



Arbetsrätt

Sammanfattning

I betänkandet behandlas 138 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor väckta under den allmänna motionstiden hösten 2005. Frågorna spänner över ett stort område och gäller bl.a. en moderniserad arbetsrätt, turordningsregler vid uppsägning, rätt till återanställning, äldre i arbetslivet, visstidsanställningar, skydd för föräldralediga, medbestämmandelagen (MBL), kollektivavtal, fackliga rättigheter och stridsåtgärder, företagsnedläggning, rätt till heltid och möjlighet till deltid, arbetstidens omfattning och förläggning, mertid, övertid och ledighet.

Utskottsmajoriteten tillstyrker ett antal motioner om upphävande av två-personsundantaget i turordningsreglerna för småföretag i lagen om anställningsskydd (LAS) och bifaller delvis en motion om att Sverige bör ratificera ILO:s konvention nr 94 om arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part.

Övriga motioner avstyrks främst med hänvisning till pågående utredningsarbete och kommande regeringsförslag.

I betänkandet finns 30 reservationer och 3 särskilda yttranden.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	1
Innehållsförteckning.....	2
Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	4
Redogörelse för ärendet.....	8
Utskottets överväganden	9
En översyn av arbetsrätten, moderniserad arbetsrätt	9
Anställningsskyddet för arbetstagare i rättsväsendet.....	14
Allmänna frågor om LAS	15
Upphandling och övergång av verksamhet.....	18
Turordningsregler vid uppsägning.....	19
Äldre i arbetslivet	22
Visstidsanställningar m.m.	26
Skydd för föräldralediga.....	30
Rätt till heltid och möjlighet till deltid.....	33
Medbestämmandelagen, kollektivavtal, fackliga rättigheter, stridsåtgärder, proportionalitet m.m.....	37
Vetoreglerna	37
Informationsskyldighet enligt 19 § MBL.....	38
Stridsåtgärder.....	39
Kollektivavtal och fackliga rättigheter m.m.	41
Företagsnedläggning.....	44
Arbetstidens omfattning och förläggning m.m.	48
Ett ökat arbetstagarinflytande m.m.	48
Arbetstidsförkortning.....	50
Mertid, nattarbetsförbud, dygnsvila m.m.	52
Övertid.....	53
Ledighet.....	54
Övriga frågor	57
Arbetslivet och den personliga integriteten	57
Frågor om registerkontroll	58
Negativ föreningsfrihet.....	59
Platsanmälan m.m.	60
Reservationer.....	62
1. En översyn av arbetsrätten, punkt 1 (m, fp, kd, c).....	62
2. En översyn av arbetsrätten, punkt 1 (v).....	64
3. Anställningsskyddet för arbetstagare i rättsväsendet, punkt 2 (kd).....	65
4. Allmänna frågor om LAS, punkt 3 (v)	66
5. Upphävande av turordningsundantaget, punkt 5 (m, fp, kd, c, mp)	67
6. Övriga turordningsfrågor, punkt 6 (mp)	67
7. Äldre i arbetslivet, punkt 7 (kd).....	68

8. Äldre i arbetslivet, punkt 7 (c).....	69
9. Skydd för föräldralediga, punkt 9 (mp).....	70
10. Rätt till heltid och möjlighet till deltid, punkt 10 (m, fp, kd, c).....	70
11. Rätt till heltid och möjlighet till deltid, punkt 10 (v).....	71
12. Vetoreglerna, punkt 11 (v)	72
13. ILO:s konvention nr 94, punkt 15 (m, fp, kd, c).....	73
14. Företagsnedläggning, punkt 16 (v).....	74
15. Företagsnedläggning, punkt 16 (mp).....	75
16. Ett ökat arbetstagarinflytande över arbetstiden, punkt 17 (fp)	75
17. Ett ökat arbetstagarinflytande över arbetstiden, punkt 17 (kd).....	76
18. Arbetsstidsförkortning, punkt 18 (v).....	78
19. Arbetsstidsförkortning, punkt 18 (mp).....	79
20. Mertid m.m., punkt 19 (v)	79
21. Mertid m.m., punkt 19 (mp).....	80
22. Övertid, punkt 20 (v).....	80
23. Tjänstledighet för att prova annat arbete, punkt 21 (v).....	81
24. Tjänstledighet för att prova annat arbete, punkt 21 (c).....	81
25. Tjänstledighet för vård av anhörig, punkt 22 (kd).....	82
26. Semesterlagen m.m., punkt 24 (kd).....	82
27. Personlig integritet i arbetslivet, punkt 25 (v)	83
28. Negativ föreningsfrihet, punkt 27 (m).....	83
29. Platsanmälningslagen m.m., punkt 28 (v)	84
30. Långtidssjukskrivna med arbetsförmåga, punkt 29 (m).....	84
Särskilda yttranden.....	86
1. En översyn av arbetsrätten, punkt 1 (mp).....	86
2. Visstidsanställningar, punkt 8 (v).....	87
3. Skydd för föräldralediga, punkt 9 (fp, kd, c).....	87
Bilagor	
1. Förteckning över behandlade förslag	89
2. Utskottets lagförslag.....	101

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. En översyn av arbetsrätten

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf336 yrkande 6, 2005/06:A206, 2005/06:A245 yrkandena 1, 2 och 13, 2005/06:A369 yrkande 3, 2005/06:A419 yrkande 1 och 2005/06:A420 yrkande 30.

Reservation 1 (m, fp, kd, c)

Reservation 2 (v)

2. Anställningsskyddet för arbetstagare i rättsväsendet

Riksdagen avslår motion 2005/06:A370 yrkande 29.

Reservation 3 (kd)

3. Allmänna frågor om LAS

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:A245 yrkandena 4, 11 och 15, 2005/06:A302, 2005/06:A324, 2005/06:A339 och 2005/06:A352.

Reservation 4 (v)

4. Upphandling och övergång av verksamhet

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:A299 och 2005/06:A341.

5. Upphävande av turordningsundantaget

Riksdagen antar utskottets förslag enligt bilaga 2 till ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:A236, 2005/06:A238, 2005/06:A245 yrkande 3, 2005/06:A278, 2005/06:A287, 2005/06:A305, 2005/06:A315, 2005/06:A318, 2005/06:A334, 2005/06:A346, 2005/06:A357, 2005/06:A371, 2005/06:A382 och 2005/06:A391.

Reservation 5 (m, fp, kd, c, mp)

6. Övriga turordningsfrågor

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf382 yrkande 14, 2005/06:A364 yrkande 4, 2005/06:A369 yrkande 4 och 2005/06:A411 yrkande 2.

Reservation 6 (mp)

7. Äldre i arbetslivet

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf332 yrkande 1, 2005/06:So315 yrkande 2, 2005/06:So642 yrkande 3, 2005/06:A208, 2005/06:A245 yrkande 9, 2005/06:A364 yrkandena 5 och 6 samt 2005/06:A417 yrkandena 3, 4 och 13.

Reservation 7 (kd)

Reservation 8 (c)

8. Visstidsanställningar

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf336 yrkande 17, 2005/06:Kr255 yrkande 6, 2005/06:Kr376 yrkandena 10 och 11, 2005/06:N242 yrkande 6, 2005/06:A245 yrkandena 6, 12 och 14, 2005/06:A269 yrkande 6, 2005/06:A320, 2005/06:A369 yrkande 5 och 2005/06:A420 yrkande 31.

9. Skydd för föräldralediga

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf432 yrkandena 26–28, 2005/06:A245 yrkandena 5 och 8, 2005/06:A257 yrkande 4, 2005/06:A370 yrkande 13, 2005/06:A411 yrkande 1 och 2005/06:A420 yrkande 17.

Reservation 9 (mp)

10. Rätt till heltid och möjlighet till deltid

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf235 yrkande 2, 2005/06:A245 yrkande 10, 2005/06:A257 yrkande 3, 2005/06:A269 yrkande 3, 2005/06:A316, 2005/06:A350, 2005/06:A369 yrkande 7, 2005/06:A385 och 2005/06:A420 yrkande 18.

Reservation 10 (m, fp, kd, c)

Reservation 11 (v)

11. Vetoreglerna

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:A220 och 2005/06:A245 yrkande 20.

Reservation 12 (v)

12. Informationsskyldighet enligt 19 § MBL

Riksdagen avslår motion 2005/06:A219.

13. Stridsåtgärder

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:A273, 2005/06:A309 yrkande 32, 2005/06:A369 yrkande 6 och 2005/06:A420 yrkande 32.

14. Kollektivavtal och fackliga rättigheter

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:A284, 2005/06:A323, 2005/06:A362 i denna del, 2005/06:A367 yrkande 1 och 2005/06:A402.

15. ILO:s konvention nr 94

Riksdagen tillkännager för regeringen vad som anförs om ratificering av ILO:s konvention nr 94. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A362 i denna del.

Reservation 13 (m, fp, kd, c)

16. Företagsnedläggning

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:N431, 2005/06:A216, 2005/06:A245 yrkandena 17–19, 2005/06:A263, 2005/06:A308 yrkandena 1–4, 2005/06:A351 och 2005/06:A353.

Reservation 14 (v)

Reservation 15 (mp)

17. Ett ökat arbetstagarinflytande över arbetstiden

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf385 yrkande 5, 2005/06:So554 yrkande 5, 2005/06:A259 yrkande 1, 2005/06:A307 yrkande 6, 2005/06:A331, 2005/06:A369 yrkande 8, 2005/06:A370 yrkande 16, 2005/06:A379, 2005/06:A395, 2005/06:A418 yrkande 1 och 2005/06:A420 yrkande 25.

Reservation 16 (fp)

Reservation 17 (kd)

18. Arbetstidsförkortning

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:So699 yrkande 1, 2005/06:A275 och 2005/06:A307 yrkande 1.

Reservation 18 (v)

Reservation 19 (mp)

19. Mertid m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:So699 yrkande 5, 2005/06:A307 yrkandena 4 och 5 samt 2005/06:A359.

Reservation 20 (v)

Reservation 21 (mp)

20. Övertid

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:A235, 2005/06:A307 yrkandena 2 och 3 samt 2005/06:A332.

Reservation 22 (v)

21. Tjänstledighet för att prova annat arbete

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:Sf335 yrkande 12 och 2005/06:A368 yrkandena 9 och 12.

Reservation 23 (v)

Reservation 24 (c)

22. Tjänstledighet för vård av anhörig

Riksdagen avslår motion 2005/06:So705 yrkande 7.

Reservation 25 (kd)

23. Tjänstledighet för deltagande i frivillig försvarsverksamhet

Riksdagen avslår motion 2005/06:A223.

24. Semesterlagen m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:A370 yrkande 12 och 2005/06:A404.

Reservation 26 (kd)

25. Personlig integritet i arbetslivet

Riksdagen avslår motion 2005/06:A245 yrkande 25.

Reservation 27 (v)

26. Frågor om registerkontroll

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:A286 och 2005/06:A296.

27. Negativ föreningsfrihet

Riksdagen avslår motion 2005/06:K236 yrkandena 2 och 3.

Reservation 28 (m)

28. Platsanmälningslagen m.m.

Riksdagen avslår motion 2005/06:Sf336 yrkandena 13 och 14.

Reservation 29 (v)

29. Långtidssjukskrivna med arbetsförmåga

Riksdagen avslår motion 2005/06:Sf382 yrkande 15.

Reservation 30 (m)

30. Affärernas öppethållande

Riksdagen avslår motion 2005/06:A300.

Stockholm den 16 februari 2006

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anders Karlsson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anders Karlsson (s), Laila Bjurling (s), Anders G Högmark (m), Christer Skoog (s), Stefan Attefall (kd), Camilla Sköld Jansson (v), Patrik Norinder (m), Lars Lilja (s), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m), Ronny Olander (s), Ulf Holm (mp), Luciano Astudillo (s), Mauricio Rojas (fp), Lars-Ivar Ericson (c), Ann-Christin Ahlberg (s) och Maryam Yazdanfar (s).

Redogörelse för ärendet

I detta ärende behandlar arbetsmarknadsutskottet ett stort antal motioner om arbetsrättsliga frågor som väcktes under den allmänna motionstiden hösten 2005.

Frågor med anknytning till arbetsrätten har också behandlats i utskottets betänkande 2005/06:AU1 om budgeten för 2006 på utgiftsområdena 13 Arbetsmarknad och 14 Arbetsliv.

Samtliga motioner anges i det följande utan årtal (2005/06).

Utskottets överväganden

En översyn av arbetsrätten, moderniserad arbetsrätt

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet motioner där en översyn av arbetsrätten begärs, allmänna frågor om LAS och frågor om övergång av verksamhet. Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden. Jämför reservationerna 1 (m, fp, kd, c) och 2 (v).

Översyn av arbetsrätten

Motionerna

Kristdemokraterna anför i motion A420 yrkande 30 att ett samlat grepp bör tas om arbetsrätten. Arbetsrätten bör utredas och moderniseras. Den höga arbetslösheten är ett viktigt skäl till att reformera reglerna. De nuvarande bestämmelserna skapar ett svårgenomträngligt regelverk som skrämmar många från att nyanställa och skapar en känsla av vanmakt hos många företag. Mycket talar för att dagens arbetsrätt ibland motverkar sitt syfte och att reglerna leder till inlåsning. Dessutom innebär exempelvis reglerna om provanställning att många företagare väntar i det längsta med att nyanställa innan de vet om konjunkturen bär eller inte.

En översyn av arbetsrätten bör ha sin utgångspunkt i bl.a. de mindre företagens situation och ta sikte på att floran av visstids- och provanställningar bör saneras. Vidare ska de anställdas trygghet på arbetsmarknaden stärkas genom vidareutbildning och kompetensutveckling. Översynen bör också bygga på insikten om att varje företag är beroende av alla sina anställda för att verksamheten ska fungera.

Folkpartiet anser i motion A369 yrkande 3 att LAS är delvis föråldrad. Lagen är inte helt anpassad till dagens arbetsmarknad. LAS är tyvärr till nackdel för nya grupper på arbetsmarknaden. Det finns skäl att reformera lagstiftningen så att den anpassas till de krav som dagens arbetsmarknad ställer. Exempelvis bör möjligheten att undanta två personer från turordningsreglerna utökas till att gälla samtliga företag och inte bara de med färre än tio anställda och skyddet för föräldradediga stärkas.

Vänsterpartiet betonar i motionerna Sf336 yrkande 6 och A245 yrkandena 1, 2 och 13 att arbetsrätten behöver förstärkas. Dagens arbetstagarbegrepp utformades i ett samhälle där tillsvidareanställning var den helt dominerande anställningsformen. I dag utgör korttidsanställningar, uthyrning av arbetskraft, entreprenörer och konsulter som arbetar som inhyrd arbetskraft i företag

och inom offentlig sektor en stor och växande del av svensk arbetsmarknad. Arbetstagarbegreppet måste utvidgas så att alla som de facto är löntagare också omfattas av arbetsrätten. På många arbetsplatser finns det i dag arbetskamrater som gör samma jobb, den ena som arbetstagare och anställd och den andra som konsult eller uppdragstagare.

Arbetstagarbegreppet är också intressant i ett internationellt perspektiv. Partiet menar att de svenska kollektivavtalen undergrävs genom företagskonstruktioner som olika profitörer tillgriper då de försöker gå runt svenska kollektivavtal genom att tvinga arbetssökande att bli egna företagare eller delägare i ett företag. Dessa personers relation till uppdragsförmedlaren/-givaren är som en arbetstagares. Alla löntagare missgynnas av detta oavsett ursprung och hemland.

Det krävs en ändrad lagstiftning som också omfattar regler för företrädesrätt vid uppsägningar samtidigt som den ska säkra rättigheter enligt socialförsäkringslagstiftningen. Turordningsreglerna i LAS är en grundbult i den svenska anställningstryggheten. Vissa arbetsgivare har hittat metoder för att, bl.a. genom omorganisering, kringgå turordningsreglerna. Detta är ett allvarligt hot mot människors grundläggande anställningstrygghet. För att förhindra att arbetsgivare manipulerar med turordningskretsar för att göra sig av med exempelvis arbetstagare med utländsk bakgrund bör regeringen återkomma med förslag om hur turordningsreglerna kan förtydligas. Vänsterpartiet anser att hänvisningen till central arbetstagarorganisation i LAS bör återinföras så att bestämmelser om tidsbegränsade anställningar, turordningsregler, regler om företrädesrätt m.m. inte ska kunna avtalas bort annat än genom överenskommelser på central nivå. Vidare bör en arbetsgivare som avser att träffa avtal om en tidsbegränsad anställning vara skyldig att förhandla enligt 32 § LAS.

Ulf Holm m.fl. (mp, -) anför i motion A419 yrkande 1 att de tidsbegränsade anställningarna ökat under senare tid. De vanligaste formerna är vikariat, anställningar vid behov och objekts- eller projektanställningar. Den typiska personen med en tidsbegränsad anställning är en ung invandrarkvinna som arbetar i hotell- och restaurangbranschen. Frågor om tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning är viktiga för många. Det är angeläget med kunskap om frågorna. Mycket talar t.ex. för att det finns ett samband mellan otrygga anställningsformer och ohälsa. Det finns inget som tyder på att länder med en låg andel tidsbegränsade anställningar har en sämre ekonomisk utveckling än de med en hög andel tidsbegränsade anställningar. Det vore intressant att få de internationella erfarenheterna om olika anställningsformer belysta. Effekterna av den ökande andelen av tidsbegränsade anställningar bör utredas.

Hans Hoff (s) menar i motion A206 att det skydd som medbestämmandelagen (MBL) och LAS erbjuder har urholkats genom en successiv liberalisering i Arbetsdomstolens rättspraxis. Utan en stark arbetsrättslig lagstiftning kan löntagare lätt spelas ut mot varandra och löntagarkollektivet och fackförningarna försvagas. Tillämpningen av de arbetsrättsliga lagarna bör därför

granskas så att de återigen blir till den starka skyddslagstiftning som de en gång var.

Utskottets ställningstagande

Den arbetsrättsliga lagstiftningen syftar till att skapa en stabil grund för förhållandena på arbetsmarknaden. I motion A206 (s) understryks behovet av en stark arbetsrättslig lagstiftning. Utskottet delar denna principiella inställning. Några av de mest centrala lagarna på området är medbestämmandelagen (MBL) och lagen om anställningsskydd (LAS).

Arbetsrätten är ett verksamhetsområde inom och en betydelsefull del av arbetslivspolitikerna. Regeringens mål för verksamhetsområdet är en arbetsrätt som skapar förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagar- och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. En fråga som är i särskilt fokus för närvarande handlar om att värna de svenska kollektivavtalen och den svenska modellen.

Vi lever i en alltmer globaliserad värld med en ökad konkurrens och ett ökat omvandlingstryck. En allt mindre andel av befolkningen är i arbetsför ålder och pressen i arbetslivet leder till sjukskrivning och utslagning av stora grupper. Detta gör det viktigt att noga följa utvecklingen på arbetsmarknaden och kontinuerligt analysera regelverkets effektivitet. Kristdemokraterna efterlyser i motion A420 yrkande 30 "ett samlat grepp" om arbetsrätten och yrkar att en utredning ges i uppdrag att se över arbetsrätten med utgångspunkt i bl.a. de mindre företagens situation. Folkpartiet anser i motion A369 yrkande 3 att arbetsrätten behöver reformeras och Ulf Holm m.fl. (mp, -) menar i motion A419 yrkande 1 att effekterna av den ökande andelen tidsbegränsade anställningar bör utredas.

