmänna övertiden till 150 timmar per arbetstagare och år.

Vänsterpartiet anser vidare att även Arbetsmiljöverkets tillsyn behöver skärpas och hälsoaspekterna alltid beaktas när en arbetsgivare vill ta ut övertid utöver den allmänna. Regeringen bör därför återkomma med förslag om krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn.

Vänsterpartiet anser att regler ska vara enkla att förstå och tillämpa. Det finns inget behov av att i lagen använda skilda begrepp för övertidsarbete vid heltids- respektive deltidsanställning. Mertidsbegreppet skapar förvirring. Regeringen bör därför återkomma med förslag om att ta bort mertidsbegreppet ur arbetstidslagen.

Natt- och skiftarbete sliter hårt på människor. Det är därför viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider. Det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner på natt i samma lag. Regeringen bör därför återkomma med förslag om att ändra arbetstidslagens 13 § 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.

Det jag har anfört ovan bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen. Det innebär att motion 2015/16:36 (V) yrkandena 3–7 tillstyrks och motion 2015/16:328 (S) tillstyrks delvis.

10. Rätt till heltid, punkt 8 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD).

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 motionerna

2015/16:60 av Robert Stenkvist och Stefan Jakobsson (båda SD),

2015/16:476 av Robert Stenkvist m.fl. (SD) yrkande 6,

2015/16:2055 av Roger Hedlund (SD),

2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 3 och

2015/16:3095 av Paula Bieler m.fl. (SD) yrkande 19 och

avslår motionerna

2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2,

2015/16:467 av Teres Lindberg (S),

2015/16:471 av Caroline Helmersson Olsson (S),

2015/16:2431 av Annika Qarllsson m.fl. (C) yrkande 6 och

2015/16:2525 av Gunilla Carlsson och Mattias Jonsson (båda S).

Ställningstagande

Inom primär- och landstingskommunal sektor är ca 50 procent av personalen deltidstjänstgörande. Här återfinns också många av de kraftigt kvinno-dominerade yrkena, exempelvis inom vården. I vissa kommuner uppgår andelen deltidсанställda kvinnor till så många som tre fjärdedelar. För många är det såklart en självvald situation för att kombinera arbetet med studier, barn, familj eller motsvarande. Inom hela den offentliga sektorn är det dock nästan var fjärde (23 procent) deltidсанställd som vill arbeta heltid men enbart erbjuds deltid. Tyngdpunkten ligger inom den kommunala sektorn, där nästan tre av tio (29 procent) deltidсанställda vill arbeta heltid. Inom det privata näringslivet är problemet inte lika stort. Sverigedemokraterna kan och vill heller inte styra över de privata arbetsgivarna. När arbetsgivaren är den offentliga sektorn har vi dock ett ansvar. Sverigedemokraterna vill utöka möjligheten till heltid inom den offentliga sektorn.

Enligt vårt förslag ska den som har arbetat sex månader efter att provanställningen övergått i en tillsvidareanställning ha möjlighet att söka och få en heltidsanställning. Vårt förslag består också av en tvåstegsrakett, där vi i ett första skede skjuter till de medel som krävs, från staten till övriga delar av den offentliga sektorn, för att därefter, vid behov, ändra på lagar och regelverk. I grunden utgår vi dock från att ett stimulansbidrag är tillräckligt, då det knappast kan finnas andra än ekonomiska skäl för kommuner och landsting att inte i högre grad erbjuda heltidsarbete. Stimulansbidraget ska alltså gå till de kommuner som erbjuder heltid till de som i dag är ofrivilligt deltidсанställda. Förslaget kommer att skapa omkring 25 000 nya helårsarbetskrafter inom den offentliga sektorn.

Vi anser, med tillstyrkande av motionerna 2015/16:60 (SD), 2015/16:476 (SD) yrkande 6, 2015/16:2055 (SD), 2015/16:2233 (SD) yrkande 3 och 2015/16:3095 (SD) yrkande 19, att regeringen bör vidta åtgärder för att utöka möjligheterna till heltid i offentlig sektor i enlighet med vad som anförts ovan. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen.

11. Rätt till heltid, punkt 8 (C)

av Fredrik Christensson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2015/16:2431 av Annika Qarlssoň m.fl. (C) yrkande 6 och
avslår motionerna
2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2,

2015/16:60 av Robert Stenkvisst och Stefan Jakobsson (båda SD),
2015/16:467 av Teres Lindberg (S),
2015/16:471 av Caroline Helmersson Olsson (S),
2015/16:476 av Robert Stenkvisst m.fl. (SD) yrkande 6,
2015/16:2055 av Roger Hedlund (SD),
2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 3,
2015/16:2525 av Gunilla Carlsson och Mattias Jonsson (båda S) och
2015/16:3095 av Paula Bieler m.fl. (SD) yrkande 19.

Ställningstagande

En kvinna förväntas av många arbetsgivare stanna hemma mer, oavsett om hon får barn eller inte. En man förväntas i större utsträckning prioritera jobb framför barn. Dessa förväntningar och föreställningar som både individer och samhället har på hur människor bör vara och uppträda utifrån sitt biologiska kön kallas genus eller socialt kön.

Kvinnor har lägre löner än män även när skillnader som beror på ålder, utbildning, sektor, yrke och arbetstid räknas bort. År 2012 var kvinnors löner 86 procent av männens. Att män i snitt tjänar 3,6 miljoner mer under livet än kvinnor beror inte bara på löneskillnader utan även på mängd arbetad tid, vilket påverkas av bl.a. föräldraledighet, vab, deltidarbete, bransch, karriär och sjukskrivning. År 2013 arbetade 30 procent av kvinnorna och 11 procent av männen deltid (SCB 2014). Deltidsarbete försvårar för karriär och löneutveckling. Deltidsnormen är ett problem för många kvinnor och förvärras delvis av en oflexibel barnomsorg.