Under senare år har stora delar av arbetsrätten varit föremål för utredning. Exempelvis kan nämnas det uppdrag som regeringen efter ett tillkännagivande av riksdagen gav till Arbetslivsinstitutet (ALI). Uppdraget omfattade fyra områden: bestämningen av arbetstagarbegreppet i arbetsrätten, tidsbegränsade anställningar, samverkan mellan arbetstagar- och arbetsgivare samt vissa anställningsskyddsfrågor. Senare tillkom även frågan om skydd för föräldralediga och gravida. Utredningen lämnade i slutet av 2002 sin promemoria *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56) till regeringen. En arbetsgrupp inom Regeringskansliet bearbetade sedan vissa av ALI:s förslag och redovisade sina ställningstaganden i promemorian *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen* (Ds 2005:15). Innehållet i promemorian redovisas översiktligt under rubrikerna *Visstidsanställningar* respektive *Skydd för föräldralediga* i detta betänkande. En proposition i frågan är aviserad till den 22 mars 2006. Nämnas bör även det utredningsarbete som bedrevs av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas), (SOU 2002:58, SOU 2003:54). De förslag som lämnades av kommittén har remissbehandlats. Därutöver har frågor om rätten till hel- respektive deltid setts över av två utredningar: *Heltidsutredningen* och *Utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå*

ned i arbetstid. Utredningarna redovisas i slutbetänkandena Stärkt rätt till heltidsanställning (SOU 2005:105) och Partiell ledighet (SOU 2005:106). Regeringen avser att överlämna en proposition om arbetstid till riksdagen i maj 2006.

Det kan också nämnas att Medlingsinstitutet för närvarande utvärderas (dir. 2005:29).

Under senare år har även frågor om diskriminering varit föremål för ett omfattande arbete. Här kan särskilt nämnas *Diskrimineringskommittén* som i dagarna kommer att avsluta sitt arbete. Kommittén har bl.a. haft i uppdrag att se över frågan om åldersdiskriminering. Slutligen kan erinras om de ändringar i jämställdhetslagen som trädde i kraft sommaren 2005 och som innebar att skyddet mot könsdiskriminering stärktes så att det i princip kom i nivå med skyddet mot diskriminering som har samband med diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning.

Mot bakgrund av det utredningsarbete som bedrivits och bedrivs på området anser utskottet inte att någon ytterligare översyn av det slag som motionärerna efterlyser i motionerna är påkallad.

Motion A245 yrkande 1 (v) tar upp *arbetstagarbegreppet*. Begreppet är centralt i arbetsrätten och anger de arbetsrättsliga lagarnas tillämpningsområde. Exempelvis gäller reglerna i LAS bara till förmån för arbetstagare och inte för exempelvis uppdragstagare. Vem som är att anse som arbetstagare avgörs ytterst av domstol. I dag finns, som motionärerna berör, ett ökande antal uppdragstagare vars arbetssituation i mångt och mycket påminner om arbetstagarens. I den ovan nämnda utredningen av ALI behandlades också arbetstagarbegreppet särskilt. Utredningen föreslog inga konkreta lagändringar eftersom man menade att det inte fanns så allvarliga problem att det kunde motivera ett lagstiftningsingrepp. Här kan nämnas att utskottet planerar en hearing om arbetstagarbegreppet senare i vår för att ytterligare informera sig om frågan. Några åtgärder med anledning av motionen är enligt utskottets uppfattning inte påkallade för närvarande.

I motion A245 yrkande 2 (v) framförs krav om att hänvisningen till central arbetstagarorganisation återinförs i LAS. Ett motsvarande yrkande om hänvisning till central arbetstagarorganisation behandlades senast av utskottet i betänkande 2004/05:AU8. Utskottet hänvisar till vad som då anfördes och vill erinra om att bakgrunden till ändringen 1996 då rätten att göra avsteg överfördes till de lokala parterna var att det allt oftare hade satts i fråga om inte avvikelser från lagen borde kunna göras med stöd av lokala kollektivavtal. Rätten att göra avvikelser hade dessutom av många arbetstagarorganisationer delegerats till den nivån. I lagstiftningsärendet (prop. 1996/97:16) ansåg regeringen att det fanns anledning att öka möjligheterna att träffa lokala kollektivavtal. Fortfarande finns dock krav på centralt avtal eller centralt godkännande i vissa avseenden, t.ex. om uppsägningstidens längd och om preskription. Utskottet framhöll särskilt att förutsättningen för den lokala avtalsrätten när det gäller turordningsfrågor är att det i andra frågor gäller ett kol-

lektivavtal mellan parterna som har slutits eller godkänts av en central organisation. Utskottet anser inte att bestämmelsen bör ändras.

Enligt samma motion A245 yrkande 13 (v) bör 32 § LAS gälla när en arbetsgivare avser att träffa avtal om en tidsbegränsad anställning, vilket innebär en förhandlingsskyldighet enligt 11–14 §§ MBL. Den underrättelse som arbetsgivaren enligt dagens regler ska lämna till den fackliga organisationen kommer i praktiken för sent för att det ska vara meningsfullt att begära förhandling. Den i motionen nämnda 32 § LAS innehåller regler om förhandlingsskyldighet före beslut om nyanställning i de fall då det finns någon som har företrädesrätt till återanställning eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Syftet med förhandlingsskyldigheten är att den fackliga organisationen ska få insyn i och kontroll över att företrädesrätten respekteras. Förhandling ska ske enligt reglerna i 11–14 §§ MBL, dvs. i princip innan arbetsgivaren fattar sitt beslut. I fråga om tidsbegränsade anställningar finns en bestämmelse i 28 § LAS som föreskriver underrättelseskyldighet för en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal när det träffas avtal om en sådan anställning. Regeln gör undantag för mycket korta anställningar på högst en månad. Genom underrättelseskyldigheten får arbetstagarorganisationen i ett inledande skede möjlighet att ta ställning till om tidsbegränsningen är korrekt. Ytterst kan arbetstagaren kräva att anställningen ska gälla tills vidare. Underrättelsen om anställningsavtalet ska lämnas ”snarast”. Det finns alltså inget krav på att det ska ske före arbetsgivarens beslut. Båda bestämmelserna är dispositiva på det sättet att andra regler kan fastställas i kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Utskottet instämmer med Vänsterpartiet i att det är angeläget att motverka missbruk av visstidsanställningar. Det är över huvud taget angeläget att minska antalet tidsbegränsade anställningar och antalet anställningsformer. Utskottet anser dock att den aviserade propositionen om tidsbegränsade anställningar och skydd för föräldralediga bör avvaktas. Utskottet ställer sig inte bakom motion A245 yrkande 13 (v).

Sammanfattningsvis avstyrker utskottet motionerna Sf336 yrkande 6 (v), A206 (s), A245 yrkandena 1, 2 och 13, A369 yrkande 3 (fp), A419 yrkande 1 (mp, -) och A420 yrkande 30 (kd).

Anställningsskyddet för arbetstagare i rättsväsendet

Utskottets förslag i korthet

Här behandlar utskottet en motion om anställningsskyddet för arbetstagare i rättsväsendet. Motionen avstyrks. Jämför reservation 3 (kd).

Motionen

Kristdemokraterna anser i motion A370 yrkande 29 att en utredning bör tillsättas för att klargöra regleringen vid avskedande av dömda personer verk samma inom rättsväsendet. Personer som arbetar inom rättsväsendet och dömts för brott ska inte få behålla sina arbeten. Domare och poliser som döms för brott mot sexköpslagen eller för misshandel ska avskedas. Det är dock en viktig kristdemokratisk princip att alla människor ska få en ny chans. Det är rimligt att det blir möjligt att åter kunna få en tjänst inom rättsväsendet efter exempelvis fem år.

Utskottets ställningstagande

En ordinarie domare ska enligt 3 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning anställas med fullmakt. En domare som har en fullmaktsanställning har ett grundlagsfäst skydd för sin anställning (11 kap. 5 § regeringsformen). Detta innebär att den som har utnämnts som ordinarie domare får skiljas från sin tjänst endast om han eller hon genom brott eller grovt eller upprepat åsidosättande av tjänsteåliggande har visat sig *uppenbarligen olämplig* att inneha tjänsten. 7 § lagen om fullmaktsanställning som anger på vilka grunder en arbetstagare med fullmakt får avskedas hänvisar i fråga om ordinarie domare till regeringsformen. Det skydd som följer med ett ordinarie domarämbete ses som en nödvändig garanti för ett självständigt dömande. När det gäller övriga arbetstagare inom rättsväsendet, t.ex. icke ordinarie domare, och personer inom polis- och åklagarväsendet, gäller vanliga regler i LAS om avskedande och uppsägning, precis som för alla andra. Något skäl att överväga en annan reglering i lagen om fullmaktsanställning eller i de arbetsrättsliga lagarna i övrigt av dessa frågor finns enligt utskottets uppfattning inte. Utskottet avstyrker motion A370 yrkande 29 (kd).

Allmänna frågor om LAS

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas allmänna frågor om anställningsskydd enligt LAS. Utskottet avstyrker yrkandena. Jämför reservation 4 (v).

Motionerna

Saklig grund vid uppsägning

Vänsterpartiet understryker i motion A245 yrkandena 4, 11 och 15 att det är ett hårt straff att bli uppsagd med hänvisning till personliga skäl. Mindre drastiska och alternativa påföljder bör kunna tillgripas i stället för uppsägning. Partiet menar också att det inte är fråga om reell arbetsbrist om en arbetsgivare samtidigt som personal sägs upp på denna grund ersätter dem med personer från t.ex. ett bemanningsföretag. Partiet anser även att tiden för företrädesrätten till återanställning bör vara tolv månader och att personal som har sagts upp på grund av arbetsbrist bör ha företrädesrätt till ny anställning framför inhyrd arbetskraft.

Ogiltighetstalan

Peter Jonsson m.fl. (s) menar i motion A352 att även en ogiltighetstalan bör kunna föras på den grunden att turordningsreglerna inte har följts.

Ansvar för färdigrehabiliterade arbetstagare

Alf Eriksson m.fl. (s) anser i motion A302 att frågan om att stärka skyldigheten och möjligheterna för arbetsgivarna att ha kvar färdigrehabiliterade människor på arbetsplatserna bör ses över. Samma frågeställning tas upp av *Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (s)* som i motion A339 menar att många personer som har en begränsad arbetsförmåga "kläms ut" i öppen arbetslöshet. Alltför många som har en restarbetsförmåga sägs i dag upp med stöd av 33 § LAS. Bestämmelsen bör därför ses över.

Informationsinsatser

Billy Gustafsson (s) framhåller i motion A324 att det finns ett behov av att överväga riktade informationsinsatser till egenföretagare, särskilt enmansföretagare, om innehållet i LAS.

Utskottets ställningstagande

LAS innehåller bl.a. bestämmelser om under vilka förutsättningar en anställning får sägas upp av arbetsgivaren. Uppsägning kan ske av skäl som är att hänföra till personliga förhållanden eller på grund av arbetsbrist. Uppsägning med hänvisning till personliga skäl förutsätter omständigheter av viss karaktär och omfattning. Sådana omständigheter har preciserats i förarbetena till LAS

och i rättspraxis. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska reglerna om turordning tillämpas. Utskottet redogör närmare för dem i avsnittet *Turordningsregler vid uppsägning*. En arbetstagare som menar att han eller hon har sagts upp utan saklig grund kan föra en ogiltighetstalan vid domstol.

Som det påpekas i motion A352 (s) är det i och för sig inte möjligt att föra en ogiltighetstalan enbart på den grunden att turordningsreglerna inte följts. Ett avtal om turordning som är diskriminerande på grund av kön, etnicitet, funktionshinder eller sexuell läggning eller utgör brott mot föräldradighetslagen kan dock angripas rättsligt och ogiltigförklaras, och detta även om det är fråga om en s.k. avtalsturlista i kollektivavtalsform. En avtalsturlista kan också angripas på den grunden att den står i strid med god sed. Utskottet är inte berett att biträda förslaget till ändring som förs fram i motionen.

Med anledning av motion A245 yrkande 10 (v) om att kravet på saklig grund vid uppsägning av personliga skäl borde skärpas kan konstateras att utskottet har behandlat liknande yrkanden från Vänsterpartiet tidigare och då bl.a. betonat att en rad olika omständigheter vägs in i domstolens bedömning om ett visst förhållande utgör saklig grund för uppsägning. En bedömning av vilka slutsatser arbetsgivaren kan dra av det inträffade inför framtiden har betydelse. Det är därför inte möjligt att jämföra olika situationer enbart med utgångspunkt i den händelse eller liknande som varit den omedelbara orsaken till arbetsgivarens uppsägning eller avskedande. En typ av uppsägningar uppmärksammades särskilt av utredningen *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*, nämligen när såväl arbetsbrist som personliga skäl finns med. Utredningen ansåg inte att rättspraxis fullt ut tillgodoser enskilda arbetstagens skydd mot godtyckliga uppsägningar men bedömde att lösningen i första hand inte står att finna i lagstiftning utan i rättstillämpningen. Utskottet vidhåller sin tidigare redovisade uppfattning att sådana alternativa och mindre drastiska påföljder som motionärerna förespråkade är bättre lämpade att regleras i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Utskottet ställer sig inte bakom motionen.

Företrädesrätten och inhyrd personal

En arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § LAS företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Företrädesrätten till återanställning förutsätter att arbetstagar varit anställd hos arbetsgivaren under vissa i lagen angivna tider. Rätten gäller från uppsägningstidpunkten och nio månader framåt. Tidigare var företrädesrätten 12 månader men den inskränktes från 1997 som ett resultat av en avvägning mellan skyddsaspekten och det behov av flexibilitet som bedömdes nödvändigt i det arbetsmarknadsläge som då rådde. I motion A245 yrkande 4 (v) föreslås att företrädesrätten åter blir 12 månader. Utskottet har tidigare avstyrkt liknande yrkanden om att företrädesrätten borde förlängas och ställer sig inte heller nu bakom förslaget.

I motion A245 yrkande 15 (v) yrkas att personal som har sagts upp på grund av arbetsbrist ska ha företrädesrätt till ny anställning framför inhyrd

arbetskraft. Förhållandet mellan anställd och inhyrd personal är en viktig fråga. Hur den situationen att en arbetsgivare anlitar uthyrd arbetskraft i ett läge när det finns företrädesberättigade arbetstagare bör bedömas berördes av utskottet i betänkande 2004/05:AU8. Av ett avgörande från Arbetsdomstolen, AD 2003 nr 4, följer i korthet att det är ett brott mot återanställningsrätten om inhyrningen kan anses som ett otillåtet kringgående av lagen. Domstolen konstaterade i målet att företrädesrätten endast gäller då det är fråga om en nyanställning i egentlig mening. LAS utgår från att det är arbetsgivaren som bestämmer om verksamheten och dess inriktning. Dit hör t.ex. frågan om arbetet ska utföras av entreprenör eller av egna anställda. AD ansåg dock att denna princip har sina begränsningar och exemplifierade med att arbetsgivaren tillgodoser ett mer permanent behov av arbetskraft genom inlåning som går ut över företrädesberättigade. De åtgärder som påstås vara ett kringgående av företrädesreglerna måste styrkas. Möjligheten att anlita inhyrd arbetskraft och därmed gå förbi uppsagda arbetstagare med företrädesrätt är alltså inte oinskränkt.

Regeringen anför i skrivelsen 2005/06:91 Anställningsvillkor i bemanningsföretag – skrivelsen ska behandlas av utskottet senare i vår – att företrädesrätten är en oerhört viktig del i anställningsskyddet som måste fungera på ett tillfredsställande sätt. Regeringen är av uppfattningen att rättstillämpningen får utvisa om det finns ett behov av att skärpa företrädesrätten och gör klart att den är beredd att ta initiativ för att komma till rätta med eventuella brister om det skulle visa sig att lagstiftningen i detta hänseende inte fungerar eller är otillräcklig. Utskottet ställer sig inte bakom motionsyrkandet.

Färdigrehabiliterade arbetstagare

Det finns indikationer på att långtidssjuka numera sägs upp i ökad utsträckning efter avslutad rehabilitering trots det skydd som LAS ger. En möjlig förklaring till detta är reglerna om arbetsgivarnas medfinansiering av sjukersättningen som infördes för ett par år sedan. I motionerna A302 (s) och A339 (s) tas frågan upp om att stärka denna grupps rätt och möjligheter att stanna kvar i arbete. Den hårdnande inställning till arbetstagare med begränsad arbetsförmåga som kan anas finner utskottet mycket oroande. Utskottet förutsätter att regeringen följer utvecklingen på området. I sammanhanget kan nämnas att regeringen har tillsatt en särskild utredare med uppdrag (dir. 2005:48, 2005:127) att bl.a. se över möjligheten att arbetsrättsligt reglera den sjukskrivnes rätt till en rehabiliteringsutredning utförd av arbetsgivaren och dennes skyldighet att genomföra rehabiliteringsåtgärder och också att se om det är möjligt att ange en tidsgräns för när åtgärderna ska vara påbörjade. Utredaren ska redovisa uppdraget senast den 30 april 2006. Utskottet anser inte att något särskilt behov av sådana informationsinsatser som förespråkas i motion A324 (s) föreligger.

Sammanfattningsvis avstyrker utskottet de i detta avsnitt behandlade motionerna A245 yrkandena 4, 11 och 15 (v), A302 (s), A324 (s), A339 (s) och A352 (s).

Upphandling och övergång av verksamhet

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas frågor om anställningsskyddet vid upphandling och övergång av verksamhet. Utskottet avstyrker motionerna.

Motionerna

Bestämmelsen i 6 b § LAS bör ses över anser *Börje Vestlund (s)* i motion A299. Det avgörande för bestämmelsens tillämplighet bör vara om ett arbete överflyttas så att gamla arbetsuppgifter upphör hos den tidigare arbetsgivaren och övergår till den nya. Möjligheten bör ses över att ställa krav på att personalen går över i ny anställning med bibehållna anställningsvillkor och att den upphandlande huvudmannen skriver in krav om övertagande av personal vid entreprenörbyte.

Kurt Kvarnström och Anneli Särnblad (s) uppmärksammar i motion A341 att en mycket stor del av kollektivtrafiken i dag är upphandlad. Det är vanligt att busstrafiken för ett helt län upphandlas för en åttaårsperiod med ytterligare några års option. Den nya entreprenören som inte har någon skyldighet att ta över personalen i en sådan situation väljer ofta ut vilka han vill anställa, och de äldre blir ofta kvar. Reglerna vid den här typen av upphandling bör ses över så att de anställda ges företräde till anställning hos den nya entreprenören.

Utskottets ställningstagande

I motionerna tas frågor om anställningsskydd i samband med verksamhetsövergång upp. Vid en verksamhetsövergång övergår rättigheter och skyldigheter på grund av gällande anställningsavtal och anställningsförhållanden på den nya arbetsgivaren såvida inte arbetstagaren motsätter sig detta (6 b § LAS). En verksamhetsövergång utgör inte i sig saklig grund för uppsägning. Reglerna innebar att ett EG-direktiv om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter genomfördes i svensk lagstiftning. Reglerna i det ursprungliga direktivet har ändrats genom ett nytt direktiv och de båda direktiven har därefter lagts samman i direktiv 2001/23 EG. Direktivets syfte är att trygga kontinuiteten i anställningsförhållanden inom en ekonomisk enhet, oberoende av om det sker ett ägarbyte eller ej. I samband med att direktivet införlivades i svensk rätt uttalades i propositionen att direktivet kan vara tillämpligt t.ex. när ett företag

helt eller delvis upplåter driften av sin verksamhet till ett annat företag på entreprenad och därvid låter arbetsgivaransvaret för personalen gå över till förvärvaren. Det anses att begreppet övergång har fått en bred tolkning.

Entreprenadsituationen har behandlats av Arbetsdomstolen i några avgöranden. I domen AD 1995 nr 163 hade ett företag som entreprenör åt Länstrafiken bedrivit linjetrafik med buss inom två områden i ett län. Efter en ny upphandling tecknade Länstrafiken i stället avtal med två andra företag. Arbetsdomstolen ansåg inte att entreprenörsskiftet utgjorde en verksamhetsövergång eftersom rörelsen inte hade bevarat sin identitet. Om en övergång av verksamhet inte är för handen i den mening som avses i 6 b § LAS har arbetslagarna vid det företag som överläts inget lagstöd för att kräva fortsatt anställning utan frågan om det finns grund för uppsägning får prövas enligt vanliga regler.

Utskottet, som förutsätter att regeringen noga följer utvecklingen på området, anser att något tillkännagivande inte är påkallat för närvarande och avstyrker motionerna A299 (s) och A341 (s).

Turordningsregler vid uppsägning

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt tillstyrker utskottet motionsyrkanden om att upphäva tvåpersonersundantaget i LAS och avstyrker motioner om andra turordningsfrågor. Jämför reservationerna 5 (m, fp, kd, c, mp) och 6 (mp).

Bakgrund

I LAS finns bestämmelser om den ordning som arbetsgivaren ska följa vid uppsägning av arbetstagare på grund av arbetsbrist, *turordningsreglerna*.

Huvudregeln vid uppsägning i sådana fall är principen om sist in först ut. Principen innebär att en arbetstagare med kortare anställningstid sägs upp före en arbetstagare med längre anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde till fortsatt anställning. Utskottet redogjorde i betänkande 2004/05:AU8 för den närmare innebörden av bestämmelserna.

Efter en lagändring 2001 (bet. 2000/01:AU4) får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare undanta högst två arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten innan turordningen fastställs. Den eller de personer som undantas har alltså företräde till fortsatt anställning oavsett turordningen. En arbetsgivares beslut att tillämpa undantagsbestämmelsen kan i normalfallet inte prövas rättsligt. Lagändringen innebar alltså ett undantag från turordningsreglerna. Bakom denna stod en majoritet av ledamöter bestående av företrädare för Moderaterna, Kristdemokraterna, Centerpartiet, Folkpartiet och Miljöpartiet. Sedan dess har frågan om att upphäva undantagsregeln varit uppe till behandling under varje riksmöte och avslagits av

riksdagen varje gång. Vid utskottets senaste behandling av frågan i betänkande 2004/05:AU8 tillstyrkte utskottsmajoriteten (s, v) motioner om att tvåpersonsundantaget skulle avskaffas. Vid kammarbehandlingen bifölls dock en reservation (m, fp, kd, c, mp) om avslag på dessa motioner och undantagsbestämmelsen gäller därför fortfarande.

Motionerna

I en motion av Vänsterpartiet och i ett flertal motioner av enskilda s-ledamöter framförs krav på att upphäva tvåpersonsundantaget i LAS.

Vänsterpartiet anför i motion A245 yrkande 3 att undantagsbestämmelsen bör upphävas. Den innebär en rättsotrygghet som drabbar alla även om vissa grupper är utsatta för större risker. Uppföljningar som gjorts tyder på att det främst är kvinnor som missgynnas av undantagsbestämmelsen. Den sämre anställningstryggheten i småföretag som är en följd av bestämmelsen är en konkurrensnackdel för dem.

Med liknande motiveringar yrkas även i följande enskilda s-motioner att bestämmelsen ska upphävas: A236 av *Agneta Gille och Mats Berglind (s)*, A238 av *Inger Jarl Beck (s)*, A278 av *Sylvia Lindgren m.fl. (s)*, A287 av *Fredrik Olovsson (s)*, A305 av *Jan Björkman och Kerstin Andersson (s)*, A315 av *Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Jan-Olof Larsson (s)*, A318 av *Lars U Granberg och Lennart Klockare (s)*, A334 av *Catherine Persson (s)*, A346 av *Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (s)*, A357 av *Rolf Lindén och Claes-Göran Brandin (s)*, A371 av *Raimo Pärssinen och Kurt Kvarnström (s)*, A382 av *Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s)* och A391 av *Christin Hagberg och Anita Jönsson (s)*.

Folkpartiet anser för sin del i motion A369 yrkande 4 att möjligheterna att undanta två arbetstagare vid en arbetsbristsituation bör utvidgas till att gälla alla företag. LAS måste anpassas till de krav som dagens arbetsmarknad ställer. Det är dock viktigt att möjligheten att undanta personer från turordningen kan prövas rättsligt så att den inte missbrukas.

I några andra motioner behandlas allmänna frågor om turordningsreglerna.

Moderaterna anser i motion Sf382 yrkande 14 att bestämmelsen om dubbelräkning av anställningstiden i LAS bör slopas eftersom regeln bidrar till att arbetsgivarna inte vågar anställa medelålders människor.

Även *Folkpartiet* är i motion A364 yrkande 4 av denna uppfattning.

Ulf Holm m.fl. (mp) menar i motion A411 yrkande 2 att skyddet för tjänstlediga bör utvidgas. Personer som är tjänstlediga ska inte kunna undantas från turordningen. En lagändring krävs så att arbetstagare som är lediga för studier eller av annan anledning skyddas.

Utskottets ställningstagande

Tvåpersonsundantaget

LAS är en skyddslagstiftning som ska skydda den svagare parten i ett anställningsförhållande. Turordningsreglerna har stor praktisk betydelse och är en central del av anställningsskyddet. Utskottet står fast vid sin tidigare redovisade uppfattning att tvåpersonsundantaget bör avskaffas. Frågan behandlades senast av utskottet i betänkande 2004/05:AU8. Utskottet anförde vid det tillfället följande.

Införandet av tvåpersonsundantaget i 22 § andra stycket LAS innebar en avvikelser från en tydlig och välkänd turordningsprincip, nämligen principen om sist in först ut. Undantaget ger stort utrymme för ensidiga och godtyckliga arbetsgivarbeslut i anställningsskyddsfrågor. Tillämpningen av undantaget har bland arbetstagare upplevts som kränkande och diskriminerande. Det finns exempel på icke godtagbara tillämpningar som särskilt drabbat gravida och föräldralediga arbetstagare. Det finns även tecken som tyder på att gamla och sjuka drabbats i större utsträckning. Att i ett sådant läge inte ha möjlighet att rättsligt överpröva arbetsgivarens beslut försvagar anställningsskyddet ytterligare och bidrar även starkt till känslan av rättsosäkerhet hos arbetstagarna. Utskottet har förståelse för att det i vissa fall kan finnas behov av att göra undantag från turordningsreglerna i 22 § LAS. Redan före införandet av undantagsbestämmelsen fanns det möjlighet att genom kollektivavtal avvika från turordningsprincipen sist in först ut. Att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen måste vara överens borgar för en saklig och rättvis hantering av frågorna samtidigt som anpassning till verksamheten och de lokala förhållandena kan göras.

Det finns tecken som tyder på att turordningsreglerna har tillämpats orättvist och godtyckligt, och det finns därför sammantaget tungt vägande skäl för att avskaffa tvåpersonsundantaget i LAS. Utskottet ansluter sig därför till motionsförslagen om att ändra lagen i detta avseende. Förslag till lagändring i enlighet med detta finns i bilaga 2. Lagändringen bör träda i kraft den 1 juli 2006. Detta innebär att motionerna A236 (s), A238 (s), A245 yrkande 3 (v), A278 (s), A287 (s), A305 (s), A315 (s), A318 (s), A334 (s), A346 (s), A357 (s), A371 (s), A382 (s) och A391 (s) tillstyrks.

Utskottet ansluter sig inte till Folkpartiets förslag att undantagsmöjligheten borde utökas till att avse alla företag och avstyrker därmed motion A369 yrkande 4.

Övriga turordningsfrågor

När det gäller Miljöpartiets yrkande om skydd för tjänstlediga kan det konstateras att utskottet tidigare behandlat ett liknande yrkande. Utskottet (bet. 2004/05:AU8) betonade då att parternas frihet att göra avvikelser från lagens turordningsregler inte är oinskränkt. Avtalsfriheten får inte användas i diskriminerande syfte och inte heller på ett sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden. Att ställa upp ett generellt förbud mot att träffa turordningsavtal beträffande personer som av en eller annan anledning är lediga från arbetet

vore enligt utskottet att sätta vissa kategorier anställda i ett bättre läge än andra. Utskottet är fortfarande av samma uppfattning och ställer sig därför inte bakom motion A411 yrkande 2 (mp) som alltså avstyrks.

När det så gäller bestämmelsen om beräkning av anställningstiden för arbetstagare över 45 år kan det nämnas att regeln har funnits i LAS sedan lagens tillkomst då den i materiellt hänseende oförändrad fördes över från tidigare gällande lag. Utskottet har tidigare avstyrkt yrkanden om att ta bort bestämmelsen och är inte heller i dag berett att biträda yrkandena i motionerna Sf382 yrkande 14 (m) och A364 yrkande 4 (fp) som även de avstyrks.

Äldre i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas frågor om äldre arbetstagares ställning på arbetsmarknaden, möjlighet att kvarstå i anställning efter 67 års ålder, rätt att gå ned i arbetstid och möjlighet till visstidsanställning för äldre. Förslagen avstyrks huvudsakligen med hänvisning till pågående utredningsarbete. Jämför reservationerna 7 (kd) och 8 (c).

Motionerna

Moderaterna anser i motionerna So642 yrkande 3 och Sf332 yrkande 1 att en visstidsanställning för personer över 61 år bör införas. Det skulle ge äldre personer möjlighet att arbeta vidare och göra att fler arbetsgivare vågade anställa äldre personer.

Folkpartiet påpekar i motion A364 yrkandena 5 och 6 att pensionsreformen innebar att en flexibel pensionsålder från 61 år infördes med möjlighet till ett flexibelt uttag av hel- eller deltidspension. Möjligheten att deltidsarbeta efter pension från det gamla arbetet försvåras dock av att en tidsbegränsad anställning som huvudregel inte är tillåten förrän från 67 år. Det bör vara möjligt att anställa personer från 61 års ålder med tidsbegränsad anställning. Det borde också vara möjligt att låta 67-årsgränsen flyttas i takt med medellivslängdens ökning.

Kristdemokraterna menar i motion A417 yrkandena 3, 4 och 13 att det är viktigt att öka flexibiliteten vid övergång från heltidsarbete till ett liv med mer fritid. Det bör därför införas en lagstadgad rätt att gå ned i arbetstid från 61 års ålder. En sådan rätt skulle göra det möjligt för fler att delta i arbetslivet under en längre tid. Det är också viktigt att de som vill kan stanna kvar i arbete. En lagstadgad rätt att få vara kvar i arbetslivet till 72 år bör därför införas. Så många som 70 % av arbetsgivarna i Sverige anställer sällan eller aldrig personer över 50 år. Det är troligt att de höga kostnaderna för äldre arbetskraft är en viktig orsak till detta. Åtgärder behövs därför som minskar skillnaderna i de kostnader som en arbetsgivare har för arbetskraft av olika ålder.

Vänsterpartiet anser i motionen A245 yrkande 9 att äldre arbetstagare har en svag position på arbetsmarknaden. Regeln om att den centrala organisationen ska godkänna avsteg från turordningsreglerna om avsteget innebär att man säger upp personer som fyllt 57,5 år bör därför återinföras.

Gunnar Nordmark (fp) hävdar i motion A208 att tvånget att gå i pension är omotiverat eftersom många vill fortsätta att arbeta efter 67 års ålder och det kommer att uppstå brist på personal på vissa tjänster. Den övre gränsen för pensionsåldern bör därför slopas.

Rigmor Stenmark (c) understryker i motion So315 yrkande 2 att det alltid måste vara lönsamt att arbeta oavsett ålder. De arbets- och skatterättsliga reglerna bör ses över så att det finns möjlighet för den som vill fortsätta att förvärvsarbeta efter 67-årsdagen att göra det och för arbetsgivarna att behålla eller anställa äldre arbetskraft. Andra vill sluta sitt yrkesverksamma liv och förkorta sin arbetsdag. En rättighet att arbeta deltid från fyllda 60 år borde därför införas.

Utskottets ställningstagande

Bakgrund

I lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen) finns bestämmelser om åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Lagen är av arbetsmarknadspolitisk natur och ålägger arbetsgivarna vissa skyldigheter gentemot arbetsmarknadsmyndigheterna.

Rätten att stanna kvar i arbetet till 67 års ålder infördes i samband med att det nya pensionssystemet kom till stånd. När arbetstagaren fyller 67 år kan arbetsgivaren meddela arbetstagaren att anställningen ska upphöra. Tidigare inträdde avgångsskyldigheten vanligtvis vid 65 års ålder. Någon individuell bedömning av arbetstagarens förutsättningar görs inte vid pensionsavgångar, och arbetsgivaren behöver inte visa saklig grund för uppsägning. Reglerna om avgångsskyldighet är alltså ett förenklat förfarande jämfört med vad som gäller vid uppsägning eller avskedande.

Äldre i arbetslivet

Personer i åldersgruppen 60–64 år utgör en allt större andel av den arbetsföra befolkningen. En av slutsatserna i Långtidsutredningen 2003/04 (SOU 2004:19) var att det måste bli mer lönsamt för äldre att fortsätta att arbeta och att de ekonomiska drivkrafterna för arbetsgivarna att behålla de äldre i arbete behöver stärkas. Utskottet har tidigare särskilt uppmärksammat frågor om äldre i arbetslivet och höll därför en särskild utfrågning om de äldres situation på arbetsmarknaden under våren 2005. I motion A417 yrkande 13 (kd) betonas behovet av att åtgärder vidtas i syfte att minska skillnader beträffande kostnader som arbetsgivarna har för yngre och äldre arbetskraft. Med anledning av att det kan konstateras att utskottet vid ett flertal tillfällen har gett

uttryck för att äldre utgör en tillgång på arbetsmarknaden som inte tas till vara som den borde, senast i betänkande 2005/06:AU1. Utskottet är alltjämt av denna uppfattning och ser det som angeläget att äldre personer ges förutsättningar att stanna kvar i arbetslivet längre än vad som är fallet i dag. De hinder som fortfarande finns för detta bör så långt som möjligt undanröjas. Det är därför med glädje som utskottet noterat att alltfler personer i åldersgruppen 60–64 år under senare år är sysselsatta på arbetsmarknaden.

I Pensionsskatteutredningens uppdrag (dir. 2004:99) ingår att se över reglerna för beskattning av tjänstepension och privat pensionssparande med syftet att främja ett längre arbetsliv. Reglerna ska anpassas och förenklas så att arbetslinjen stärks. I uppdraget ingår också att utvärdera den skattemässiga subventionens effekter på sparande och arbetsutbud, framför allt bland äldre personer. Regeringen överväger också förändringar i skatte- och transfereeringssystemen och en kartläggning av avtalsförmåner i syfte att underlätta för äldre att delta aktivt i arbetslivet. Utredningen beräknas slutföra sitt uppdrag senast den 1 december 2006. Utskottet vill i sammanhanget också betona parternas gemensamma ansvar för att finna lösningar på dessa frågor.

Rätt att gå ned i arbetstid

Med anledning av motionerna So315 (c) och A417 yrkande 3 (kd) om att personer över 60 respektive 61 år ska ges en lagstadgad rätt att gå ned i arbetstid vill utskottet nämna att deltidstudredningen nyligen har sett över möjligheterna till partiell tjänstledighet för detta ändamål. Utredningens slutbetänkande beskrivs kortfattat i avsnittet *Rätt till heltid och möjlighet till deltid* i detta betänkande. Här bör dock nämnas att utredningen i sitt slutbetänkande lägger fram ett lagförslag om rätt att vara partiellt tjänstledig för att gå ned i arbetstid. Utredningen som också hade i uppdrag att överväga om en sådan rätt till partiell tjänstledighet borde införas fann dock i betänkandet att frågor om inflytande över arbetstiden och ytterligare rätt till ledighet bör hanteras av arbetsmarknadens parter. Utredningen avstyrkte sitt eget förslag till lag om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid. Förslaget remissbehandlas för närvarande.

Möjligheten till visstidsanställning för äldre personer

Med anledning av motionerna So642 yrkande 3 (m), Sf332 yrkande 1 (m) och A364 yrkande 5 (fp) om att visstidsanställningar borde tillåtas för personer över 61 år kan utskottet notera att svensk rätt för närvarande inte innehåller några särregler om särskilda anställningsformer för äldre personer och för närvarande inte heller något förbud mot åldersdiskriminering. I några motioner föreslås nu att det ska bli tillåtet att visstidsanställa personer enbart på den grunden att de är över 61 år. Av intresse i detta sammanhang är att EG-domstolen nyligen underkände en tysk lagregel om att personer som fyllt 52 år får anställas på begränsad tid. Domstolen ansåg att regeln strider mot det allmänna likabehandlingsdirektivets förbud mot åldersdiskriminering (C-144/04, Werner Mangold mot Rüdiger Helm, dom den 22 november 2005).

Anställningsavtalet som tvisten avsåg hänvisade till en tysk lagregel som innebar en nästan obegränsad rätt att tidsbegränsa anställningsavtal för personer som fyllt 52 år. Regelns syfte var att underlätta för arbetslösa äldre att få jobb. Särbehandling på grund av ålder är inte diskriminering om den objektivt kan motiveras av ett legitimt mål som rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning och om de medel som används för att uppnå syftet är lämpliga och nödvändiga. Syftet ansågs i och för sig legitimt, men den tyska regeln ansågs varken lämplig eller nödvändig då den medför att arbetstagare över 52 år kan erbjudas ett i princip obegränsat antal tidsbegränsade anställningar innan de går i pension oberoende av om eller hur länge de varit arbetslösa. Regeln ansågs som oproportionerlig då åldersgränsen ensam inte räcker för att få äldre arbetslösa tillbaka in på arbetsmarknaden.

Direktivet om likabehandling i arbetslivet (2000/78/EG) innehåller ett förbud mot åldersdiskriminering. I Diskrimineringskommitténs omfattande uppdrag ingår att lämna förslag om hur ett sådant förbud ska kunna genomföras i svensk lag och att kartlägga i vilken utsträckning det finns ett behov av att införa sådan lagstiftning även på andra samhällsområden än arbetslivet. Även frågan om tillsyn ska övervägas. Kommittén beräknas överlämna sitt slutbetänkande den 24 februari 2006. I kommittédirektiven anförts att det är möjligt att ett förbud mot åldersdiskriminering måste förses med en rad undantag, särskilt på socialförsäkringsområdet och i fråga om olika typer av sociala förmåner och insatser. Utskottet har tidigare välkomnat att frågan om lagstiftning mot åldersdiskriminering nu är under utredning och avvaktar utredningens förslag och regeringens beredning av frågan. Utskottet har på annat håll i detta betänkande redogjort för den proposition som har aviserats av regeringen om tidsbegränsade anställningar och förstärkt skydd för föräldralediga.

Rätt att kvarstå i anställning efter 67 års ålder m.m.

Utskottet har tidigare prövat yrkanden om en rätt att kvarstå i anställning till 72 år och då uttryckt en tveksamhet till en så kraftigt förlängd rätt att stanna kvar i anställningen (2004/05:AU8). En sådan regel skulle kunna medföra icke önskvärda tvister om äldre arbetstagares förmåga att sköta arbetet, tvister som också skulle kunna avse möjligheten till omplacering m.m. Utskottet är alltså av denna uppfattning och ställer sig därför inte bakom förslagen om en rätt att kvarstå i anställning till 72 års ålder i motionerna A208 (fp), A364 yrkande 6 (fp) och A417 yrkande 4 (kd).

Även kravet på återinförande av centralt godkännande för uppsägning av "57,5-åringar" som förs fram i motion A245 yrkande 9 (v) har prövats av utskottet tidigare. Den tidigare gällande regleringen innebar att det krävdes godkännande från den centrala fackliga organisationen av varje enskild uppsägning. Syftet med bestämmelsen var i första hand att förhindra att äldre arbetstagare sades upp. Särregleringen slopades 1997 bl.a. med hänvisning till att möjligheten till förtidspension av arbetsmarknadsskäl upphört. Utskottet står fast vid sin uppfattning att det inte finns skäl att återinföra regeln.

Sammanfattningsvis avstyrker utskottet motionerna Sf332 yrkande 1 (m), So315 yrkande 2 (c), So642 yrkande 3 (m), A208 (fp), A245 yrkande 9 (v), A364 yrkandena 5 och 6 (fp) och A417 yrkandena 3, 4 och 13 (kd).

Visstidsanställningar m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar här ett antal motioner om visstidsanställningar. Utskottet avstyrker samtliga motioner främst med hänvisning till den proposition som regeringen har aviserat om tidsbegränsade anställningar och förstärkt skydd för föräldralediga.

Motionerna

Moderaterna anför i motion Kr255 yrkande 6 att arbetsrätten måste förändras. Det är viktigt att arbetsmarknaden bygger på tillsvidareanställningar, men det är tänkbart att det inte räcker med dagens möjligheter till provanställning och visstidsanställningar. Möjligheten att få ett arbete kan påverkas negativt av ett alltför omfattande anställningsskydd. En utökad möjlighet till visstidsanställningar skulle kunna underlätta särskilt för ungdomar att få sitt första jobb.