Centerpartiet vill arbeta för att deltidnormen för kvinnor på arbetsmarknaden bryts, bl.a. genom att se över hur arbetsmarknadens parter kan skapa rätt förutsättningar för fler att arbeta heltid.

Jag anser, med tillstyrkande av motion 2015/16:2431 (C) yrkande 6, att regeringen bör presentera konkreta åtgärder för hur deltidnormen för kvinnor på arbetsmarknaden ska kunna brytas, bl.a. genom att se över hur arbetsmarknadens parter kan skapa rätt förutsättningar för fler att arbeta heltid. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen.

12. Rätt till heltid, punkt 8 (V)

av Ali Esbati (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
2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2,

bifaller delvis motionerna

2015/16:471 av Caroline Helmersson Olsson (S) och

2015/16:2525 av Gunilla Carlsson och Mattias Jonsson (båda S) samt
avslår motionerna

2015/16:60 av Robert Stenkvist och Stefan Jakobsson (båda SD),

2015/16:467 av Teres Lindberg (S),

2015/16:476 av Robert Stenkvist m.fl. (SD) yrkande 6,

2015/16:2055 av Roger Hedlund (SD),

2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 3,

2015/16:2431 av Annika Qarlsson m.fl. (C) yrkande 6 och

2015/16:3095 av Paula Bieler m.fl. (SD) yrkande 19.

Ställningstagande

Mer än 1 miljon personer, nästan var fjärde sysselsatt, arbetar deltid. Nästan 70 procent av dem som arbetar deltid är kvinnor (SCB Arbetskraftsundersökning, Andra kvartalet 2015). Orsakerna till deltidsarbete varierar, men var tredje deltidsarbetande vill och kan jobba mer än de timmar de erbjuds av sin arbetsgivare. Det är framför allt i kvinnodominerade yrken inom vård, omsorg och privat tjänstesektor som deltider är det enda som erbjuds, ofta i form av otrygga anställningar som timvikariat eller behovsanställningar. Detta är en av de mest grundläggande orsakerna till de stora inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män.

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

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

I juni 2015 presenterade Delegationen för jämställdhet i arbetet sitt slutbetänkande. Delegationen föreslår bl.a. att det initieras partssamtal om arbetstidsfrågor, med särskilt fokus på rätt till heltid, ofrivillig deltid och sammanhållen arbetstid (SOU 2015:50). Förslaget ligger i linje med regeringens uppfattning och det arbete som inletts i SKL, med fokus på att åstadkomma rätt till heltid i kommuner och landsting. Vänsterpartiet menar att detta är vällovt och ett bra steg på vägen. För att alla på arbetsmarknaden ska omfattas av rätt till heltid krävs dock lagstiftning. Deltid ska vara en möjlighet – inte ett tvång.

Jag anser, med tillstyrkande av motion 2015/16:36 (V) yrkande 2 och delvis tillstyrkande av motionerna 2015/16:471 (S) och 2015/16:2525 (S), att regeringen bör återkomma med förslag om att stärka rätten till heltid genom ändringar i anställningsskyddslagen som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkänna för regeringen.

13. Tjänstledighet för att starta företag, punkt 9 (M, SD)

av Elisabeth Svantesson (M), Katarina Brännström (M), Sven-Olof Sällström (SD), Hanif Bali (M), Christian Holm Barenfeld (M) och Magnus Persson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2015/16:2275 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 7,

2015/16:2455 av Lars Hjälmered m.fl. (M) yrkande 4,

2015/16:2701 av Ewa Thalén Finné m.fl. (M) yrkande 7 och

2015/16:3225 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M) yrkande 12.

Ställningstagande

Att sänka trösklarna för att starta och driva företag är en viktig del i att skapa fler och bredare vägar till jobb och förbättra möjligheterna till omställning. Det finns skäl att genomföra en rad förändringar för att fler företag ska kunna starta och växa i Sverige. För att fler ska våga ta steget och prova på att bli entreprenörer vill vi förlänga rätten till tjänstledighet för att starta företag.

Vi anser, med tillstyrkande av motionerna 2015/16:2275 (M) yrkande 7, 2015/16:2455 (M) yrkande 4, 2015/16:2701 (M) yrkande 7 och 2015/16:3225 (M) yrkande 12, att regeringen bör återkomma med förslag om en förlängd rätt till tjänstledighet för att prova på att starta företag genom en ändring av dagens begränsning om sex månader till ett år. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkänna för regeringen.

14. Övriga frågor om utökad ledighet och arbetstidsförkortning, punkt 10 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (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
2015/16:2001 av Linus Bylund m.fl. (SD),
2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 4 och
2015/16:3095 av Paula Bieler m.fl. (SD) yrkandena 15 och 17 samt
avslår motionerna
2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,
2015/16:624 av Maria Strömkvist m.fl. (S),
2015/16:2126 av Carl Schlyter m.fl. (MP) yrkandena 1–3,
2015/16:2568 av Emma Henriksson m.fl. (KD) yrkande 38 och
2015/16:2569 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkande 11.

Ställningstagande

I dag finns möjligheten att arbeta deltid under barnets första åtta år. Arbetstiden kan sänkas till 75 procent under denna tid, och syftet är att föräldern ges större möjlighet att vara delaktig i sitt barns utveckling och uppväxt. Sverigedemokraterna anser att denna möjlighet är viktig, ur både föräldrarnas och barnets perspektiv. Barn går igenom olika faser i sin utveckling och i sina möten med omvärlden. För vissa barn går t.ex. inskolningen på förskolan mycket bra och snabbt, medan det för andra barn kan behövas extra stöd. Sverigedemokraterna inser betydelsen av att barn i största möjliga mån får utvecklas i sitt eget tempo och vill därför öka möjligheten för föräldrar att arbeta deltid från 75 till 50 procent under barnets första åtta år för de som anser sig ha detta behov.

Vidare bör det uppmärksammas att vissa familjer får problem i semestertider när förskolorna har sommarstängt under ett antal veckor och dessa ska delas upp och täckas av föräldrarnas semesterveckor. Under dessa veckor erbjuds som regel jourförskola eller andra former av tillfällig barnomsorg. Barn behöver kontinuitet och trygghet i sin utveckling, varför många föräldrar känner oro och osäkerhet inför att tillfälligt lämna barnen i nya miljöer och med ny personal. Följden blir inte sällan att föräldrarna ”varvar” sin respektive ledighet och familjen får begränsade möjligheter till semester som en hel enhet. Därför vill vi inrätta vad vi kallar för ”förskoledagar”. Detta skulle vara en lagstadgad rätt till tjänstledigt, fem dagar per år när förskolan är sommarstängd. Att nyttja förskoledagarna skulle självklart vara helt frivilligt och rikta sig till föräldrar med barn i förskolan.

Vi anser, med tillstyrkande av motionerna 2015/16:2001 (SD), 2015/16:2233 (SD) yrkande 4 och 2015/16:3095 (SD) yrkandena 15 och 17, att regeringen i enlighet med det ovan anförda bör återkomma med förslag dels om att utöka den lagstadgade deltidsrätten för föräldrar, dels om att införa

förskoledagar som en ny ledighetsform. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen.

15. Övriga frågor om utökad ledighet och arbetstidsförkortning, punkt 10 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,
bifaller delvis motion

2015/16:2126 av Carl Schlyter m.fl. (MP) yrkandena 1 och 3 samt
avslår motionerna

2015/16:624 av Maria Strömkvist m.fl. (S),

2015/16:2001 av Linus Bylund m.fl. (SD),

2015/16:2126 av Carl Schlyter m.fl. (MP) yrkande 2,

2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 4,

2015/16:2568 av Emma Henriksson m.fl. (KD) yrkande 38,

2015/16:2569 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkande 11 och

2015/16:3095 av Paula Bieler m.fl. (SD) yrkandena 15 och 17.

Ställningstagande

Vänsterpartiet vill ha ett mänskligt och rättvist samhälle där människor har reella möjligheter att utvecklas och leva berikande liv. Vi vill ha en hållbar arbetsmarknad där människor orkar jobba till pensionsåldern utan att slitas ut i förtid. Vi vill ha bättre förutsättningar för par att leva jämställt. Detta kräver en kortare arbetstid – en generell arbetstidsförkortning.

Förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning är goda. Produktiviteten har fördubblats i Sverige sedan 1970-talet. Samtidigt har löneandelen av det samlade produktionsresultatet sjunkit kraftigt. Det ekonomiska utrymmet för en arbetstidsförkortning med bibehållen lönenivå är alltså betydande i ekonomin som helhet. För att det utrymmet ska komma alla på arbetsmarknaden till del behövs det en lagstadgad arbetstidsförkortning som utjämnar klyftorna mellan de grupper på arbetsmarknaden som har avtalsreglerad arbetstidsförkortning och de grupper som inte har det. Vänsterpartiet anser att arbetstiden ska förkortas i en sådan takt att arbetstagarnas inkomster inte minskar.

Samtidigt som förutsättningarna för en generell arbetstidsförkortning är goda är behovet av en arbetstidsförkortning stort. Arbetslivet präglas i dag av

bl.a. ökad intensitet, stress och högt tempo. Detta bidrar i sin tur till ohälsa, stressrelaterade sjukdomar och sjukskrivningar. En generell arbetstidsförkortning skulle bidra till att möta problemen med ohälsan och även öka jämställdheten, minska klyftorna på arbetsmarknaden och bidra till en hållbar utveckling.

Det har alltid funnits ett växelspel mellan arbetslivets organisering, utformning av och krav i kollektivavtal, den allmänna debatten i samhället och de lagar som styr arbetstiderna. I grunden handlar detta om avgörande vägval för vårt samhälle. Det handlar om hur vi organiserar ekonomin och vilka värden som ska vägleda oss in i framtiden. De flesta skulle skriva under på att vi arbetar för att kunna leva gott – inte lever för att arbeta till varje pris. Ändå återspeglas detta sällan eller aldrig i samhällsdebatten. En samhällsdebatt om arbetstiden är viktig, och det är viktigt att den har ett gott och mångsidigt faktaunderlag. Ett första steg är att tillsätta en utredning.

Jag anser, med tillstyrkande av motion 2015/16:36 (V) yrkande 1 och delvis tillstyrkande av motion 2015/16:2126 (MP) yrkandena 1 och 3, att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkänna för regeringen.

16. Övriga frågor om utökad ledighet och arbetstidsförkortning, punkt 10 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2015/16:2568 av Emma Henriksson m.fl. (KD) yrkande 38 och
2015/16:2569 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkande 11 och
avslår motionerna
2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,
2015/16:624 av Maria Strömkvist m.fl. (S),
2015/16:2001 av Linus Bylund m.fl. (SD),
2015/16:2126 av Carl Schlyter m.fl. (MP) yrkandena 1–3,
2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 4 och
2015/16:3095 av Paula Bieler m.fl. (SD) yrkandena 15 och 17.