Folkpartiet framhåller i motionerna Kr376 yrkandena 10 och 11 och A369 yrkande 5 att det måste bli lättare att anställa. Särskilt för småföretagen är det viktigt att den person som anställs är "rätt person på rätt plats". Möjligheten till visstidsanställning bör därför utvidgas i upp till två år för företag som är inne i en expansionsfas. Det bör dock finnas begränsningar för möjligheterna att visstidsanställa personal. Endast fyra tillfälliga anställningsformer bör finnas: vikariat, nystartsjobb, provanställning, maximalt 12 månader, och visstidsanställning, maximalt två år för högst 20 personer hos samma arbetsgivare. Nuvarande regler om visstidsanställningar bör ersättas av en enkel föreskrift om att det är tillåtet att anställa högst 20 personer tidsbegränsat hos samma arbetsgivare under en period om upp till 24 månader och inom en referensperiod om fyra år. Provanställning ska vara möjlig i 12 månader och inte som i dag 6 månader. Även i en enskild motion av *Tobias Krantz (fp)*, N242 yrkande 6, föreslås att provanställningsperioden förlängs.

Kristdemokraterna gör i motion A420 yrkande 31 bedömningen att floran av visstids- och provanställningar måste saneras. Arbetsrätten är i alltför hög grad uppbyggd för att skydda dem som redan har ett arbete och i alltför liten grad för att underlätta för andra att få fotfäste på arbetsmarknaden. Reglerna om provanställning innebär att många företag väntar in i det längsta med att nyanställa. I princip bör det endast finnas två anställningsformer, dels vikariat i högst tre år för en namngiven person med fast anställning, dels en prov- och projektanställning i upp till 12 månader. Andra former av tidsbegränsade

anställningar bör endast vara möjliga efter en överenskommelse mellan fackliga organisationer och arbetsgivare.

Vänsterpartiet menar i motionerna Sf336 yrkande 17, A245 yrkandena 6, 12 och 14 och A269 yrkande 6 att tillsvidareanställning ska vara norm och tidsbegränsade anställningar undantag på arbetsmarknaden. Deltidsarbetslöshet och otrygga anställningar förstärker klassamhället och är främst ett gissel för kvinnor och invandrare. Visstidsanställda är utlämnade till arbetsgivarens godtycke när det gäller att få fortsatt anställning och får dessutom del av personalutbildning i mindre omfattning än tillsvidareanställda. Så formas ett A- och ett B-lag på arbetsmarknaden. Särskilt kvinnors arbetsmarknad kännetecknas av en hög andel anställningar utan anställningstrygghet och rättigheter. Det är av största vikt att antalet visstidsanställningar minskar. Så kallad behovsanställning är den anställningsform som innebär den allra största otryggheten. En vikarie ska vara en person som ersätter en annan bestämd person under en bestämd tid. Det behövs ett tydligare personsamband för vikariat. En personanknytning behöver inte innebära att arbetsgivare inte kan göra omorganisation och rockader när vikarier är anställda. Trygghet och flexibilitet kan gå att förena. En arbetstagare ska kunna begära ett skriftligt besked om varför en visstidsanställning inte förlängts.

Raimo Pärssinen m.fl. (s) beskriver i motion A320 LAS regler om tidsbegränsade anställningar som ett "lapptäcke". Lagstiftningen måste förenklas. En stärkt företrädesrätt till återanställning bör införas, och en tidsbegränsad anställning bör efter en tid automatiskt övergå i en tillsvidareanställning.

Utskottets ställningstagande

Bakgrund

Huvudregeln i LAS är att en anställning gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsade anställningar får endast undantagsvis träffas i vissa i lagen angivna fall. Avtal om tidsbegränsad anställning kan träffas mellan en arbetsgivare och en enskild arbetstagare för viss tid, viss säsong eller visst arbete om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Tidsbegränsad anställning får också användas för vikariat, praktikarbete eller feriearbete eller vid tillfällig arbetsanhopning och i vissa andra situationer. Vid tillfällig arbetsanhopning gäller dock att visstidsanställning får avse sammanlagt högst sex månader under två år. Om en arbetstagare har varit anställd hos en arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

Avtal får också träffas om provanställning i högst sex månader. Därutöver finns s.k. överenskommen visstidsanställning (ÖVA) som får avtalas under vissa angivna förutsättningar. Avtal om en sådan anställning får för en och samma arbetstagare omfatta högst tolv månader under tre år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med ÖVA.

LAS medger avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar genom kollektivavtal. Det finns dock ingen möjlighet att avtala bort LAS huvudregel om tillsvidareanställning. I det s.k. visstidsdirektivet (99/70/EG) finns bestämmelser om att visstidsanställda inte får diskrimineras i förhållande till tillsvidareanställda och att medlemsstaterna är skyldiga att ha regler som förhindrar missbruk av visstidsanställningar. Sedan 2002 gäller lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vidare innehåller LAS bestämmelser om provanställning. Avtal får träffas om provanställning om provtiden är högst sex månader. Anställningen, som kan avbrytas när som helst under provanställningstiden, övergår om inte annat avtalats vid provanställningstidens slut i en tillsvidareanställning. Vid bestämmelsens tillkomst diskuterades provtidens längd, och uppfattningen att en arbetstagares kvalifikationer och förutsättningar kunde prövas under en betydligt kortare tid än sex månader fördes fram. Det kan nämnas att det finns flera kollektivavtal som innehåller regler om en kortare provanställningstid, omkring tre månader.

Visstidsanställningar

I motionerna Kr255 yrkande 6 (m), Kr376 yrkandena 11 (fp), Sf336 yrkande 17 (v), A245 yrkandena 6, 12 och 14 (v), A269 yrkande 6 (v), A369 yrkande 5 (fp) och A420 yrkande 31 (kd) framförs olika bedömningar av i vilken omfattning visstidsanställningar bör tillåtas. Utskottet gör med anledning av det följande överväganden.

Av SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) för tredje kvartalet 2005 framgår att antalet visstidsanställda på hela arbetsmarknaden uppgick till 17,7 %. Kvinnor är visstidsanställda i större omfattning än män, och anställningsformen är vanligare i offentlig än i privat sektor. Som påpekats bl.a. av Utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid (SOU 2005:106) löper deltidsanställda risk för sämre inflytande, sämre förankring och delaktighet på arbetsplatsen. Till det kommer att kompetensutvecklingen blir eftersatt och löneutvecklingen sämre liksom pensionen och ersättningar från socialförsäkringarna. Utskottet delar Vänsterpartiets uppfattning att frågan om anställningsform har en koppling till faktorer som etnicitet, kön och klass. Anställningsformen är dessutom vanligare bland yngre personer än bland äldre. Frågor om visstidsanställning är därför även av intresse för yngre människors möjligheter att skaffa sig en varaktig förankring på arbetsmarknaden och att etablera sig i vuxenlivet.

Antalet arbetstagare på arbetsmarknaden med en mer eller mindre tillfällig anställning har ökat, vilket är otillfredsställande. Regeringen har tillsammans med samarbetspartierna Vänsterpartiet och Miljöpartiet i det s.k. 121-punktsprogrammet uttalat att visstidsanställningar måste minska. Utskottet delar denna uppfattning och välkomnar det arbete som nu pågår med att ta fram ett förslag om nya regler för tidsbegränsade anställningar, vilket utskottet kortfattat redogör för nedan.

Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56)

Sedan riksdagen ställt sig bakom ett uttalande av arbetsmarknadsutskottet om att den arbetsrättsliga lagstiftningen borde ses över (bet. 1999/2000:AU5, rskr. 1999/2000:149) gav regeringen år 2000 Arbetslivsinstitutet (ALI) ett uppdrag som syftade till att se över lagstiftningen så att den uppfyller kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. Ett av de områden som särskilt omfattades av översynen var tidsbegränsade anställningar. Hösten 2002 överlämnade ALI promemorian *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv, Ds 2002:56*, till regeringen. I promemorian föreslogs en ny förenklad och enhetlig modell för reglering av tidsbegränsade anställningar. Förslaget utgick från att tidsbegränsade anställningar behövs och är legitima på en modern arbetsmarknad men att fasta jobb eller tillsvidareanställningar ska vara den huvudsakliga anställningsformen också framöver. En föreskrift skulle enligt förslaget införas om att det är fritt fram för tidsbegränsade anställningar under en period om upp till högst 18 månader inom en fem års referensperiod. Undantag skulle kunna göras för vikariat för att ersätta annan, vilket skulle kunna ske under ytterligare 18 månader under samma period.

Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen (Ds 2005:15)

En arbetsgrupp inom Näringsdepartementet har senare bearbetat ALI:s förslag. Arbetsgruppens ställningstagande redovisas i rapporten *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen (Ds 2005:15)*. Arbetsgruppen menar att det finns ett behov av att motverka att tidsbegränsade anställningar pågår under alltför lång tid hos en och samma arbetsgivare och att möjligheterna att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra bör minska. Arbetstagarnas möjligheter att få tillsvidareanställningar bör främjas. Det är också angeläget att åstadkomma en mer enhetlig reglering än i dag genom en begränsning av antalet former av tidsbegränsade anställningar. Arbetsgruppen föreslår att avtal om tidsbegränsad anställning ska få träffas i följande fall:

- Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst tolv månader under de senaste fem åren (fri visstidsanställning),
- avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet,
- avtal för viss tid som avser vikariat och
- avtal för viss tid när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Arbetsgruppen föreslår också att en visstidsanställning ska övergå i en tillsvidareanställning under vissa förutsättningar. Enligt förslaget ska avtal även få träffas om provanställning om provtiden är högst sex månader.

Utskottet har i annat sammanhang uttalat att det inte är uteslutet att de nuvarande reglerna kan behöva förenklas och anpassas så att de bättre svarar mot förhållandena på dagens arbetsmarknad. Inom Regeringskansliet förbereds för närvarande en lagrådsremiss med rapporten som underlag. Regeringen avser att överlämna en proposition om tidsbegränsade anställningar och förstärkt skydd för föräldralediga till riksdagen senast den 22 mars 2006. Detta förslag bör avvaktas. Utskottet ställer sig med anledning av det beredningsarbete som nu genomförs inte bakom de berörda motionerna om visstidsanställningar.

I motionerna Kr376 yrkande 10 (fp) och N242 yrkande 6 (fp) föreslås att provanställningar ska få pågå i tolv månader. Utskottet har ingen förståelse för den uppfattning som förs fram i en motion om att företag skulle vänta i det längsta med att provanställa innan de vet om konjunkturen bär eller inte. Huvudregeln är att en anställning löper tills vidare. Möjligheten att anställa på prov är inte tillkommen i syfte att underlätta en arbetsgivares konjunkturella bedömningar. En provanställning ger en arbetsgivare och en arbetstagare en möjlighet att pröva om ett arbete lämpar sig för en arbetstagare eller inte. Utskottet ser för sin del inget skäl att förlänga provanställningstiden och ställer sig därför inte bakom förslagen.

Sammanfattningsvis avstyrker utskottet motionerna Sf336 yrkande 17 (v), Kr376 yrkandena 10 och 11 (fp), Kr255 yrkande 6 (m), N242 yrkande 6 (fp), A245 yrkandena 6, 12 och 14 (v), A269 yrkande 6 (v), A320 (s), A369 yrkande 5 (fp) och A420 yrkande 31 (kd).

Skydd för föräldralediga

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt motionsyrkanden om ett ökat arbetsrättsligt skydd för föräldralediga. Utskottet avstyrker samtliga yrkanden främst med hänvisning till den proposition som har avisierats från regeringen. Jämför reservation 9 (mp).

Motionerna

Kristdemokraterna anför i motionerna Sf432 yrkandena 26–28, A370 yrkande 13 och A420 yrkande 17 att man måste undanröja de strukturer som gör att föräldraskapet och föräldraledigheten utgör ett hinder i karriären. EU:s ministerråd har enats om att en arbetstagare ska ha rätt att återuppta sitt arbete efter föräldraledighet utan försämrade villkor. Denna rätt bör garanteras i lag. Den föräldraledige bör också få tillgodoräkna sig förbättringar som arbets-

kamraterna fått under den tid som arbetstagaren varit föräldraledig, t.ex. generella lönehöjningar. Ett särskilt förbud mot diskriminering av föräldralediga bör införas. LAS bör ändras så att uppsägningstiden för en arbetstagare som är helt föräldraledig och som blir uppsagd på grund av arbetsbrist ska börja löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar sitt arbete.

Vänsterpartiet anser i motion A245 yrkandena 5 och 8 att uppsägningstiden för en arbetstagare som är föräldraledig bör börja löpa först när arbetstagaren återupptagit sitt arbete helt eller delvis. Förslag bör läggas fram om ändring i LAS så att en central facklig organisation ska godkänna avsteg från turordningslista vid uppsägning som berör gravida och föräldralediga.

Ulf Holm m.fl. (mp) påpekar i motion A411 yrkande 1 att Miljöpartiet redan år 2000 tog upp frågan om risken för diskriminering av föräldralediga och krävde lagstiftning mot diskrimineringen. Riksdagen beslutade år 2001 om ett tillkännagivande för att stärka skyddet på arbetsmarknaden för föräldralediga (bet. 2000/01:AU9). Enligt motionärerna har regeringen sedan dess dragit frågan i långbänk och bör nu skyndsamt återkomma med lagförslag.

Gudrun Schyman (-) tar i motion A257 yrkande 4 upp frågan om att uppsägningar och omflyttningar vid föräldraledigheter har ökat under senare tid. För att stärka det arbetsrättsliga skyddet vid graviditet eller föräldraledighet är det nödvändigt med en lagstiftning om förbud mot att säga upp eller omplacera en gravid eller föräldraledig arbetstagare.

Utskottets ställningstagande

Bakgrund

Föräldraledighetslagen innehåller bestämmelser som i huvudsak är tvingande till arbetstagarens förmån. En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen får inte sägas upp eller avskedas enbart på den grunden och är inte skyldig att bara av det skälet godta några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten. Inte heller är arbetstagaren skyldig att acceptera någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten. EG-domstolen har i flera avgöranden slagit fast att EG-rättens förbud mot könsdiskriminering omfattar också diskriminering på grund av graviditet. Även LAS innehåller bestämmelser som är av intresse i detta sammanhang.

LAS innehåller bestämmelser om uppsägningar. En uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. En uppsägning som föranleder uteslutande av att arbetstagaren begär eller tar ut föräldraledighet anses inte sakligt grundad.

Skydd för föräldralediga

Med anledning av motionerna Sf432 yrkandena 26–28 (kd), A245 yrkandena 5 och 8 (v), A257 yrkande 4 (-), A370 yrkande 13 (kd), A411 yrkande 1 (mp) och A420 yrkande 17 (kd) som alla förespråkar ett ökat skydd för föräldralediga gör utskottet följande överväganden.

Frågor om hur föräldralediga och arbetstagare med barn behandlas på arbetsmarknaden är av stor betydelse såväl för den enskilde individen som för samhället i stort. En arbetsmarknad där arbetstagare med barn kan delta utan att missgynnas i olika avseenden är en nödvändighet i ett demokratiskt samhälle. Arbetsmarknadsutskottet har vid upprepade tillfällen uttalat sig om dessa frågor. I betänkande 2002/03:AU6 anförde utskottet att frågorna om stärkt skydd för föräldralediga måste ha hög prioritet och att det inte hör hemma på svensk arbetsmarknad att bli missgynnad på grund av att man som arbetstagare utnyttjat sina lagstadgade rättigheter som förälder.

Den förutnämnda ALI-utredningen hade också i uppdrag att överväga om det fanns behov av att förstärka skyddet för de arbetstagare som väljer att utnyttja sin rätt till ledighet i samband med föräldraskap. I utredningen drar ALI slutsatsen att det tycks finnas en tendens till en försämrad situation för småbarnsföräldrar, detta gäller enligt ALI i särskilt hög grad kvinnor som har lös förankring i arbetslivet när de föder barn. För de kvinnor som redan har en fastare förankring vid barnets födelse har det däremot inte visats att barnafödandet haft någon särskilt stor inverkan på deras ställning på arbetsmarknaden. ALI föreslog att ett särskilt förbud mot att diskriminera föräldralediga skulle införas i föräldraledighetslagen och att uppsägningstiden vid uppsägningar på grund av arbetsbrist av anställd som är helt föräldraledig skulle börja löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptog sitt arbete.

Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen (Ds 2005:15)

Den förutnämnda arbetsgruppen i Näringsdepartementet har nu bearbetat ALI:s förslag i denna del. Arbetsgruppen bedömer att det finns skäl att stärka föräldraledigas ställning och att införa skyddsregler för arbetssökande i föräldraledighetslagen. Arbetsgruppen föreslår att en huvudregel om förbud mot missgynnande av arbetssökande och arbetstagare på grund av föräldraledighet ska införas i föräldraledighetslagen. En arbetsgivare ska enligt förslaget inte få missgynna en arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren beslutar i ett antal situationer, t.ex. om anställning, lönevillkor och uppsägning. Undantag ska gälla om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

En proposition om tidsbegränsade anställningar och förstärkt skydd för föräldralediga är som redan nämnts aviserad att avlämnas till riksdagen senast den 22 mars 2006. Förslaget bör avvaktas, och utskottet avstyrker med hänvisning till detta motionerna Sf432 yrkandena 26–28 (kd), A245 yrkandena 5

och 8 (v), A257 yrkande 4 (-), A370 yrkande 13 (kd), A411 yrkande 1 (mp) och A420 yrkande 17 (kd).

Rätt till heltid och möjlighet till deltid

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar här några motionsyrkanden om rätt till hel- och deltidsarbete. Utskottet avstyrker samtliga yrkanden med hänvisning till nyligen avslutat utredningsarbete och pågående beredning. Jämför reservationerna 10 (m, fp, kd, c) och 11 (v).

Motionerna

Folkpartiet anför i motion A369 yrkande 7 att ett huvudspår för regeringen tycks vara att arbete på deltid är en olämplig anställningsform som bara ska få finnas om verksamhetens karaktär motiverar det. I dag löses fråga om hel- och deltidsanställningar oftast genom kollektivavtal. Det finns ingen anledning att ändra på den ordningen och den aviserade lagen om rätt till heltid bör därför avslås.

Kristdemokraterna menar i motion A420 yrkande 18 att det är viktigt att de som så önskar får möjlighet att gå upp i anställningsgrad och att nya tjänster som inrättas blir heltidstjänster. Det är också viktigt att den som vill gå ned i tjänstgöringsgrad av olika skäl bereds möjlighet till detta. Kristdemokraterna är dock tveksamma till att lagstifta i frågan eftersom en sådan lagstiftning lätt blir fyrkantig och inte tar hänsyn till den lokala situationen.

Vänsterpartiet begär i motionerna A245 yrkande 10 och A269 yrkande 3 att det införs en lag som gör heltidsarbete till en rättighet och deltidsarbete till en möjlighet. Den inskränkning som i dag finns i deltidsanställdas rätt till utökad arbetstid till att avse anställning inom den egna driftsenheten är omotiverad. Inskränkningen urholkar den deltidsanställdes rätt till fler timmar och innebär t.ex. att en anställd i en butikskedja med flera butiker inte kan utnyttja sin företrädesrätt när det finns lediga timmar hos samma arbetsgivare i butiken i kvarteret intill. Företrädesrätten bör utvidgas till att omfatta samtliga driftsenheter hos arbetsgivaren. I dag krävs det att den anställda ska ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna för att ha företrädesrätt. Kvalifikationskravet bör mildras. Det borde räcka med att den deltidsanställda efter en rimlig fortbildning, inom eller utom företaget, kan anförtros nya arbetsuppgifter.

Mia Franzén (fp) framhåller i motion Sf235 yrkande 2 att man måste värna möjligheten och valfriheten att gå ned i arbetstid, exempelvis när barnen är små. Det är viktigt att möjligheterna att arbeta deltid behålls och att rätten till heltidsarbete stärks för den som så önskar.