Ställningstagande

Riksrevisionen har i en skrivelse (skr. 2014/15:11) rekommenderat regeringen att överväga hur socialförsäkringssystemet och arbetsmarknadslagstiftningen

bör anpassas för att underlätta för anhöriga att förena anhörigomsorg med arbete på ett bättre sätt. I det sammanhanget har frågan om rätt till tjänstledighet på heltid eller deltid utretts. Kristdemokraterna anser att denna fråga är värd att pröva. Regeringen bör därför se över frågan om rätt till tjänstledighet vid anhörigomsorg

Vidare bör rätten till tjänstledighet på heltid för föräldrar utvidgas till att gälla tills barnet fyller tre år. Dagens regler missgynnar pappor som ofta förlägger föräldraledigheten till när barnet är lite äldre. Regeringen bör därför återkomma med förslag om förlängd rätt till tjänstledighet på heltid för föräldrar till barnet fyller tre år.

Det jag har anfört ovan bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen. Det innebär att motionerna 2015/16:2568 (KD) yrkande 38 och 2015/16:2569 (KD) yrkande 11 tillstyrks.

17. Villkoren för äldre på arbetsmarknaden, punkt 11 (L)

av Fredrik Malm (L).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2015/16:1480 av Jan Björklund m.fl. (FP) yrkande 3,

bifaller delvis motionerna

2015/16:204 av Birgitta Ohlsson m.fl. (FP),

2015/16:2589 av Cecilia Widegren m.fl. (M) yrkande 4 och

2015/16:2599 av Margareta B Kjellin och Ulf Berg (båda M) yrkande 1 och avslår motion

2015/16:490 av Lars-Arne Staxäng och Lotta Finstorp (båda M).

Ställningstagande

Pensionsåldersutredningen konstaterade i sitt betänkande Längre liv, längre arbetsliv (SOU 2012:28) att ”problemet för äldre som vill arbeta något längre är inte regler för pensioner m.m. utan systematisk ålderism”. Särskilt i utbildningsintensiva branscher tycks attityden till äldre arbetskraft ha försämrats på tio år. Samtidigt visar ekonomiska analyser att det är viktigt för många grupper att arbeta längre än till 65 år. Uppskjuten pension med ett år kan höja inkomsten under resten av livet med 10 procent. Utredningen konstaterade också att resultaten från flera enkäter under senare år tydligt pekar på att fler äldre vill arbeta längre och skjuta upp uttaget av pensionen.

2013 kom Pensionsmyndighetens rapport Arbetsgivares attityder till äldre arbetskraft. Den visar att arbetsgivares och fackliga representanters attityd till

äldre arbetskraft är kliven, men huvudsakligen positiv. De kommer ju att behöva den eftersom andelen yngre kommer att minska i samhället.

För att i framtiden få råd med den välfärd vi har och för att utveckla den krävs att fler är i arbete. Det innebär att vi behöver ta vara på de åsrika personer som vill och kan fortsätta i arbetslivet. Eftersom pensionssystemet bygger på den s.k. livsinkomstprincipen innebär det att den som förlänger sitt arbetsliv även har ett större belopp att fördela på de återstående levnadsåren. Som ett första steg bör därför rätten att vara kvar i arbetslivet höjas till 69 års ålder. I likhet med utskottet anser jag att det arbete som Pensionsgruppen och arbetsmarknadens parter gör i frågan är värdefullt varför detta bör beaktas vid eventuella initiativ på området. Samtidigt bör åtgärder inom arbetsmiljöområdet beaktas.

Jag anser, med tillstyrkande av motion 2015/16:1480 (FP) yrkande 3 och delvis tillstyrkande av motionerna 2015/16:204 (FP), 2015/16:2589 (M) yrkande 4 och 2015/16:2599 (M) yrkande 1, att regeringen i enlighet med vad som anförts ovan bör vidta åtgärder för att som ett första steg höja åldersgränsen för rätten att vara kvar i arbetslivet till 69 år. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen.

18. Arbetsrätt och offentlig upphandling, punkt 12 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 12 och
avslår motionerna
2015/16:449 av Teres Lindberg och Maria Andersson Willner (båda S) och
2015/16:1407 av Paula Holmqvist m.fl. (S) yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

De problem som upphandlingar inom kollektivtrafiken innebär för de anställda har blivit alltmer uppenbara. När en ny entreprenör vinner en upphandling av kollektivtrafiken i ett län sägs som regel alla anställda hos den tidigare entreprenören upp på grund av arbetsbrist. Den nya entreprenören har ingen skyldighet att ta över personalen. Vanligtvis erbjuds många av de anställda jobb hos den nya entreprenören, men den kan välja ut vilka, utan hänsyn till turordningsreglerna. Anställda i offentliga verksamheter som upphandlas förlorar därmed i praktiken den anställningstrygghet de har rätt till enligt anställningsskyddslagen.

Turordningsreglerna och rätten till återanställning är till för att skydda arbetstagarna från godtyckliga uppsägningar. Skyddet är särskilt viktigt för äldre anställda, men också för fackliga företrädare, skyddsombud och anställda som utnyttjar sin lagliga rätt att vara frånvarande på grund av exempelvis politiska uppdrag. Risker är uppenbara att anställda i upphandlade verksamheter blir rädda för att ta på sig fackliga eller politiska uppdrag eller på annat sätt riskera att betraktas som obekväma av arbetsgivaren, eftersom det kan leda till att de blir av med jobbet vid nästa upphandling.