Birgitta Ahlqvist och Carina Hägg (s) understryker i motion A316 att arbetet för att rätt till heltid ska bli verklighet måste påskyndas. Deltidsarbete

skapar skillnader mellan kvinnor och män och innebär sämre utvecklingsmöjligheter.

Christina Axelsson och Ann-Kristine Johansson (s) ser i motion A350 kvinnors deltidsarbete som ett uttryck för en systematisk och livslång underordning. Deltidsarbetet är en av arbetsmarknadens stora kvinnofällor som gör att kvinnor inte får fast förankring på arbetsmarknaden.

Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Anneli Särnblad (s) framhåller i motion A385 att rätt till heltid, med deltid som möjlighet, är en viktig jämställdhets- och jämlikhetsfråga. Heltid bör vara norm för alla anställningar och deltid ska vara möjligt på den enskildes begäran eller vid synnerliga skäl efter medgivande av central facklig organisation.

Gudrun Schyman (-) anser i motion A257 yrkande 3 att kvinnors ofrivilliga deltidsarbete är ett grundläggande problem som hindrar många kvinnor från en ekonomisk självständighet. Det krävs därför en lagstiftning som tydliggör att heltid är en rättighet och deltidsanställning en möjlighet.

Utskottets ställningstagande

Bakgrund

LAS innehåller ingen reglering om vilken sysselsättningsgrad en anställning ska ha. Däremot finns det i 25 a § en bestämmelse om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad för deltidsanställda. Om det uppstår konkurrens mellan befintliga arbetstillfällen har den arbetstagare som kan hävda rätt till omplacering enligt 7 § LAS företräde i förhållande till den arbetstagare som önskar högre sysselsättningsgrad. Däremot gäller reglerna om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad före reglerna om företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätten är inte begränsad till ett visst kollektivavtalsområde utan rätten till en anställning med högre sysselsättningsgrad kan ta sikte på hela den egna driftsenheten. Som *Vänsterpartiet* påpekar gäller företrädesrätten dock inte utanför den egna driftsenheten. Kravet på *tillräckliga kvalifikationer* innebär att arbetstagaren för att kunna göra anspråk på företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Eftersom en arbetssökande ofta får genomgå viss upplärningstid, betyder det att det inte krävs att arbetstagaren fullständigt ska behärska sina nya arbetsuppgifter från början utan endast att han eller hon har möjlighet att lära sig dem inom rimlig tid.

Deltidsarbete

Deltidsarbete påverkar inkomsten och möjligheterna att försörja sig. Deltidsarbete utförs ofta i låglöneyrken. Flera studier visar att personer som arbetar deltid har sämre karriär- och utvecklingsmöjligheter än de som arbetar heltid. SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) för 2004 visar att det skiljer avsevärt mellan män och kvinnor när det gäller sysselsättningsgrad i anställningen. Av

männen arbetar 11,4 % deltid. Motsvarande siffra för kvinnorna är 40,7 %. Denna statistik visar också att antalet personer som av arbetsmarknadsskäl arbetat mindre än de skulle vilja under 2004 uppgick till 264 000. Detta är en ökning med 27 000 personer jämfört med året före. Ett av målen för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter till ekonomiskt oberoende. Med stora grupper av kvinnor som är utan en heltidsanställning blir förutsättningarna sämre att nå målet om lika möjligheter till ekonomiskt oberoende.

Arbetslivsinstitutet har nyligen i rapporten 2005:30 studerat deltidarbetslöshet och deltidarbete i Europa. I rapporten ges en bild av deltidarbetslöshet i ett europeiskt perspektiv. Utgångspunkt för jämförelsen mellan situationen i Sverige, i övriga nordiska länder och i Europa är officiell statistik och vissa undersökningar gjorda i EU-regi. Stor vikt läggs vid svårigheterna att göra internationella jämförelser när det gäller ett fenomen som inte redovisas på exakt samma sätt i olika länder.

Utskottet vill även uppmärksamma att Riksrevisionen nyligen har genomfört en granskning av Arbetsmarknadsverkets insatser för att minska deltidarbetslösheten (RiR 2006:1). Där sägs bl.a. att otydlighet i styrningen både beträffande vilka som ingår i målgruppen för insatserna och beträffande uppgiftens förhållande till andra mål riskerar att försvåra implementeringen av insatserna mot deltidarbetslösheten. Utskottet kan också nämna att Arbetsmiljöverket, genom bl.a. dess generaldirektör Kenth Pettersson, vid besök hos utskottet i december redogjort för det arbete som bedrivits i det s.k. Helaprojektet. Såväl frågan om rätt till heltid som möjlighet till deltid har utretts och Heltidsutredningen och Utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid lämnade nyligen sina respektive slutbetänkanden Stärkt rätt till heltidsanställning, SOU 2005:105, och Partiell ledighet, SOU 2005:106.

Heltidsutredningen har haft regeringens uppdrag att utreda hur rätten till heltidsanställning skulle kunna stärkas. En bärande frågeställning i betänkandet är hur den enskilde arbetstagarens rätt till heltidsanställning ska kunna stärkas samtidigt som hänsyn tas till arbetsgivarens behov av att kunna driva och organisera verksamheten på ett för honom eller henne ändamålsenligt sätt. Utredningen föreslår en ny lag om rätt till heltidsanställning för hela arbetsmarknaden. Lagen ska vara tvingande till arbetstagarens förmån, men det ska vara möjligt för arbetsmarknadens parter att avtala om avvikelser från lagens bestämmelser. De centrala bestämmelserna i den föreslagna lagen är en huvudregel om att anställningsavtalet ska avse arbete på heltid och om rätt till heltid för en deltidanställd som har anmält intresse hos arbetsgivaren för en heltidsanställning och därefter varit anställd sammanlagt mer än tre år de senaste fem åren. Rätten till heltid ska gälla under vissa förutsättningar som att behovet av arbetskraft blir tillgodosett genom heltiden och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid hade bl.a. i uppdrag att föreslå hur en lag om partiell tjänstledighet skulle kunna utformas. I enlighet med sitt uppdrag lägger utredningen fram ett förslag till

lag om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid. Lagen ska vara kollektivavtalsdispositiv, dvs. avvikelser från lagens bestämmelser får göras i kollektivavtal. Utredningen föreslår inga undantag för småföretag. Lagen föreskriver en rätt till ledighet med upp till en fjärdedel av normal heltid på arbetsplatsen. Även i detta lagförslag anges vissa förutsättningar för lagens tillämplighet som t.ex. viss anställningstid hos arbetsgivaren och att ledigheten inte får leda till någon väsentlig olägenhet i arbetsgivarens verksamhet. Utredningen menar dock att en rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid inte är gynnsam för jämställdheten. Det anförs också att en individuell rätt till partiell ledighet innebär ett kraftigt ingrepp i arbetsledningsrätten som kan leda till större svårigheter för små företag och mindre arbetsplatser än för större verksamheter. Utredningen pekar också på att det för Sverige med hänsyn till den demografiska utvecklingen är viktigare att få fler i arbete än fler i ledighet. Utredningen avstyrker därmed sitt eget förslag om rätt till ledighet för att gå ned i arbetstid och menar att frågor om inflytande över arbetstiden och ytterligare rätt till ledighet bör hanteras av arbetsmarknadens parter.

Betänkandena av såväl Heltidsutredningen som Utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid remissbehandlas för närvarande.

Utskottet anser för sin del att det finns förhållanden i dagens arbetsliv som begränsar många personers möjlighet till ekonomiskt oberoende, då de inte har ett arbete med en sysselsättningsgrad som motsvarar deras arbetsförmåga. Detta gäller inte minst en stor grupp kvinnor som önskar arbeta mera. Det är oacceptabelt att dessa personer i alltför lång tid tvingas leva med den osäkerhet och de påfrestningar i övrigt som det innebär att inte kunna försörja sig genom eget arbete. Utskottet ser därför med tillfredsställelse på det utredningsarbete som har genomförts på initiativ av regeringen och avvaktar det fortsatta beredningsarbete som återstår med anledning av utredningsförslagen.

Med hänvisning till detta avstyrker utskottet motionerna Sf235 yrkande 2 (fp), A245 yrkande 10 (v), A257 yrkande 3 (-), A269 yrkande 3 (v), A316 (s), A350 (s), A369 yrkande 7 (fp), A385 (s) och A420 yrkande 18 (kd).

Medbestämmandelagen, kollektivavtal, fackliga rättigheter, stridsåtgärder, proportionalitet m.m.

I detta avsnitt behandlar utskottet motioner om ändringar i medbestämmandelagen. Utskottet bifaller delvis en motion om att Sverige bör ratificera ILO:s konvention nr 96 om arbetsklausuler i kontrakt där en offentlig myndighet är part. Övriga yrkanden avstyrks. Jämför reservationerna 12 (v) och 13 (m, fp, kd, c).

Bakgrund

I detta avsnitt behandlas frågor som regleras i medbestämmandelagen (MBL). Det gäller bl.a. reglerna i fråga om facklig vetorätt och konfliktreglerna.

Vetoreglerna

I korthet innebär vetoreglerna att en arbetsgivare som vill låta någon icke anställd utföra ett visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet ska förhandla med den kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisation vars avtal gäller för arbetet i fråga (38 § MBL). Vissa undantag gäller från förhandlingskyldigheten, bl.a. om det är fråga om ett arbete som är av kortvarig och tillfällig natur. Vetot utövas genom att den centrala arbetstagarorganisationen efter en sådan förhandling förklarar att den tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal kommer att åsidosättas eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom avtalsområdet. Om organisationen gör detta, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren (39 § MBL). Om det är fråga om offentlig upphandling får endast vissa angivna omständigheter läggas till grund för en vetoförklaring. Reglerna kan sägas innebära att arbetstagarparten efter förhandlingen och under vissa angivna omständigheter kan förbjuda arbetsgivaren att genomföra sina planer. Bestämmelserna är skadeståndssanktionerade.

Motionerna

Vänsterpartiet anför i motion A245 yrkande 20 att grundbulten för facklig verksamhet är rätten att teckna kollektivavtal. Den fackliga vetorätten bör förstärkas och utvidgas. Den fackliga organisationen bör kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 §. Vetorätten bör också ligga på den nivå som den fackliga organisationen själv beslutar. Variationen mellan strukturer i fackliga organisationer är stor, vissa har få stora arbetsplatser, andra har många små. Hänvisningen till den centrala arbetstagarorganisationen bör därför tas bort. Vid den helhetsbedömning som görs i dag av vad som ska anses strida mot god sed är avsaknaden av kollektivavtal bara en del. För att det ska vara möjligt med veto mot före-

tag som bedriver "social dumpning" bör avsaknad av kollektivavtal i sig kunna vara grund för veto. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

Rolf Lindén och Claes-Göran Brandin (s) anför i motion A220 att alla som utför arbete på den svenska arbetsmarknaden måste garanteras anständiga arbets- och anställningsvillkor. Enligt motionen finns det i dag tecken på att det inom vissa branscher dyker upp oseriösa företag som kringgår både kollektivavtal och lagstiftning på den svenska arbetsmarknaden, bl.a. genom att oseriösa bemanningsföretag och entreprenörer i s.k. underentreprenadkedjor anlitas. Reglerna bör förstärkas så att det blir möjligt med veto även när entreprenören inte betalar lön och andra anställningsvillkor i enlighet med vad som anses vara god sed på arbetsmarknaden.

Utskottets ställningstagande

Vetoreglerna har varit uppe till behandling i utskottet upprepade gånger. I betänkande 2003/04:AU4 utvecklades ganska utförligt hur vetoreglerna är tänkta att fungera. I fråga om på vilken nivå inom den fackliga organisationen som rätten att utöva veto bör ligga kunde utskottet konstatera att reglerna i 39 § MBL är dispositiva. Den centrala arbetstagarorganisationen kan alltså delegera rätten till en lägre nivå i organisationen. Om den berörda arbetstagarorganisationen saknar den sedvanliga uppbyggnaden med lokal och central nivå tillkommer vetorätten den organisation på arbetstagar sidan som har slutit eller brukar sluta kollektivavtal som binder arbetsgivaren. I den andra frågan om vilka omständigheter som ska kunna läggas till grund för ett veto hänvisade utskottet till att åtgärden enligt lagen ska kunna antas medföra "att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde". Utskottet såg det som principiellt tveksamt bl.a. av konkurrensskäl att redan den omständigheten att kollektivavtal saknas skulle vara en tillräcklig grund för veto. Det är viktigt att framhålla att vetorätten enligt lagens förarbeten inte får användas för att avstånga företag som arbetar under allmänt godtagna förhållanden. – Utskottet står fast vid vad som uttalades den gången.

Med anledning av motionerna A220 (s) och A245 yrkande 20 (v) kan utskottet konstatera att vetoreglerna syftar till att hindra att lag eller kollektivavtal för arbetet kringgås eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget på avtalsområdet. Det innebär att det inte ska vara accepterat av arbetsmarknadsparterna inom branschen eller på annat sätt strida mot en rättslig sedvänja. I vad mån t.ex. lönedumpning hos ett anlitat entreprenadföretag kan utgöra grund för veto är en rättstillämpningsfråga.

Utskottet avstyrker motionerna A220 (s) och A245 yrkande 20 (v).

Informationsskyldighet enligt 19 § MBL

19 § MBL ger en kollektivavtalsbunden facklig organisation rätt till fortlöpande information av arbetsgivaren om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om personalpolitiken. I praxis har regeln

inte ansetts ge rätt till information eller medinflytande om enskilda medlemmars lön. Den avser mer generell information som ska kunna användas i det framtida arbetet.

Motion

Rolf Lindén och Claes-Göran Brandin (s) anför i motion A219 att 19 § MBL bör förstärkas. Fackliga organisationer har nekats information om individuella löner och oorganiserades löner. En arbetsgivare bör vara skyldig att lämna ut de uppgifter som den fackliga organisationen behöver för att bevaka att arbetsgivaren följer och tillämpar träffade kollektivavtal.

Utskottets ställningstagande

En utredare har haft regeringens uppdrag att föreslå hur en reglering skulle kunna utformas som ger kollektivavtalsbärande fackliga organisationer möjligheter att bedriva en effektiv bevakning av efterlevnaden av tecknade kollektivavtal även då medlemmar saknas på arbetsplatsen. Utredaren överlämnade sitt betänkande, SOU 2005:89, hösten 2005. I betänkandet föreslogs att en ny bestämmelse skulle införas i MBL om att en arbetsgivare i vissa fall ska vara skyldig att lämna ut den information som behövs för att arbetstagarorganisationen ska kunna kontrollera om arbetsgivaren följer kollektivavtalet. En förutsättning för informationsskyldighet enligt bestämmelsen var att det fanns skälig anledning att tro att avtalet inte följs. Utredaren konstaterade själv att det är tveksamt om det verkligen finns ett behov av att lagstifta i frågan mot bakgrund av att parterna under utredningens gång träffat en överenskommelse som till viss del gäller den fråga som utredningen avser. Saken har därefter kommenterats av arbetslivsminister Hans Karlsson som i ett pressmeddelande i november 2005 konstaterat att Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK kommit överens om en rekommendation till sina medlemsförbund vad gäller regler för utländska företag som tillfälligt verkar i Sverige. Enligt ministern visar överenskommelsen att den svenska modellen där parterna tillsammans löser frågeställningar och skapar gemensamma ramar fungerar väl. Av det skälet kommer utredningen inte att ligga till grund för någon form av lagstiftning. Arbetslivsministern utgår från att motsvarande avtal också sluts på övriga delar av arbetsmarknaden. – Med detta konstaterar utskottet att frågan om lagstiftning inte längre är aktuell. Utskottet gör ingen annan bedömning av behovet av lagstiftning och avstyrker därför motion A219 (s).

Stridsåtgärder

Bakgrund

Den principiella rätten till fackliga stridsåtgärder är grundlagsfäst men kan inskränkas genom vanlig lag (2 kap. 17 § regeringsformen). I och med att ett kollektivavtal har träffats upphör i princip rätten för parterna och deras med-

lemmar att vidta stridsåtgärder. Organisationer som själva är bundna av kollektivavtal har dock rätt att vidta sympatiåtgärder till stöd för en annan organisation som själv får vidta en lovlig stridsåtgärd. Detta kan ske trots den fredsplikt som normalt följer av kollektivavtalet.

Motionerna

Folkpartiet anför i motion A369 yrkande 6 att en grundtanke med systemet med kollektivavtal om fredsplikt delvis har urholkats. En stridsåtgärd kan utformas så att den kostar lite för den egna organisationen och samtidigt orsakar kostnader för tredje man. Det finns exempel på att *enbart hot* om en stridsåtgärd kan få förödande konsekvenser för motparten, t.ex. hot om strejk hos ett flygbolag. Rätten till stridsåtgärd och hot om stridsåtgärd bör inte kunna tillgripas på ett sätt som står i orimlig proportion till skadan. Arbetsmarknadens parter bör själva lösa frågan om proportionalitet genom att införa krav på proportionalitetsprövning av stridsåtgärder i överenskommelser om en processordning för tvistlösning (förhandlingsordningsavtal).

Kristdemokraterna anför i motion A420 yrkande 32 att rätten till stridsåtgärder som kostar lite för den egna organisationen men orsakar stora kostnader för motparten och tredje man bör begränsas. En rimligare balans mellan arbetsmarknadens parter måste etableras vid konflikter. En fackförening borde inte få ta ut små nyckelgrupper i strejk om det vållar mycket stor skada för arbetsgivaren. En bättre proportionalitet kan åstadkommas bl.a. genom att rätten till sympatiåtgärder begränsas och genom att ett proportionalitetskrav införs. Proportionaliteten ska avgöras med utgångspunkt dels från åtgärden, dels den skada den orsakar. Kravet på proportionalitet bör gälla inte bara vid tecknande av ett nytt kollektivavtal utan också vid blockad och andra stridsåtgärder för att förmå ett företag att ansluta sig till ett redan gällande avtal. Det bör finnas en rimlighetsbedömning även i rätten att vidta sympatiåtgärder. Det är mer förståeligt att fackföreningar i en internationell koncern agerar gemensamt än att företag och branscher dras in i en konflikt som de inte har något med att göra.

Centerpartiet anför i motion A309 yrkande 32 att förutsättningarna för nya jobb och större konkurrenskraft skulle öka om ett regelverk kunde skapas som är neutralt i förhållande till parterna. I flera europeiska länder, t.ex. Tyskland och Nederländerna, finns det krav på proportionalitet mellan strejkernas omfattning och de intressen som står på spel. Exempelvis är det orimligt att företag som har gällande kollektivavtal och arbetsfred via sympatiåtgärder kan dras med i konflikter som de inte har en relation till. En bättre balans mellan parterna på arbetsmarknaden skulle uppnås om det fanns krav på ett rimligt förhållande mellan ändamålet för den stridsåtgärd som vidtas och de medel som används för att uppnå målet.

Holger Gustafsson m.fl. (kd, m, fp, c) anför i motion A273 att det bland mindre företag i dag finns ett starkt motstånd mot tvånget att teckna kollektivavtal. Ett kollektivavtal är ett vanligt civilrättsligt avtal bortsett från att det kan genomdrivas med tvång, alltså med blockader och andra stridsåtgärder.

För avtal i övrigt gäller att avtal som tillkommit under tvång är ogiltiga. Behovet av en omfattande konflikträtt är inte längre detsamma som det var vid industrialismens början. Det är dags att se över och reformera reglerna om blockader och andra stridsåtgärder som syftar till att tvinga fram kollektivavtal. Utgångspunkten bör vara att radikalt inskränka rätten att med tvång tvinga företag att skriva under kollektivavtal, vilket vore ett steg mot en flexiblere arbetsmarknad.

Utskottets ställningstagande

Det kan inledningsvis nämnas att frågan om stridsåtgärders proportionalitet och sympatiåtgärder behandlades i Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut (SOU 1998:141). Regeringen avstod dock från att lägga fram det förslag om proportionalitetsregler som utredningen förespråkade. På basis av andra delar av betänkandet lade regeringen senare fram den s.k. lönebildningspropositionen (prop. 1999/2000:32, bet. 1999/2000:AU5). Genom lagstiftningsärendet inrättades Medlingsinstitutet.

En utvärdering av Medlingsinstitutet genomförs för närvarande (N 2005:05). Uppdraget ska avslutas senast den 31 mars 2006. Utredningen ska enligt sitt uppdrag (dir. 2005:29) analysera dels hur lönebildningen långsiktigt har fungerat från 1980-talet och framåt, dels vilka krav som ställs på lönebildningen i Sverige sedan början av 2000-talet. Analysen ska omfatta såväl makroekonomiska förhållanden som förändringar i förhandlingssystem och partsrelationer, t.ex. när det gäller användningen av varsel om stridsåtgärder och medling samt förekomsten av utbrutna arbetsmarknadskonflikter.

Utskottet har som nämnts behandlat frågor om ett proportionalitetskrav på stridsåtgärder och ett förbud mot sympatiåtgärder vid flera tillfällen tidigare, senast i betänkande 2004/05:AU8. När det gäller ett krav på proportionalitet har utskottet hänvisat till de tveksamheter som framkom vid remissbehandlingen av utredningsbetänkandet om ett förstärkt förlikningsmannainstitut. Rätten till sympatiåtgärder har utskottet sett som en del i en nordisk tradition och en väsentlig grundval för kollektivavtalssystemet. Någon anledning att frångå dessa uppfattningar finns inte. Motionerna A309 yrkande 32 (c), A369 yrkande 6 (fp) och A420 yrkande 32 (kd) avstyrks. Utskottet kan inte heller ställa sig bakom det krav på en allmän och kraftig inskränkning av rätten att vidta stridsåtgärder på det sätt som föreslås i motion A273 (kd, m, fp, c) och avstyrker därför motionen.

Kollektivavtal och fackliga rättigheter m.m.

Motionerna

Agneta Gille och Raimo Pärssinen (s) framhåller i motion A284 att alltfler utländska företag och egna "företagare" börjar erbjuda sina tjänster i Sverige. Genom att uppvisa F-skattsedel utger de sig för att vara egna företagare i syfte att kunna gå förbi kollektivavtal och dumpa lönerna. Arbetsgivarorgani-

sationerna erbjuder de utländska företagen tillfälligt medlemskap, vilket leder till att lägsta lön enligt kollektivavtalet betalas ut till de utländska arbetstagar-
na. Regeringen bör skyndsamt återkomma med förslag som kan motverka att arbetsgivarna kringgår gällande kollektivavtal och förhindrar att arbetsgivar-
organisationer låter utländska företag bli medlemmar.

Krister Örnfjäder m.fl. (s) anför i motion A362 att det behövs insatser för att värna de svenska kollektivavtalen. Den självklara principen måste vara att svenska avtal ska gälla på svensk arbetsmarknad också för löntagare från andra länder. Lönedumpning kan aldrig accepteras. Motionärerna beskriver det som extra olustigt att företagen och deras politiska vapendragare ser lönedumpningen som en solidaritetshandling med sämre ställda människor. Regeringen bör därför överväga att göra huvudentreprenören ansvarig för att underleverantörerna betalar skatter och sociala avgifter. Därutöver bör beman-
ningsbranschen saneras, kraven för att få F-skattsedel skärpas, fackets rätt att övervaka arbetsvillkoren stärkas och sociala krav på upphandling ställas. Sverige bör ratificera ILO:s konvention 94 om arbetsklausuler i kontrakt där en offentlig myndighet är part. Slutligen bör enligt motionen vissa av de regler som nu gäller för de tio länder som blev medlemmar i EU den 1 maj 2004 behållas under en övergångstid inom väg- och sjötrafiken.

Christina Axelsson m.fl. (s) anför i motion A402 att det är viktigt att slå fast att svenska kollektivavtal gäller i Sverige. Företag från andra länder som utför tjänster och entreprenader i Sverige ska göra det på samma villkor som svenska företag så att konkurrensen blir likvärdig. Alla som arbetar i Sverige ska ha rätt till lika villkor för lika arbete oavsett om den anställde arbetar här permanent eller tillfälligt. EU:s nya upphandlingsdirektiv ger enligt motion-
ärerna möjlighet att ställa krav på kollektivavtal vid offentlig upphandling. Denna möjlighet bör utnyttjas för att i högre grad styra utvecklingen.

Staffan Danielsson och Anders Larsson (c) anför i motion A323 att statliga företag inom skogssektorn bör arbeta för att ändra avtal som diskriminerar lokala företagare. Skogs- och träfacket anser att gällande kollektivavtal för-
hindrar arbetsgivarna att anlita en entreprenör med enskild firma och F-skattsedel. Det innebär i praktiken ett yrkesförbud för enskilda firmor att arbeta i skogsbruken åt arbetsgivare med kollektivavtal. Skogsägaren måste därför ersätta lokala företagare med entreprenörer som driver verksamheten i aktiebolagsform. Miljöcertifieringsstandarden innebär att en skogsägare som säljer sin skog till FSC-certifierade bolag också måste tillämpa gällande kol-
lektivavtal för sina entreprenörer som avverkar och röjer i skogen.

Hillevi Larsson (s) anför i motion A367 yrkande 1 att makten över kapi-
talet minskat i takt med att företagen blivit alltmer multinationella. Gemen-
samma fackliga rättigheter bör komma till stånd inom EU. Det första steget är att skapa en miniminivå för arbetstagares rättigheter i olika länder. Andra steget är att tillåta koncernfackligt samarbete över gränserna, innefattande konfliktåtgärder som t.ex. strejkrätt. De företag som vill sälja produkter i EU-
området bör kunna garantera att varorna tagits fram med hänsyn till männi-

skor, djur och miljö. Särskilt viktigt är det att arbetarna har en miniminivå av rättigheter i form av lön och arbetarskydd.

Utskottets ställningstagande

Ett kollektivavtal är ett avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller en enskild arbetsgivare och en arbetstagarorganisation som reglerar förhållandet mellan parterna inom en bransch eller något annat område av arbetsmarknaden eller förhållandena på de enskilda arbetsplatserna.

Den svenska modellen innebär bl.a. att staten i stor utsträckning har valt att ge arbetsmarknadens parter ansvaret för att genom kollektivavtal reglera frågor om arbets- och anställningsvillkor. Kollektivavtal är också det dominerande instrumentet för att tillförsäkra de enskilda arbetstagarna det skydd som de i andra länder har genom lagstiftning. Systemet förutsätter starka jämbördiga parter vilket finns på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottet har tidigare uttalat, och står fast vid, att fundamentet i den svenska arbetsrätten är starka organisationer på båda sidor och en stark ställning för kollektivavtalet som det främsta instrumentet att reglera anställningsvillkoren i stället för genom lagstiftning. Utskottet ser en stor fördel med modellen att nästan uteslutande reglera lönevillkor och andra anställningsvillkor genom kollektivavtal. Avtalen har arbetats fram av parterna själva, och de fackliga organisationerna har medlemmar och förtroendevalda ute på arbetsplatserna som vidtar åtgärder om inte reglerna följs. De avtalsslutande parterna har också ett ansvar att se till att medlemmarna respekterar och följer de avtal som man kommit överens om. Utskottet kan i sammanhanget hänvisa till vad som redan sagts om att de centrala parterna under hösten 2005 kommit överens om en rekommendation till medlemsförbunden som gäller regler för utländska företag som verkar i Sverige. Någon åtgärd kan inte anses påkallad med anledning av motionerna A284 (s), A362 i denna del (s) och A402 (s) som därför avstyrks.

Motion A323 (c) avser ett av parterna träffat kollektivavtal. Det ankommer inte på utskottet att uttala sig om det materiella innehållet i ett enskilt kollektivavtal. Utskottet ställer sig därför inte bakom motion A323 (c) som alltså avstyrks.

I en av de motioner som tar upp frågan om krav på kollektivavtal vid offentlig upphandling hänvisas till en ILO-konvention som antogs av den internationella arbetskonferensen år 1949. Konventionen, nr 94, om arbetsklausuler i kontrakt där en offentlig myndighet är part innebär i korthet att samhället ska ställa sociala krav på sina leverantörer av varor och tjänster. Konventionen har hittills ratificerats av 60 länder, dock inte av Sverige. Frågan om svensk anslutning aktualiserades däremot på nytt under 1990-talet. ILO-kommittén uppdrog åt en särskild utredare att se över frågan mot bakgrund av gällande EG-rättslig lagstiftning om offentlig handling. Uppdraget redovisades i maj 1996 med hänvisning till pågående diskussioner inom EU. Något förslag lämnades dock aldrig. Med anledning av två EG-direktiv om offentlig upphandling vid byggtreprenader m.m. respektive upphandling avseende

vatten, energi, transporter och posttjänster fick Upphandlingsutredningen (Fi 2004:04) i tilläggsdirektiv att pröva om ILO-konventionen nr 94 är förenlig med de två EG-direktiven. Utredningen beräknar enligt uppgift att lämna sitt slutbetänkande i mitten av februari i år.

I motion A362 (s) anförs i denna del att sociala krav bör ställas vid offentlig upphandling med motiveringen att pengar inte får vara den enda grunden för beslut om offentliga inköp. Motionärerna anser också att ILO-konventionen bör ratificeras.

Utskottet vill för sin del betona vikten av att ILO-konventionen nr 94 kan ratificeras. Av artikel 3 i konventionen framgår att lämpliga åtgärder ska vidtas för att tillförsäkra arbetstagarna rimliga och rättvisa skydds- och välfärdsförhållanden i sådana fall där föreskrifter om arbetarskydd och välfärdsåtgärder inte redan följer av lag, kollektivavtal eller skiljedom. Konventionen ger också möjlighet att ställa kontraktsvillkor som går ut på att gängse lönenivå enligt kollektivavtalet ska tillämpas. Utskottet ser detta som en mycket angelägen fråga. Vad som nu har anförts med anledning av motion A362 (s) i denna del bör ges regeringen till känna.

När det gäller frågan om gränsöverskridande fackliga rättigheter som behandlas i motion A367 yrkande 1 (s) vill utskottet peka på det fackliga samarbete i Europa som bedrivs i EFS (Europeiska Fackliga Samorganisationen). EFS består i dag av 76 medlemsorganisationer från 35 länder och representerar totalt ca 60 miljoner löntagare i hela Europa. EFS söker bl.a. påverka europeisk politik och lagstiftning inom politikområdena sysselsättning och sociala frågor. Någon åtgärd kan inte anses påkallad med anledning av motion A367 yrkande 1 (s) som därför avstyrks.

Företagsnedläggning

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt några motioner om företagens ansvar och anställdas rättigheter i samband med företagsnedläggning. Utskottet förutsätter liksom tidigare att regeringen följer frågorna och avstyrker därför samtliga yrkanden. Jämför reservationerna 14 (v) och 15 (mp).

Motionerna

I några motioner behandlas frågor om ett ökat företagsansvar vid företagsnedläggning.

Vänsterpartiet anför i motion A245 yrkandena 17–19 att lönsamma storföretag bör ta ett ökat socialt och finansiellt ansvar för omställningskostnaderna i arbetslivet. Ett förebyggande arbete bör inledas för att bredda näringslivet på orter och i regioner med ett ensidigt näringsliv. Långsiktiga riskbedömningar av orter och regioner som kan drabbas hårt av nedläggningar och företagsflytt

behövs. En utvecklingsfond kan finansiera satsningen, och lönsamma storföretag bör betala en omställningsavgift till denna fond. Löntagarna bör ges ökad möjlighet att ta över hotad produktion. En offentlig infrastruktur med investeringskapital bör byggas upp för att stimulera löntagarägande med start 2007. På lika sätt bör löntagarägande stöttas i olika skeenden i övertagande och drift av verksamhet. Internationella erfarenheter bör tas till vara, t.ex. från Kanada. Den varselavgift som enligt 17 § främjandelagen ska tas ut om varsel försummas bör höjas.

Hillevi Larsson och Britt-Marie Lindkvist (s) är i motion A263 av uppfattningen att det inte bör vara billigare eller enklare att lägga ned företag här i Sverige än i våra europeiska grannländer. Sverige tillhör det fåtal länder som straffar arbetstagare som drabbas av ofrivilliga uppsägningar. Som motionärerna beskriver det får arbetstagarna karensdagar i stället för avgångsvederlag. Gällande regler bör ses över och anpassas efter internationella förutsättningar.

Christina Nenes och Nils-Erik Söderqvist (s) framhåller i motion A351 att det finns många exempel på situationer där företagets beslut om att lägga ned och flytta verksamhet påverkar förutsättningarna för den ort där verksamheten finns. Staten har visserligen det huvudsakliga ansvaret för den sociala tryggheten, men alla aktörer i ett samhälle som är med och påverkar utvecklingen måste ta ett ansvar och samverka med myndigheter och fackliga organisationer. En arbetsgivare bör därför vara skyldig att ingå i en social dialog med det omgivande samhället i samband med större varsel så att strukturuomvandlingen sker under socialt acceptabla former.

Jan Björkman m.fl. (s) anser i motion A353 att en gränslös handel och produktion på sikt riskerar löntagarnas villkor, trygghet och löner. Den fråga som måste ställas är om det är för enkelt att lägga ned verksamhet i Sverige och flytta till ett annat land. Så är det utan tvivel om man jämför med t.ex. Frankrike och Spanien. Regeringen bör därför analysera företagets ansvar vid företagsnedläggning och villkoren i olika länder, inte minst inom EU.

Gustav Fridolin och Ulf Holm (mp) uppmärksammar i motion N431 att man under de senaste åren har tvingats se hur små orter ”stått i turbokapitalismens farstu” när storföretagen valt att lägga ned enheter eller fabriker. Ett exempel är när däcktillverkningen i Gislaved lades ned. En lagreglerad skyldighet bör införas att bjuda ut nedläggningshotade enheter till försäljning till i tur och ordning enhetens arbetare, ortens befolkning och den allmänna marknaden. Försäljningssumman ska vara skälig och ingen utrustning som krävs för att driva enheten vidare ska kunna undantas från försäljning till enhetens nya ägare. Motionärerna hänvisar till flera riksdagsuttalanden sedan mitten av 1990-talet, senast i betänkande 2002/03:NU7, om att man bör göra det enklare för arbetare på ett företag att överta företaget i synnerhet vid en nedläggning. Samtidigt har företagsnedläggningarna fortsatt, och Sverige har haft en av de lamaste lagregleringarna i hela EU. Riksdagen bör nu säga ifrån genom ett tillkännagivande.

Ulf Holm m.fl. (mp) föreslår i motion A216 att storföretagen tvingas ta ett större ansvar vid företagsnedläggningar. Exempelvis skulle man kunna kräva att ett företag inför någon ansvarig myndighet, ett fackförbund och den ort som drabbas måste motivera varför företaget tänker lägga ned verksamheten. Dålig lönsamhet är enligt motionen ett dåligt argument för att göra människor arbetslösa. Vid en internationell jämförelse tycks det vara relativt enkelt att lägga ned företag i Sverige.

Peter Pedersen (v) kräver i motion A308 yrkandena 1–4 att maktrelationerna mellan arbete och kapital förändras så att de som genom sitt arbete skapar ett värde också ges ökade förutsättningar till större makt och inflytande över sitt arbete, sin arbetsplats och sitt företag. Företagen måste ta sitt sociala och ekonomiska ansvar och stå för de kostnader som följer av nedläggning och flytt av produktionen. De anställdas rättigheter måste stärkas, och företagens skyldigheter vid nedläggning eller flyttning av produktionen bör skärpas genom lagstiftning. De anställda bör få ökade möjligheter att förvärva ett företag eller en företagsenhet och driva verksamheten vidare genom löntagarägande. Staten bör i ett övergångsskede stödja sådana lösningar genom lånegarantier och andra åtgärder. Det är även i övrigt önskvärt med åtgärder som möjliggör och stimulerar ett ökat löntagarägande i företag och löntagarägda företag.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har behandlat frågor om ökat ansvar vid företagsnedläggning flera gånger tidigare, senast i betänkande 2004/05:AU8. Utskottet framhöll då att en allt öppnare ekonomi med ökad internationell konkurrens, starkt beroende av omvärlden och krav på en effektiv produktion har medfört och kommer att medföra stora förändringar. Frågor om anställningsskydd och inflytande vid strukturförändringar är av största vikt.

Utskottet har hänvisat till *omställningsavtalen* som är ett sätt för företagen och parterna att ta ansvar för de arbetstagare som drabbas av uppsägning. Avtalen kan ses som ett komplement till den offentliga arbetsmarknadspolitiken. Avtalen är tecknade mellan arbetsmarknadens parter och administreras av sju kollektivavtalsstiftelser. Tanken med omställningsstödet är att de arbetssökande ska hitta ett nytt arbete, starta ett eget företag eller eventuellt börja en längre utbildning. Omställningsstödet är frivilligt för den uppsagde.

Avtalen har kartlagts och belysts av Utredningen om omställningsavtal i slutbetänkandet Omställningsavtal – Ett aktivare stöd till uppsagda (SOU 2002:59) och i en rapport av Statskontoret. Enligt utredningen har omställningsavtalen en positiv effekt också för företagen och då särskilt små och medelstora företag eftersom avtalen ger tillgång till resurser och kompetens som inte finns i det enskilda företaget. Rapporten från Statskontoret visar att omställningsavtalen har positiva samhällsekonomiska effekter, framför allt genom att de bidrar till ett ökat omvandlingstryck på arbetsmarknaden.

I en rapport av Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), Omställningsavtalen: mellan vilka, för vilka och på vilket sätt? (2005:15), redogörs för de omställningsavtal som finns på den svenska arbetsmarknaden och deras funktion.

I några av de nu behandlade motionerna jämförs Sveriges regelverk med det som gäller i Europa i övrigt. Utskottet vill med anledning av det – liksom tidigare – hänvisa till en rapport från Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) 2002 med en kartläggning av det europeiska rättsläget vad gäller arbetsgivarens ansvar vid företagsnedläggningar. Medlemsstaternas regelsystem har vissa gemensamma drag som kan hänföras till att staternas reglering utgår från samma minimikrav i ILO-instrument och EG-direktiv. Sambanden med bl.a. skatte- och socialförsäkringssystemen är så komplicerade att det enligt rapporten inte går att göra några enkla jämförelser av kostnader vid företagsnedläggningar i de olika medlemsstaterna.

Utskottet förutsätter att regeringen bevakar dessa frågor. Anställningskyddet och inflytandet vid strukturförändring är av stor vikt. Frågorna har betydande komplexitet och är svårgenomträngliga, i synnerhet gäller det Europaperspektivet. Inom Regeringskansliet kommer enligt uppgift ett kunskapsseminarium som ska belysa frågor om omställning och omställningsavtal att genomföras under våren. Utskottet avvaktar regeringens vidare åtgärder på området.

Utskottet kan slutligen med anledning av Vänsterpartiets förslag om höjda varselavgifter konstatera att antalet mål som väcks i domstol är mycket begränsat, enligt uppgift från AMS mindre än fem under det senaste året. Utskottet kan också hänvisa till den bedömning som redovisades i betänkande 2003/04:AU4 efter underhandskontakter med AMS och ett antal länsarbetsnämnder. Efterlevnaden av varselreglerna verkade i stort sett vara god. I det betänkandet fanns också en beskrivning av främjandelagens varselregler. Utskottet är inte heller nu berett att ställa sig bakom förslaget om en höjning av varselavgifterna.

Med hänvisning till vad som har anförts ovan avstyrker utskottet motionerna N431 (mp), A216 (mp), A245 yrkandena 17–19 (v), A263 (s), A308 yrkandena 1–4 (v), A351 (s) och A353 (s).

Arbetstidens omfattning och förläggning m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsyrkanden om ett ökat arbetstagarinflytande över arbetstiden, arbetstidsförkortning, mertid, övertid, nattarbetsförbud, dygnsvila och övertid m.m. Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden. Jämför reservationerna 16 (fp), 17 (kd), 18 (v), 19 (mp), 20 (v), 21 (mp) och 22 (v).