Det är uppenbart att det inte är tillräckligt att försöka lösa frågan via kollektivavtal. För att komma till rätta med problemet krävs lagändringar.

Jag anser, med tillstyrkande av motion 2015/16:124 (V) yrkande 12, att regeringen bör återkomma med förslag till ändringar i anställnings-skyddslagen, medbestämmandelagen och lagen om offentlig upphandling så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkänna för regeringen.

19. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 13 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna
 2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 5 och
 2015/16:460 av Adnan Dibrani och Mattias Jonsson (båda S) samt
 avslår motionerna
 2015/16:1355 av Betty Malmberg (M) yrkande 1,
 2015/16:1457 av Erik Bengtzboe (M) yrkande 1,
 2015/16:1991 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 10,
 2015/16:2414 av Johan Hedin (C),
 2015/16:2630 av Maria Malmer Stenergard och Sofia Fölster (båda M)
 yrkande 1 och
 2015/16:3054 av Fredrik Malm m.fl. (FP).

Ställningstagande

Trots att relativt få arbetsgivare har använt sig av möjligheten att undanta två anställda från turordningen har undantagsregeln stor betydelse. Den inskränker förhandlingsrätten och ökar otryggheten för alla anställda på små

arbetsplatser. Det finns inga sakliga skäl till att anställda i mindre företag ska ha sämre anställningsskydd än anställda i större företag.

Vänsterpartiets uppfattning är att anställningsskyddslagen även utan undantagsregeln skulle ge parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar på grund av arbetsbrist som är både rättssäkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen. Nyckelpersoner var, genom kravet på tillräckliga kvalifikationer, skyddade redan innan undantagsregeln infördes.

Jag anser, med tillstyrkande av motionerna 2015/16:124 (V) yrkande 5 och 2015/16:460 (S), att regeringen bör återkomma med förslag om att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § anställningsskyddslagen. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen.

20. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 13 (L)

av Fredrik Malm (L).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion 2015/16:3054 av Fredrik Malm m.fl. (FP), bifaller delvis motionerna 2015/16:1355 av Betty MalMBERG (M) yrkande 1 och 2015/16:1457 av Erik Bengtzboe (M) yrkande 1 och avslår motionerna 2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 5, 2015/16:460 av Adnan Dibrani och Mattias Jonsson (båda S), 2015/16:1991 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 10, 2015/16:2414 av Johan Hedin (C) och 2015/16:2630 av Maria Malmer Stenergard och Sofia Fölster (båda M) yrkande 1.

Ställningstagande

Dagens regelverk ger ett företag goda möjligheter att relativt snabbt anpassa storleken på sin personalstyrka vid arbetsbrist jämfört med i andra länder. Men möjligheterna att behålla nödvändiga nyckelpersoner eller dem som har bäst kompetens är små om man inte kan göra särskilda uppgörelser med facket. Många företagare vittnar också om att den strikta arbetsrätten gör att de drar

sig för att anställa. Trösklarna för dem som inte fått fotfäste på arbetsmarknaden blir höga. Turordningsreglerna gör också att dessa grupper, som ofta är sist anställda, blir de som först får sluta vid arbetsbrist. En arbetsmarknad med regleringar från en annan tid får även följder för den som har ett arbete. Turordningsreglernas premierande av anställningstid låser fast människor vid det befintliga arbetet på bekostnad av arbetsmarknadens matchningsmekanismer, löneutveckling och personlig utveckling.

De nuvarande turordningsreglerna i anställningsskyddslagen behöver ersättas med turordningsregler som baseras på den enskildes kompetens. Anställningsskyddslagen ska även i fortsättningen vara dispositiv, vilket betyder att arbetsmarknadens parter är fria att själva avtala om hur turordningsreglerna ska utformas inom deras bransch. Sådana samtal bör resultera i lämpliga kriterier för hur kompetens ska värderas i turordningen inom varje bransch.

Jag anser, med tillstyrkande av motion 2015/16:3054 (FP) och delvis tillstyrkande av motionerna 2015/16:1355 (M) yrkande 1 och 2015/16:1457 (M) yrkande 1, att regeringen bör återkomma med förslag om nya turordningsregler i anställningsskyddslagen som baseras på den enskildes kompetens. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkänna för regeringen.

21. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 13 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion 2015/16:1991 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 10 och avslår motionerna 2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 5, 2015/16:460 av Adnan Dibrani och Mattias Jonsson (båda S), 2015/16:1355 av Betty Malmberg (M) yrkande 1, 2015/16:1457 av Erik Bengtzboe (M) yrkande 1, 2015/16:2414 av Johan Hedin (C), 2015/16:2630 av Maria Malmer Stenergard och Sofia Fölster (båda M) yrkande 1 och 2015/16:3054 av Fredrik Malm m.fl. (FP).

Ställningstagande

Med ekonomins tvära kast krävs att företagen har god omställningsförmåga. En utebliven order kan med ett penndrag försätta ett annars expanderande och lönsamt företag i kris. Företag måste kunna ställa om och behålla nyckelpersoner vid förändrade villkor för företaget. Annars utgör bristen på flexibilitet ett skäl för många företag att tveka inför att anställa när utsikterna ser ljusare ut.

För att främja ett flexiblare arbetsliv där företagen har bättre förutsättningar att hantera dagens förutsättning bör undantagen från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen utökas. Det nuvarande undantaget görs för två anställda i företag med upp till tio anställda och har varit betydelsefullt för företags benägenhet att våga anställa även i tider då konjunkturen kan tyckas bister. Kristdemokraterna vill att undantaget ska utökas så att det gäller för fyra personer oavsett företaget storlek.

Jag anser, med tillstyrkande av motion 2015/16:1991 (KD) yrkande 10, att regeringen bör återkomma med ett förslag om att ändra turordningsreglerna i anställningsskyddslagen i enlighet med det ovan anförda. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkänna för regeringen.

22. Stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad, punkt 14 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

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
2015/16:1991 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkandena 11 och 12 samt
avslår motion
2015/16:2298 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M).

Ställningstagande

Liksom utskottet är jag väl medveten om att Sverige har förhållandevis få strejker. Däremot menar jag att det finns flera andra konflikter på den svenska arbetsmarknaden. Fler och fler anställda och företag hamnar i avtalslösa tillstånd när ett avtal löpt ut. Hot om konfliktåtgärder förekommer fortfarande i stor utsträckning, och i vissa fall görs också allvar av hoten i proportioner som inte står i paritet till vad avtalstvisten gäller. I syfte att skapa en bättre ordning på arbetsmarknaden vill Kristdemokraterna stärka medlingens roll och skapa en proportionalitet i sympatiåtgärder så att de inte oskäligt drabbar någon motpart eller hotar samhällsviktiga funktioner.

Parterna bör inte få använda sig av arbetsrättsliga konfliktåtgärder utan att först söka medling vid Medlingsinstitutet eller, om parterna är eniga, den oberoende part som parterna enats om. Vidare finns det skäl att se över lagstiftningen kring sympatiåtgärder på arbetsmarknaden för att skapa ökad proportionalitet mellan aktörers aktionsutrymme och förhindra att samhällsviktiga funktioner används i konflikter.

Jag anser, med tillstyrkande av motion 2015/16:1991 (KD) yrkandena 11 och 12, att regeringen i enlighet med vad som anförs ovan bör dels återkomma med förslag om att begränsa rätten till arbetsrättsliga konfliktåtgärder, dels se över lagstiftningen kring sympatiåtgärder på arbetsmarknaden. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen.

23. Integritetsskydd i arbetslivet, punkt 15 (M)

av Elisabeth Svantesson (M), Katarina Brännström (M), Hanif Bali (M) och Christian Holm Barenfeld (M).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi 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
2015/16:2307 av Beatrice Ask m.fl. (M) yrkande 8 och
bifaller delvis motionerna
2015/16:34 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8 och
2015/16:1011 av Ingemar Nilsson (S).

Ställningstagande

Det är viktigt att människor som begått brott kan återgå och få möjlighet till egen försörjning genom arbete efter avtjänad påföljd. De senaste åren har förberedelser för tiden efter anstalt utvecklats. Möjligheterna att studera har förbättrats och Arbetsförmedlingen samverkar med Kriminalvården.

Utöver att många kan ha bristande utbildning och arbetslivserfarenhet vid frigivningen är det ingen tvekan om att utvecklingen där allt fler arbetsgivare begär utdrag ur belastningsregistret, alternativt kräver att den arbetssökande själv ska begära ut informationen och bifoga den med sin ansökan, innebär större svårigheter för många att få jobb. Det undergräver grundläggande rättsliga principer och är ingen garanti för att förhindra anställning av olämpliga personer. Ur ett arbetsgivarperspektiv finns en risk att registerkontroller ger en falsk känsla av trygghet.

Utredningen om registerutdrag i arbetslivet lämnade i juni 2014 sitt betänkande till den dåvarande arbetsmarknadsministern (SOU 2014:48). Utredningen föreslår en ny lag med förbud för arbetsgivare att utan

författningsstöd begära att arbetssökande visar upp utdrag ur belastningsregistret. En arbetsgivare som bryter mot förbudet ska få betala skadestånd. Utredningen konstaterar bl.a. att antalet utdrag ur belastningsregistret har ökat kraftigt de senaste tio åren och att det till stor del är utdrag som begärs av arbetsgivare inför anställning. Det innebär ett inte avsett utnyttjande av utdragen. Utredningen slår vidare fast att arbetsgivarnas tillvägagångssätt innebär en kränkning av arbetssökandes personliga integritet. Med hänsyn till dömda personers möjlighet att återanpassa sig i samhället är det viktigt att arbetsgivares registerkontroll begränsas. Det har gått snart två år sedan utredningen överlämnade sitt förslag till regeringen. Det är hög tid för regeringen att vidta åtgärder.

Vi anser, med tillstyrkande av motion 2015/16:2307 (M) yrkande 8 och delvis tillstyrkande av motionerna 2015/16:34 (V) yrkande 8 och 2015/16:1011 (S), att regeringen bör återkomma med förslag om att begränsa arbetsgivares möjlighet att utan författningsstöd begära utdrag ur belastningsregistret inför anställning. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkänna för regeringen.

24. Integritetsskydd i arbetslivet, punkt 15 (V)

av Ali Esbati (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
2015/16:34 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8 och
bifaller delvis motionerna
2015/16:1011 av Ingemar Nilsson (S) och
2015/16:2307 av Beatrice Ask m.fl. (M) yrkande 8.

Ställningstagande

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

Arbetsgivare tar sig också allt oftare rätten att kräva detaljerad information om hälsa och personliga förhållanden från dem som söker jobb. Antalet utdrag ur polisens belastningsregister har exempelvis ökat explosionsartat under

senare år. Enligt Rikspolisstyrelsen är det arbetsgivares krav på att arbetsökande ska visa upp ett utdrag som står för hela ökningen. Det är en allvarlig utveckling som utsätter människor för helt onödiga integritetskränkningar och bidrar till en ökad utsortering i arbetslivet.