Bakgrund

Arbetstidslagen innehåller bl.a. bestämmelser om arbetstidens omfattning och förläggning. Lagen är kollektivavtalsdispositiv, och avvikelser kan därför göras från lagens bestämmelser i kollektivavtal. Arbetstidslagen har under 2005 förtydligats i vissa avseenden (prop. 2003/04:180, bet. 2004/05:AU3). Arbetstiden kan tillsammans med lönen sägas vara de mest centrala villkoren i ett anställningsavtal. Frågan om arbetstidens omfattning och förläggning är komplex och har under senare år tilldragit sig ett ökat intresse.

Ett ökat arbetstagarinflytande m.m.

Motionerna

Folkpartiet anför i motionerna Sf385 yrkande 5, A259 yrkande 1 och A369 yrkande 8 att stress i första hand uppstår på grund av att människor saknar makt över sin vardag. Flexiblare arbetstid och mer makt över det egna arbetet skulle betyda mindre stress och ett mer jämställt arbetsliv. En ny arbetstidslag bör införas som uppmuntrar arbetstidsflexibilitet och ger fler människor möjlighet att arbeta på sina egna villkor. Den femte semesterveckan, inarbetad semester och eventuellt ytterligare lediga dagar ska kunna läggas i en timbank. Den som vill kan sedan använda timbanken till att korta sin arbetstid under en period eller välja att ta ut den inarbetade ledigheten i pengar. Den småbarnsförälder som under en period vill minska sin arbetstid skulle få den möjligheten. Timbanken kommer att vara särskilt värdefull för de arbetstagare som i dag saknar avtal om flexibel arbetstid. Arbetsgivaren ska ha starka skäl för att neka en anställd förändrad arbetstid. En timbank skulle också minska den ekonomiska stressen för den som har små marginaler.

Kristdemokraterna menar i motionerna A370 yrkande 16, A418 yrkande 1 och A420 yrkande 25 att arbetstiden bör betraktas ur ett livscykelperspektiv. Arbetslivet måste vara förenligt med att vara förälder, att odla ett intresse m.m. Ett gott arbetsklimat kännetecknas av ett stort medinflytande för personalen och att den enskilde kan påverka arbetstidens omfattning och förläggning. Arbetstidslagstiftningen måste därför utformas så att arbetsgivare och arbetstagare i ökad utsträckning lokalt kan fastställa arbetstiden efter sina

behov och önskemål. Ett ökat utrymme för självvalda arbetstider ger en positiv inverkan på arbetsklimatet och minskar stressfaktorn. För att öka den enskildes frihet ytterligare bör ett tillägg till 10 § andra stycket semesterlagen göras så att betald semester utöver fyra veckor ska kunna tas ut som arbetstidsförkortning. Rätt till tjänstledighet för vård av egna barn bör förlängas till dess att barnet är tre år. Kristdemokraterna menar att arbetstidsfrågan bäst löses när arbetsmarknadens parter själva tar ansvar för avvägningen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen. Det kan ske i form av kollektivavtal eller lokala avtal. Distansarbete bör uppmuntras. Partiet ser också positivt på s.k. job-sharing, där två personer med likartad kompetens delar på ett jobb för att klara t.ex. barnomsorgen på ett familjenära sätt.

Vänsterpartiet anser i motion So554 yrkande 5 att det är mycket oroande med den ökande negativa stressen som har sin grund i känslor av maktlöshet och uppgivenhet. Stressrelaterad ohälsa kan ha sin grund både i arbetssituationen och i samhällslivet i stort. Arbetstidens längd och förläggning har också betydelse för hälsan och kan utgöra en ökad stressfaktor. En särskild utredning bör därför tillsättas för att se över vilka konsekvenser arbetstidens längd och förläggning får på folkhälsan. Vidare pekar partiet i motion A307 yrkande 6 på behovet av nya inflytanderegler och hänvisar till Knas-utredningen som föreslog en ny ledighetslag med fem ytterligare lediga dagar per år och ett ökat arbetstagarinflytande över ledighetens förläggning. Sammantaget skulle arbetstagaren förfoga över minst 80 timmars ledighet varje år att förlägga enligt önskemål också om önskemålet är att korta den dagliga arbetstiden eller veckoarbetstiden. Förslaget är ett steg i rätt riktning och bör genomföras. – Också i den enskilda motionen A395 av *Anders Wiklund (v)* framhålls att Knas förslag till en ny ledighetslagstiftning bör genomföras. Ett ökat arbetstagarinflytande över arbetstiden är en förutsättning både för ett mänskligare arbetsliv och ett samhälle med minskad ohälsa och ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.

Birgitta Ahlqvist och Anita Jönsson (s) hänvisar i motion A379 till forskning som visar att en persons möjlighet att påverka förläggningen av sin arbetstid ökar hennes välbefinnande och ger i vissa fall också positiva hälsoeffekter. Möjligheterna att själv planera och påverka arbetstidens förläggning till viss del måste därför bli bättre.

Anita Jönsson och Birgitta Ahlqvist (s) hemställer i motion A331 att den tid inom vilken arbetsgivaren enligt 12 § arbetstidslagen måste ge arbetstagararna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning förlängs till fyra veckor.

Utskottets ställningstagande

Frågor om ett ökat arbetstagarinflytande över arbetstiden behandlas i ett antal motioner. Som motionärerna anför har frågorna bl.a. betydelse för kvinnors och mäns möjlighet att planera sin tid och för möjligheten att kombinera arbetslivet och livet i övrigt. En rapport visar att den största enskilda faktorn bakom en positiv inställning till arbetstiden är graden av upplevt inflytande.

På de arbetsplatser där personalens kunskaper och erfarenheter utnyttjas och erkänns som viktiga tillgångar ökar både effektiviteten och människors trivsel. Det finns stora skillnader mellan olika grupper på arbetsmarknaden när det gäller möjligheten för den enskilde arbetstagaren till inflytande över arbetstiden. Som utskottet tidigare har uttalat i olika sammanhang är det viktigt att sträva efter ökad jämlikhet i detta hänseende.

Arbetsstidsförkortning och inflytande över arbetstiden har utretts ett flertal gånger. Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) hade bl.a. i uppdrag att lämna förslag till en ny arbetstidsreglering som skulle ge den enskilda arbetstagaren större inflytande över arbetstidens förläggning men samtidigt ge en god flexibilitet i produktionen. Knas har redovisat sitt uppdrag i betänkandena SOU 2002:58 och SOU 2003:54. Utredningen föreslog bl.a. att en ändring av arbetstidens förläggning skulle aviseras av arbetsgivaren minst fyra veckor i förväg och att arbetstagaren skulle ha rätt att få frågan om arbetstidens förläggning prövad. Enligt vad utskottet inhämtat bereds dessa förslag för närvarande i Regeringskansliet, och en proposition som behandlar arbetstiden är aviserad till maj 2006.

En särskild utredare gavs – som redan tidigare nämnts – i oktober 2004 i uppdrag (dir. 2004:156) att föreslå hur en lag om *partiell tjänstledighet* för arbetstagare som önskar gå ned i arbetstid skulle kunna utformas. En utgångspunkt för uppdraget var att öka möjligheterna att välja arbetstid efter egna önskemål. Även frågan om rätt till heltid har nyligen utretts, vilket också berörts ovan. *Heltidsutredningen* har haft regeringens uppdrag att utreda hur rätten till heltidsanställning skulle kunna stärkas. Utredningen föreslår en ny lag om rätt till heltidsanställning för hela arbetsmarknaden. Båda förslagen är för närvarande föremål för remissbehandling.

I den s.k. 121-punktsöverenskommelsen har regeringen och dess samarbetspartier enats om att möjligheten att själv styra över arbetsförhållanden, fritid och arbetstid måste öka.

Med anledning av kravet i motion A331 (s) att den tid inom vilken arbetsgivaren ska meddela att arbetstidens förläggning ändras kan utskottet hänvisa till att det pågår ett beredningsarbete inom Regeringskansliet med denna fråga. En proposition om arbetstid är som nyss nämnts aviserad.

Utskottet anser att det utrednings- och beredningsarbete som genomförts och pågår bör avvaktas. Utskottet avstyrker motionerna Sf385 yrkande 5 (fp), So554 yrkande 5 (v), A259 yrkande 1 (fp), A307 yrkande 6 (v), A331 (s), A369 yrkande 8 (fp), A370 yrkande 16 (kd), A379 (s), A395 (v), A418 yrkande 1 (kd) och A420 yrkande 25 (kd).

Arbetsstidsförkortning

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion A307 yrkande 1 att den 40-timmarsnorm som finns i arbetstidslagen är föråldrad. En förkortning av veckoarbetstiden med bibehållen lön ger förutsättningar för en jämn fördelning av avlönat och oav-

lönat arbete mellan kvinnor och män, tid för återhämtning och bättre villkor för god hälsa. En förkortning av normalarbetstiden är att föredra framför en arbetstidsförkortning som tas ut i form av lediga dagar. Erfarenheter visar att det är möjligt att kombinera de tre delfaktorerna fler människor i arbete, mindre arbetad tid per person i sysselsättningen och ett högre antal arbetade timmar totalt i ekonomin.

Miljöpartiet är i motion So699 yrkande 1 av uppfattningen att normalarbetstiden bör sänkas i ett första steg till 35 timmar i veckan men på sikt till 30 timmar i veckan. En generell arbetstidsförkortning ger förutsättningar för mer tid för barnen varje dag. Reformen är motiverad bl.a. av jämställdhets-, hälso- och livskvalitetsskäl. En generell arbetstidsförkortning ger till skillnad från t.ex. längre semester förutsättningar för mer tid för barnen varje dag och skulle öka människors möjlighet att orka arbeta.

Gudrun Schyman (-) förespråkar i motion A275 en successiv övergång till 30-timmarsvecka på hela arbetsmarknaden, vilket skulle innebära ett viktigt steg på vägen mot ett jämställt samhälle och skapa förutsättningar för ett värdigt arbetsliv som minimerar utbrändhet och frånvaro.

Utskottets ställningstagande

Den lagstiftade normalarbetstiden är sedan 1973 40 timmar per vecka. I Utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid (SOU 2005:106) anförs att så gott som alla kollektivavtal på arbetsmarknaden innehåller regler om att den ordinarie arbetstiden är 40 timmar *per helgfri vecka*. Eftersom arbetsfria helgdagar infaller under arbetsveckor blir den genomsnittliga faktiska veckoarbetstiden över året endast 38 timmar och 30 minuter.

De olika ledighetsmöjligheter som finns, t.ex. föräldra- och studieledighet och semester, påverkar tillsammans med främst sjukfrånvaro hur de faktiska årsarbetstidstalen ser ut. Medelarbetstiden av den faktiskt arbetade tiden för sysselsatta under kvartal 3 år 2005 var enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) 25,5 timmar per vecka. Flera arbetstagarorganisationer har i avtalsförhandlingarna under senare delen av 1990-talet prioriterat krav på förkortad arbetstid i stället för löneökningar.

I några motioner förespråkas en sänkt normalarbetstid. Utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid har som nämnts tidigare nyligen överlämnat sitt slutbetänkande. Betänkandet remissbehandlas för närvarande. Utredningen skulle enligt sina direktiv (dir. 2004:156) bl.a. använda Knas slutbetänkande som underlag i sitt arbete. Arbetslivsinstitutet har fått regeringens uppdrag att genomföra ett försök med förkortad arbetstid. Avsikten med försöket är att klarlägga sambandet mellan arbetstidens längd och arbetstagarens hälsa. Projektet ska utföras under en tvåårsperiod med början första kvartalet 2005. I projektet följs en studiegrupp och en kontrollgrupp när det gäller förändringar i arbetsvillkor och övriga livsvillkor och förändringar i hälsa. Försöket begränsas till den offentliga sektorn eftersom EU:s regelverk om statsstöd av konkurrensskäl inte medger stöd för försök i privat verksamhet. Utskottet vill inte föregripa det beredningsarbete som

pågår och avstyrker motionerna So699 yrkande 1 (mp), A275 (-) och A307 yrkande 1 (v).

Mertid, nattarbetsförbud, dygnsvila m.m.

Motionerna

Vänsterpartiet varnar i motion A307 yrkande 4 för att mertidsbegreppet i arbetstidslagen som sådant stimulerar inrättandet av deltidсанställningar. Bara ett entydigt begrepp bör finnas för vad övertid är, dvs. sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid i anställningsavtalet. Partiet menar i samma motion yrkande 5 att arbetstidslagens förbud mot nattarbete (arbete mellan kl. 24.00 och 05.00) bör skärpas. En utgångspunkt är att förbudet bör omfatta tid mellan kl. 22.00 och 06.00. Nattarbete och skiftarbete sliter hårdare på människor än arbete som är förlagt till annan tid.

Miljöpartiet föreslår i motion So699 yrkande 5 att rätten för arbetstagare med barn att gå ned i arbetstid med 25 % ska utvidgas till att gälla tills barnet fyllt 15 år. Även föräldrar till tonåringar kan behöva gå ned i tid för att bättre finnas till hands för sina barn.

Marina Pettersson (s) understryker i motion A359 att det är förbjudet att arbeta ett arbetspass och därefter jourpass utan att ha en sammanhängande dygnsvila på 11 timmar. Trots det förekommer det i många yrken, speciellt inom offentlig sektor, arbetstider där den anställde påbörjar en jourtjänstgöring i direkt anslutning till avslutat ordinarie arbetspass. Det innebär en särskild påfrestning för många gravida kvinnor som kan resultera i spontan abort på grund av fysisk och psykisk utmattning. Det är därför av påtagligt intresse att svensk lagstiftning följs.

Utskottets ställningstagande

En arbetsgivare som har behov av ökad arbetstid får ta ut *mertid* av en deltidсанställd arbetstagare med högst 200 timmar under ett kalenderår, s.k. allmän mertid. När en arbetsgivare har behov av ytterligare arbetstid är det en fråga som i första hand löses genom förhandling mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen. Som skäl för att rätten att ta ut mertid begränsades anfördes i förarbetena till bestämmelsen att avsaknaden av en sådan regel skulle kunna medföra att deltidсанställda utnyttjas som reservarbetskraft genom att de ofta får en betydligt längre arbetstid än vad som från början avtalats. En begränsning av mertidsuttaget skulle därför kunna motverka att den avtalade arbetstiden för en deltidсанställd sätts lägre än vad tjänstgöringsförhållandena motiverar. Utskottet ställer sig inte bakom förslaget i motion A307 yrkande 4 (v) att mertidsbegreppet slopas. Inte heller anser utskottet att rätten att gå ned i arbetstid för arbetstagare med barn bör utsträckas till att omfatta barn upp till 15 år på sätt som föreslås i motion So699 yrkande 5 (mp).

Vänsterpartiet vill i motion A307 yrkande 5 som nämnts att arbetstidslagens förbud mot nattarbete ska skärpas. Utskottet delar i och för sig uppfattningen att nattarbete och skiftarbete innebär en hårdare påfrestning än arbete som är förlagt till dagtid. Utskottet menar dock att någon lagändring inte är påkallad utan anser att denna fråga lämpligen löses i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

Med anledning av motion A359 (s) där frågan om gravida kvinnors arbetstid tas upp vill utskottet erinra om att Arbetsmiljöverket ska se till att arbetstidslagen följs. Verket har för detta ändamål rätt att få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen. Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen och de föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen ska följas. Den arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud kan dömas till böter eller fängelse i högst ett år.

Sammanfattningsvis avstyrker utskottet motionerna So699 yrkande 5 (mp), A307 yrkandena 4 och 5 (v) och A359 (s).

Övertid

Motionerna

Vänsterpartiet erinrar i motion A307 yrkandena 2 och 3 om att alla arbetstidsregler är till för att skydda löntagarnas hälsa. Det finns skäl att skärpa kraven på att beakta dessa aspekter. En dispensansökan för övertid utöver allmän övertid bör därför innehålla ett yttrande från företagshälsovården. Övertidstaket bör sänkas till 150 timmar innan dispens krävs, vilket innebär att EU-gränsen om maximalt 48 timmar under en fyramånadersperiod klaras. Efter den tillåtna övertiden kan dispens medges om 150 timmar under ett kalenderår.

Anita Jönsson och Birgitta Ahlqvist (s) tar i motion A332 upp frågan om att stressen i arbetslivet har ökat för dem som arbetar. Det finns anledning att tro att övertidsuttaget påverkar både antalet nyanställningar och hälsan i arbetslivet. Övertidsbestämmelserna i arbetstidslagen bör ses över från hälso- och sysselsättningssynpunkt.

Fredrik Olovsson (s) oroas i motion A235 över utvecklingen när det gäller övertid. Uttaget har enligt motionen ökat sedan slutet av 2004 och motsvarar nu nästan 20 000 jobb. Det kan vara så att arbetsgivarna i ökad utsträckning använder sig av övertidsmöjligheten som en mer permanent lösning på sina bemanningsproblem. En skärpning av lagen för att bryta utvecklingen bör därför övervägas.

Utskottets ställningstagande

I några motioner tas olika frågor om övertid upp. I Knas omfattande utredningsuppdrag ingick även att se över effekterna av övertidsarbete för såväl de enskilda arbetstagarna som för företagen och samhällsekonomin. SCB:s ar-

betskraftsundersökningar visar att det totala uttaget av mertid och övertid är omfattande och att uttaget har ökat de senaste åren. Utskottet kan dela den oro som förs fram i motionerna över utvecklingen av övertidsuttaget och förutsätter att regeringen följer denna fråga. Utskottet avstyrker motionerna A235 (s), A307 yrkandena 2 och 3 (v) och A332 (s).

Ledighet

Utskottets förslag i korthet

Här behandlas några motioner om tjänstledighet för att pröva annat arbete, för vård av anhörig och för deltagande i frivillig försvarsverksamhet. Utskottet behandlar också ett yrkande om ändring i semesterlagen och ett annat om vem som ska betala ut semesterersättning till föräldralediga. Utskottet avstyrker samtliga yrkanden. Jämför reservationerna 23 (v), 24 (c), 25 (kd) och 26 (kd).

Motionerna

Tjänstledighet för att pröva annat arbete

Centerpartiet anför i motion Sf335 yrkande 12 att de höga sjukskrivningstalen delvis är ett resultat av en för låg rörlighet på arbetsmarknaden. En strategi för att minska sjukfrånvaron är att uppmuntra människor att ställa sig frågan om de befinner sig på rätt plats i arbetslivet. Med en möjlighet att vara tjänstledig för att pröva ett nytt jobb i upp till ett år sänks tröskeln till att lämna den trygghet som en fast anställning innebär.

Vänsterpartiet framhåller i motion A368 yrkandena 9 och 12 att en rad undersökningar bekräftar att rörligheten på arbetsmarknaden är otillräcklig. Ohälsa kan uppstå till följd av inläsningseffekter då människor trots att de vantrivs och saknar utvecklingsmöjligheter inte har möjlighet att byta jobb eller arbetsplats. Partiet föreslår därför en arbetsrättslig regeländring som ger anställda och även sjukskrivna med en anställning rätt till ledighet för att pröva annat jobb.

Tjänstledighet för vård av anhörig

Kristdemokraterna menar i motion So705 yrkande 7 att fördelningen av ansvaret för vården mellan det offentliga och familjen är en av de stora framtidsfrågorna. Anhörigrollen måste uppvärderas. Kristdemokraterna anser att alla ska ha rätt till tjänstledighet på hel- eller deltid för vård av anhörig. Det skulle underlätta för många anhöriga och fungera som ett erkännande av deras insatser. Tjänstledigheten bör endast kunna ges under kortare perioder, exempelvis tre månader i taget.

Tjänstledighet för deltagande i frivillig försvarsverksamhet

Eva Flyborg och Runar Patriksson (fp) vill i motion A223 att möjligheten att få ledigt vid frivillig försvarsverksamhet som t.ex. grund-, repetitions- och kompletteringsutbildningar ska vara densamma för vämpliktiga och för frivillig personal. Frågan har enligt motionärerna behandlats i mer än 18 år och måste med tanke på den ökade betydelsen av frivilliga försvarsorganisationer snarast få en lösning.