Dagens lagstiftning är spretig, svårgenomtränglig och otillräcklig. Det behövs en samlad och överskådlig lagstiftning som sätter tydliga gränser för vad arbetsgivare har rätt att ta reda på när vi är anställda eller arbetsökande och vilka metoder de får använda. Lagen bör utformas så att den harmonierar med övrig arbetsrättslig lagstiftning och blir tydlig och enkel att tillämpa.

I betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44) finns förslag till en sådan lagreglering. Förslaget innebär bl.a. ett förbud för en arbetsgivare att utan lagstöd begära att en arbetsökande ska visa upp ett belastningsregisterutdrag eller ett utdrag ur misstankeregistret. Även utredningen Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48) innehåller förslag om att det ska vara förbjudet för arbetsgivare att utan författningsstöd begära att en arbetsökande ska visa upp eller överlämna ett utdrag ur belastningsregistret. Vänsterpartiet ser överlag positivt på förslagen i dessa utredningar. Förslagen skulle om de blev verklighet bidra till att stärka skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet. Utredningarnas förslag har även tillstyrkts av de fackliga centralorganisationerna. Det är dags att regeringen går vidare med utredningarnas förslag.

Jag anser, med tillstyrkande av motion 2015/16:34 (V) yrkande 8 och delvis tillstyrkande av motionerna 2015/16:1011 (S) och 2015/16:2307 (M) yrkande 8, att regeringen i enlighet med vad jag har anfört ovan bör återkomma med förslag som har sin utgångspunkt i betänkandena Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44) och Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48). Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkänna för regeringen.

Särskilt yttrande

Tidsbegränsade anställningar, punkterna 2 och 3 (V)

Ali Esbati (V) anför:

I flera motioner framförs olika förslag om tidsbegränsade anställningar. Vänsterpartiet motionerade om tidsbegränsade anställningar under allmänna motionstiden 2015/16. Dessa yrkanden behandlades nyligen av utskottet i samband med att regeringens proposition om skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar behandlades (bet. 2015/16:AU5). Inte minst anser Vänsterpartiet att anställningsformen allmän visstid bör avskaffas till förmån för bestämmelser om att objektiva kriterier ska kunna anges vid anställning på visstid. Parterna ska kunna komma överens om lämpliga former. Vänsterpartiet vänder sig mot det godtycke som systematiseras genom allmän visstid.

Eftersom Vänsterpartiet inte har några yrkanden om tidsbegränsade anställningar i det nu aktuella ärendet har jag valt att inte reservera mig mot utskottets motivering. Jag står dock fast vid den ståndpunkt som framfördes i två reservationer i betänkande 2015/16:AU5 om behovet av ytterligare åtgärder för att begränsa missbruket av tidsbegränsade anställningar.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden 2015/16

2015/16:34 av Ali Esbati m.fl. (V):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag med utgångspunkt i betänkandena Integritetsskydd i arbetet (SOU 2009:44) och Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48), och riksdagen tillkännager detta för regeringen.

2015/16:36 av Ali Esbati m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över möjligheterna för en generell arbetstidsförkortning och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka rätten till heltid genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive extra mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att mertidsbegreppet bör tas bort ur arbetstidslagen och tillkännager detta för regeringen.
7. 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.

2015/16:60 av Robert Stenkvist och Stefan Jakobsson (båda SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge ökade möjligheter för förskolepersonal att arbeta heltid och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och om att tiden under vilken företrädesrätten 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 rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Sverige bör verka för en ändring i EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov och tillkännager detta för regeringen.
8. 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 anlita inhyrda från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.
10. 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.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den arbetsrättsliga lagstiftningen, LAS och MBL, samt lagen om offentlig upphandling bör skrivas om, så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:204 av Birgitta Ohlsson m.fl. (FP):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att åldern för rätten att vara kvar i arbetslivet måste höjas och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:328 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om reglerna för dispens för extra övertid och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:340 av Hans Hoff (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om förstärkt skydd för anställda i oseriösa företag och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:348 av Mattias Jonsson (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om bemanningsföretag och entreprenadföretag i samma koncern och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:378 av Ali Esbati m.fl. (V):

5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör fortsätta verka för att förändra utstationeringsdirektivet i syfte att säkerställa att direktivets regler i framtiden tolkas som ett golv för löne- och anställningsvillkor, inte som ett tak, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör fortsätta verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om permanent skydd för den svenska kollektivavtalsmodellen och tillkännager detta för regeringen.
8. 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 omfattas av sanktionsansvaret, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.

2015/16:449 av Teres Lindberg och Maria Andersson Willner (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ratificera ILO:s konvention 94 och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:460 av Adnan Dibrani och Mattias Jonsson (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om lagen om anställningsskydd, LAS, och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:461 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:467 av Teres Lindberg (S):

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

2015/16:471 av Caroline Helmersson Olsson (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om rätt till heltidsarbete och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:476 av Robert Stenkvist m.fl. (SD):

6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge ökade möjligheter för förskolepersonal att arbeta heltid och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:490 av Lars-Arne Staxäng och Lotta Finstorp (båda M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka äldres möjligheter på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:624 av Maria Strömkvist m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge förtroendevalda inom Svenska kyrkan rätt till ledighet från sitt arbete när de utför sitt uppdrag och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:1011 av Ingemar Nilsson (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om utdrag ur brottsregistret vid nyanställningar och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:1050 av Jessica Rosencrantz (M):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning för att analysera hur regler kring arbetsmarknad, skatt m.m. kan moderniseras för att inte gå miste om delningsekonomin möjligheter samtidigt som schysta villkor säkerställs och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:1128 av Boriana Åberg (M):

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

2015/16:1202 av Lotta Finstorp m.fl. (M):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda fler och bättre omställningsstöd och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att fördjupa kunskapen om flexicurity och liknande system och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:1355 av Betty Malmberg (M):

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

2015/16:1407 av Paula Holmqvist m.fl. (S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att MBL utvidgas så att arbetstagarorganisationer ges möjlighet till förhandlingar med den upphandlande myndigheten när arbetstagarorganisationen har medlemmar i den verksamhet som berörs av upphandlingen, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det på lämpligt sätt förtydligas att arbetstagarorganisationer har förhandlingsrätt enligt MBL även med bolag som vunnit en upphandling men vars delägande bolag driver verksamheten där arbetstagarorganisationen har medlemmar och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:1426 av Marianne Pettersson (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att göra en översyn för att finna en lösning på de problem som beskrivs och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:1457 av Erik Bengtzboe (M):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att modernisera lagen om anställningsskydd med ökat fokus på trygghet och kompetens och inte enbart tidigare anställningstid och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:1480 av Jan Björklund m.fl. (FP):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om årsrika människor i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:1909 av Isabella Hökmark (M):

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

2015/16:1991 av Désirée Pethrus m.fl. (KD):

10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ändra turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att begränsa rätten till arbetsrättsliga konfliktåtgärder och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över lagstiftningen kring sympatiåtgärder på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2001 av Linus Bylund m.fl. (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa fem förskoledagar per familj med barn i förskolan och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2055 av Roger Hedlund (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.

2015/16:2126 av Carl Schlyter m.fl. (MP):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att låta utreda hur normalarbetstiden i ett första steg kan sänkas till 35 timmar i veckan och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att låta utreda en modell för en stabil samhällsekonomi inom naturens ramar där arbetstid är en regulator för att uppnå ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att låta utreda hur normalarbetstiden kan sänkas ytterligare från 35 timmar i veckan och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2233 av Per Ramhorn m.fl. (SD):

3. Riksdagen beslutar om utökade möjligheter till heltid i offentlig sektor.
4. Riksdagen beslutar om utökad rätt till deltid.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en avveckling av de ofrivilligt delade turerna och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2275 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M):

7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en förlängd rätt till tjänstledighet för att prova på att starta företag och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2277 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M):

11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga provanställningen från sex till tolv månader för att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden för unga och nyanlända och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om förstajobbetanställningen som en ny anställningsform i LAS och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2298 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2307 av Beatrice Ask m.fl. (M):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att begränsa arbetsgivares möjlighet att – utan författningsstöd – begära utdrag ur belastningsregistret inför anställning och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2368 av Anders W Jonsson m.fl. (C):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagar och regler på arbetsmarknaden bör göras om för att sänka trösklarna samt öka flexibiliteten och tryggheten och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2414 av Johan Hedin (C):

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

2015/16:2431 av Annika Qarlsson m.fl. (C):

6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att deltidsnormen för kvinnor på arbetsmarknaden bör brytas, bl.a. genom att se över hur arbetsmarknadens parter kan skapa rätt förutsättningar för fler att arbeta heltid och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2445 av Lars Hjälmered m.fl. (M):

9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om införandet av "första-jobbet-anställning" och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2455 av Lars Hjälmered m.fl. (M):

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

2015/16:2507 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, FP, KD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att värna den fria rörligheten inom EU och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2508 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, FP, KD):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga provanställningstiden från sex till tolv månader och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2525 av Gunilla Carlsson och Mattias Jonsson (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om rätt till heltidsarbete och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2568 av Emma Henriksson m.fl. (KD):

38. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över frågan om rätt till tjänstledighet vid anhörigomsorg och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2569 av Andreas Carlson m.fl. (KD):

11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga rätten till tjänstledighet på heltid för föräldrar tills barnet fyller tre år, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2582 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skapa en utökad flexibilitet i det arbetsrättsliga regelverket för att gynna företagare och företagande och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2589 av Cecilia Widegren m.fl. (M):

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

2015/16:2599 av Margareta B Kjellin och Ulf Berg (båda M):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge arbetstagare rätt att arbeta även efter 67 års ålder och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2630 av Maria Malmer Stenergard och Sofia Fölster (båda M):

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

2015/16:2690 av Andreas Carlson (KD):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa en ny lärlingsanställningsform och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2701 av Ewa Thalén Finné m.fl. (M):

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

2015/16:2934 av Lena Asplund (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om återanställningsskyddet i LAS och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:3054 av Fredrik Malm m.fl. (FP):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ersätta turordningsreglerna i LAS med regler som baseras på den enskildes kompetens och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:3095 av Paula Bieler m.fl. (SD):

15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka den lagstadgade deltidsrätten till 50 procent i stället för 75 procent och tillkännager detta för regeringen.
17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att inrätta särskilda och frivilliga förskoledagar och tillkännager detta för regeringen.
19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att inrätta ett stimulansbidrag för att utöka deltidstjänster till heltid och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:3225 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M):

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

2015/16:3226 av Cecilia Widegren m.fl. (M):

38. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att vi vill se ökad lönespridning i syfte att ökat ansvar och kunskap ska löna sig inom vård- och omsorgsyрken och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:3241 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M):

41. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om första-jobbet-anställningen som en ny anställningsform i LAS för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för unga och nyanlända och tillkännager detta för regeringen.
43. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga provanställningen från sex till tolv månader för att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden för unga och nyanlända och tillkännager detta för regeringen.