Semesterlagen

Christer Erlandsson (s) påtalar i motion A404 att dagens regler i semesterlagen tvingar alla löntagare ta ut sex veckors semester de kommande fem åren efter fem års sparande av semesterdagar innan man på nytt kan börja spara semesterdagar. Lagen bör ändras så att de som vill får spara fem veckors semester och därefter ta ut fyra veckors intjänad semester och de sparade semesterdagar som är fem år gamla samtidigt som de på nytt sparar betalda semesterdagar som överskrider de 20 dagar som intjänats under det senaste intjänandeåret. På så vis kommer taket på fem veckors semester och fem veckors sparad semester att kvarstå, vilket borde vara meningen med semesterlagen.

Utbetalning av semesterersättning

Kristdemokraterna anser i motion A370 yrkande 12 att den extra kostnad en arbetsgivare har för en anställd som är föräldraledig i form av semesterersättning både till den föräldralediga och till vikarien motverkar anställning av människor i åldrar där föräldraskap är troligt. Ersättning för semesterersättning till föräldralediga bör därför betalas av Försäkringskassan via arbetsgivaravgiften och inte belasta en enskild arbetsgivare.

Utskottets ställningstagande

Möjligheterna för en anställd att vara ledig från arbetet för olika ändamål är relativt omfattande. Frågor om ytterligare rätt till ledighet bör övervägas eller inte måste enligt utskottets uppfattning ta sin utgångspunkt i en avvägning av vilka ändamål som en sådan ledighet skulle gagna och den olägenhet som kan uppkomma av en sådan ledighet för bl.a. arbetsgivaren.

Som utskottet uttalat tidigare kan det tänkas att vissa nya ledighetsgrunder kanske passar bättre att kollektivavtalsregleras så att de berörda parterna kan påverka omfattning och utformning.

Utredningen avseende rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid redovisar i sitt slutbetänkande (SOU 2005:106) de bestämmelser som innebär en rätt för arbetstagarna att vara frånvarande från arbetet under en hel eller del av en dag. Utredningen lämnar, som nämnts ovan, i betänkandet ett förslag om hur en lag om partiell tjänstledighet för arbetstagare som önskar gå ned i arbetstid skulle kunna utformas. Utredningen menar dock att frågor om inflytande över arbetstiden och ytterligare rätt till ledighet bör hanteras av arbets-

marknadens parter, och utredningen avstyrker därför sitt eget lagförslag. Betänkandet remissbehandlas för närvarande.

Motionsyrkanden om olika slags ledighet behandlades senast av utskottet i betänkande 2004/05:AU8.

I motionerna Sf335 yrkande 12 (c) och A368 yrkandena 9 och 12 (v) framhålls nu att en rätt att vara tjänstledig för att pröva annat arbete i upp till ett år bör införas. En sådan rättighet saknas i dag. För statligt anställda finns dock vissa särbestämmelser om rätt till ledighet. En sådan rätt kan också finnas i kollektivavtal. Därutöver finns en i lag reglerad rätt att vara ledig från arbetet i högst sex månader för att bedriva näringsverksamhet. I likhet med motionärerna menar utskottet att en större rörlighet på arbetsmarknaden bör främjas. Utskottet är dock inte berett att nu ställa sig bakom en laglig rätt till ledighet för detta ändamål.

Utskottet har flera gånger tidigare prövat motionsyrkanden om rätt till ledighet för att ta hand om anhöriga. Som utskottet erinrat om finns det i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård bestämmelser om rätt till ledighet och ersättning för vård av svårt sjuk närstående, s.k. närståendevård. Med hänsyn härtill och till det beredningsarbete som pågår är utskottet inte heller nu berett att stödja en utvidgad rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid.

När det gäller frågan om rätt till ledighet för frivilligt försvarsarbete som tas upp i motion A223 (fp) har utskottet behandlat också sådana yrkanden vid flera tillfällen tidigare, senast i betänkande 2004/05:AU8. Utskottet har uttalat att frivilliginsatser inom totalförsvaret är mycket värdefulla men menat att arbetsgivaren normalt har en välvillig inställning till framställningar om ledighet för frivillig försvarsverksamhet och att frågan om ledighet från ordinarie arbetsplats ofta kan lösas genom avtal eller överenskommelser mellan den anställde och arbetsgivaren. Utskottet är fortfarande av samma uppfattning.

Inte heller när det gäller förslaget om ändringar i semesterlagen som förs fram i motion A404 (s) vill utskottet frångå sina tidigare bedömningar. Om en arbetstagare kan ta ut en sparad vecka och samtidigt spara en ny vecka till nästa år på sätt som föreslås skulle arbetstagaren kunna skaffa sig förmånen av att ständigt kunna kräva drygt fem veckors semester i följd i stället för de fyra veckor som lagen nu föreskriver.

Motsvarande förslag som i motion A370 yrkande 12 (kd) om att försäkringskassan ska utbetala semesterersättning till föräldralediga har behandlats av socialförsäkringsutskottet i betänkande 2004/05:SfU1 och då avstyrkts. Utskottet har ingen annan uppfattning och ställer sig därför inte bakom yrkandet.

Sammanfattningsvis avstyrker utskottet motionerna Sf335 yrkande 12 (c), So705 yrkande 7 (kd), A223 (fp), A368 yrkandena 9 och 12 (v), A370 yrkande 12 (kd) och A404 (s).

Övriga frågor

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas frågor om arbetslivet och den personliga integriteten och registerkontroll, negativ föreningsfrihet och platsanmälningslagen m.m. Utskottet avstyrker samtliga motioner. Jämför reservationerna 27 (v), 28 (m), 29 (v) och 30 (m).

Arbetslivet och den personliga integriteten

Motion

Vänsterpartiet hävdar i motion A245 yrkande 25 att medicinska kontroller används i det privata näringslivet utan regler och gemensamma normer. En okontrollerad användning kan leda till att inte bara den med drogproblem sorteras ut utan även andra personer med hälsoproblem. Området behöver lagregleras. I avvaktan på lagstiftning måste dock användningen av medicinska kontroller vara reglerad i avtal mellan arbetsmarknadens parter för att de ska vara tillåtna.

Utskottets ställningstagande

Utredningen *Personlig integritet i arbetslivet* (SOU 2002:18) behandlade frågor om användning av informationsteknik i arbetslivet, personuppgifter om hälsa och droganvändning, personuppgifter om lagöverträdelser och användning av personlighetstester. Utredningen konstaterade att det inte finns någon samlad reglering till skydd för den personliga integriteten i arbetslivet eller någon lagstiftning i detta hänseende som har utformats med hänsyn till den tekniska och medicinska utvecklingen och att det saknas ett godtagbart, rättsligt bindande skydd för arbetstagares personliga integritet. Utredningen föreslog att en särskild lag skulle införas. Något sådant lagförslag har inte framlagts av regeringen. Frågan om skydd för den personliga integriteten har även aktualiserats i EU inom ramen för den sociala dialogen.

Integritetsskyddskommittén ser för närvarande över skyddet för den personliga integriteten (dir. 2004:51). Kommittén ska bl.a. kartlägga och analysera sådan lagstiftning som rör den personliga integriteten och överväga om skyddet är tillfredsställande. Kommittén beräknas avsluta sitt arbete senast den 30 mars 2007. Vidare har utskottet inhämtat att Regeringskansliet arbetar med att ta fram direktiv till en utredning om integriteten i arbetslivet. Med hänvisning till det arbete som pågår avstyrker motion A245 yrkande 25 (v).

*Frågor om registerkontroll***Motionerna**

Elisebeht Markström (s) anser i motion A286 att huvudregeln vid anställning av personal som yrkesmässigt arbetar med barn och unga ska vara att personen oavsett huvudman ska omfattas av skyldighet att visa utdrag ur belastningsregistret. Även arrangörer av frivilligverksamhet för barn och unga ska vara skyldiga att genom registerkontroll försäkra sig om att vuxna i verksamhet för barn och unga inte finns i belastningsregistret för brott som inneburit våld, sexuella övergrepp eller annan kränkande behandling. Barns rätt till skydd måste gå före arbetstagarens rätt till personlig integritet.

Jan Lindholm (mp) anför i motion A296 att det är viktigt att göra vad som är möjligt för att garantera att personalen är tillförlitlig i all verksamhet där människor är utsatta och i ett beroendeförhållande. Möjligheterna till obligatorisk registerkontroll av personal i handikappomsorgen bör därför utredas. Det är dock viktigt att registerkontrollen inte uppfattas som en garantifunktion i sig själv. Höga krav och ökad vaksamhet blir en allt viktigare del i anställningsförfarandet i takt med att samhället överlämnar alltmer av den tidigare institutionaliserade vården till självständig personal som allt oftare arbetar ensam i vårdtagarnas egna bostäder.

Utskottets ställningstagande

Enligt lagen (2000:873) om registerkontroll av personal inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnsomsorg ska den som erbjuds en anställning inom en sådan verksamhet till den som erbjuder anställningen lämna ett utdrag som är mindre än ett år gammalt ur det register som förs enligt lagen om belastningsregister. En arbetssökande som inte lämnat ett registerutdrag får inte anställas. Frågan om det även i andra verksamheter ska ställas krav på utdrag ur belastningsregister som förutsättning för anställning har behandlats av utskottet tidigare, senast i betänkande 2004/05:AU8.

Rätten att få ut personuppgifter ur belastningsregistret är reglerad i lagen (1998:620) om belastningsregister. Registret innehåller uppgifter om brottmålsdomar och beslut som meddelats i Sverige och i utlandet i vissa fall och som avser brottspåföljd m.m. Myndigheter har rätt att få uppgifter från register för sin tillsynsverksamhet. I övrigt kan regeringen föreskriva en sådan rätt för vissa ärenden. En enskild har alltid rätt att på begäran skriftligen få ta del av samtliga uppgifter ur registret om sig själv. Om det behövs för att pröva en fråga om anställning eller uppdrag i en verksamhet som avser vård har en enskild rätt att få uppgifter ur registret om en annan enskild i den utsträckning som regeringen bestämmer. Den som har fått del av uppgifter har tystnadsplikt.

I anslutning till detta kan nämnas att Utredningen om registerkontroll av personal vid HVB (hem för vård eller boende som tar emot barn eller unga, SOU 2005:65) föreslagit att bl.a. den som erbjuds anställning vid HVB ska

lämna utdrag ur belastnings- och misstankeregistret. Den som inte lämnar registerutdrag ska enligt förslaget inte kunna anställas. Förslaget remissbehandlas för närvarande, och en lagrådsremiss är planerad till i maj 2006.

Utskottet har som nämnts ovan inhämtat att det därutöver för närvarande pågår ett arbete inom Regeringskansliet med att ta fram direktiv till en utredning om integriteten i arbetslivet. Utskottet anser att detta arbete bör avvaktas och avstyrker motionerna A286 (s) och A296 (mp).

Negativ föreningsfrihet

Motionen

Peter Danielsson (m) anför i motion K236 yrkandena 2 och 3 att skyddet för den negativa föreningsfriheten inte är tillräckligt långtgående och därför bör stärkas i svensk lagstiftning. Motionären hänvisar till att samtliga byggnadsarbetare i dag måste betala en granskningsavgift till Byggnads på 1,5 % av sin bruttolön, oavsett om de är medlemmar i facket eller inte. Det är en kränkning av deras mänskliga rättigheter. För att Sverige ska efterleva den sociala stadgan krävs att den negativa föreningsfriheten antingen tolkas in i svensk rätt eller att lagstiftningen ändras så att den negativa föreningsfriheten stärks. Regeringen bör omedelbart lägga fram förslag till lagstiftning som innebär att arbetstagare som inte är medlemmar i en fackförening inte genom kollektivavtal ska kunna tvingas betala avgifter till en facklig organisation som de valt att stå utanför.

Utskottets ställningstagande

Som utskottet har uttalat tidigare (bet. 2004/05:AU8) vid behandlingen av liknande yrkanden som K236 yrkande 2 och 3 (m) brukar man inom arbetsrätten med föreningsrätt avse rätten att tillhöra och utnyttja medlemskap i en organisation på arbetsmarknaden utan att av det skälet bli utsatt för påtryckningar eller annan obehörig inblandning av motparten i anställningsförhållandet. Bestämmelser om föreningsrätt finns i 7–9 §§ MBL. Frågan om föreningsrätten även borde omfatta ett skydd mot organisationstvång, dvs. rätten att stå utanför en förening, blev tidigt föremål för debatt. Sedan mitten av 1990-talet gäller den europeiska konventionen om mänskliga rättigheter i Sverige, däribland artikel 11 om föreningsfrihet. En del kollektivavtal innehåller regler om granskningsavgifter. Avgifterna är ersättning för en facklig organisations granskning av löneunderlaget. Det förekommer att sådana granskningsavgifter även dras från oorganiserade arbetstagares löner. Arbetsdomstolen har prövat en fråga om granskningsavgifter (AD 2001 nr 20). Domstolen fann att de löneavdrag för granskningsarvode som det var fråga om i målet inte kunde jämföras med tvångsanslutning. Avdragen ansågs inte heller utsätta de oorganiserade arbetstagarna för tvång eller påverkan att bli medlemmar i förbundet. Förfarandet med avdrag för granskningsarvode var alltså inte någon kränkning av deras negativa föreningsrätt. Frågan har sedan

anhängiggjorts vid Europadomstolen för mänskliga rättigheter i Strasbourg av de berörda oorganiserade arbetstagarna och arbetsgivarparten i AD-målet. Regeringen – som menar att någon kränkning av den negativa föreningsrätten inte skett – har yttrat sig och gjort både formella invändningar och invändningar i sak. Det kan noteras i sammanhanget att Europadomstolen i två uppmärksammade mål den 11 januari 2006, Sorensen och Rasmussen mot Danmark, nyligen har prövat tillämpningen av organisationsklausuler på den danska arbetsmarknaden och då slagit fast att organisationsklausuler strider mot konventionerna om mänskliga rättigheter, artikel 11. Utskottet är inte berett att föregripa Europadomstolens prövning i målet som rör de svenska parterna. Motion K236 yrkandena 2 och 3 (m) avstyrks.

Platsanmälan m.m.

Motionerna

Vänsterpartiet anför i motion Sf336 yrkandena 13 och 14 att endast en tredjedel av alla lediga platser anmäls till arbetsförmedlingen trots lagen om allmän platsanmälan. De flesta lediga jobb tillsätts via kontakter, vilket får till följd att människor med mindre utbyggda kontaktnät har en begränsad tillgång till de lediga tjänster som finns. För att motverka ytterligare utestängning av arbetskraft med utländsk bakgrund anser partiet att det nu är hög tid att arbetsförmedlingarna börjar ställa krav på arbetsgivare att anmäla lediga tjänster. Enligt motionen bör AMS därför ges i uppdrag att implementera lagen. Regeringen bör även se över hur tillsynen över lagstiftningen bäst genomförs och i detta sammanhang beakta möjligheten att införa sanktioner.

Moderaterna anför i motion Sf382 yrkande 15 att Försäkringskassan och AMS måste ägna mer kraft åt att få långtidssjukskrivna som har arbetsförmåga kvar tillbaka till arbetslivet. Olika incitament och uppmuntran bör därför övervägas för att få försäkringskassanställda och arbetsförmedlare att arbeta med dessa fall.

Annelie Enochson (kd) anför i motion A300 att butikerna numera har möjlighet att hålla öppet på de tider de önskar. En ny vana att handla på söndagar har utvecklats och stressen har ökat för såväl konsumenten, den handelsanställda som butiksägaren. Det svenska folket har aldrig varit så stressat som nu och behovet av återhämtning aldrig varit så stort. Helgerna borde vara en tid då man tar det lugnt och umgås med familj och vänner. Många små butiksägare är tvungna att ha öppet som de stora affärskedjorna för att kunna överleva. På Handelsanställdas förbunds kongress 2001 var frågan om ett begränsat öppethållande uppe, och ett beslut fattades att ”med kraft verka för att begränsa öppethållandet”. Möjligheterna att verka för en bättre folkhälsa genom att införa en ny affärstidslag bör utredas.

Utskottets ställningstagande

I motion Sf336 yrkandena 13 och 14 (v) behandlas som nämnts frågor om lagen (1976:157) om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen. Enligt lagen ska som huvudregel den arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare på en ledig plats i verksamheten anmäla platsen till den offentliga arbetsförmedlingen. En arbetsgivare som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att anmäla en ledig plats i enlighet med lagen kan dömas till penningböter. Allmänt åtal för sådant brott får endast väckas efter medgivande av AMS.

Utskottet är inte berett att nu ställa sig bakom yrkandet att se över tillsynen över lagen och vill inte heller i övrigt bifalla förslagen i motionen.

När det så gäller frågan om att utreda möjligheterna att verka för bättre folkhälsa genom att införa en ny affärstidslag behandlade utskottet under förra riksmötet ett yrkande om att införa en ny affärstidslag (bet. 2004/05:AU3). Utskottet menade då att det inte fanns några skäl att överväga en sådan lagreglering. Inte heller nu ställer sig utskottet bakom yrkandet att utreda saken.

Frågan om ökat incitament för bl.a. anställda vid AMS att ägna mer kraft åt att få tillbaka långtidssjukskrivna till arbetslivet behandlas i motion Sf382 yrkande 15 (m). Utskottet delar motionärernas uppfattning att det är viktigt att kraft och engagemang ägnas åt att personer i denna grupp ska kunna komma tillbaka till arbetslivet. Något särskilt tillkännagivande är dock enligt utskottets uppfattning inte påkallat.

Utskottet avstyrker sammanfattningsvis motionerna Sf336 yrkandena 13 och 14 (v), Sf382 yrkande 15 (m) och A300 (kd).

Reservationer

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

1. En översyn av arbetsrätten, punkt 1 (m, fp, kd, c)

av Anders G Högmark (m), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m), Mauricio Rojas (fp) och Lars-Ivar Ericson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:A369 yrkande 3 och 2005/06:A420 yrkande 30 och avslår motionerna 2005/06:Sf336 yrkande 6, 2005/06:A206, 2005/06:A245 yrkandena 1, 2 och 13 och 2005/06:A419 yrkande 1.

Ställningstagande

Den svenska arbetsrätten syftar till att tillförsäkra löntagare trygghet i anställningen, goda anställningsvillkor och ett rimligt inflytande över arbetet samt att skapa tydliga spelregler mellan parterna på arbetsmarknaden. Vi stöder grunddragen i denna lagstiftning, som rätten att teckna kollektivavtal, rätten att vidta fackliga stridsåtgärder, skyddet mot obefogade uppsägningar och att anställningstidens längd som huvudregel ska avgöra turordningen vid ofrånkomliga uppsägningar.

Dagens arbetsrättsregler utformades emellertid i allt väsentligt på 1970-talet i den tidens samhälle med stora varuproducerande företag som förebild. Sedan dess har arbetslivet förändrats. Internationalisering, teknisk utveckling och en allt högre, och ofta specialiserad, kompetens hos arbetskraften gör att dagens förutsättningar för lagstiftning på arbetsmarknaden är väsentligt annorlunda än förutsättningarna var när den arbetsrättsliga regleringen infördes. Det finns därför ett behov av att modernisera lagstiftningen.

Orsakerna till den höga arbetslösheten är flera. Arbetsrätten är inte en av de avgörande faktorerna bakom den höga arbetslösheten. Däremot påverkar arbetsrätten, för det första olika gruppers relativa position på arbetsmarknaden, och påverkar därmed sannolikheten för olika grupper att få ett fast jobb eller tidsbegränsat dito. Dessutom, för det andra hävdar många småföretagare att dagens mycket omfattande regelverk och svårgenomträngliga regler

i praktiken är ett hinder att anställa; de väljer hellre att avstå från att nyanställa, avstår från order, utnyttjar övertid hos redan anställda eller familjemedlemmar. Det förtjänar att understrykas: Att anställa någon är för dessa företag och företagare en frivillig handling, och detta förhållande måste tjäna som en viktig utgångspunkt för arbetsrätten. Framför allt de mindre företagen upplever att regelverket är fullt av potentiella arbetsrättsliga fallgropar och därmed även för företagaren svårbedömda ekonomiska risker på grund av lagstiftningens krånglighet och svåröverskådlighet.

Den enskilda lagen är sällan det största problemet utan det är den sammanlagda effekten av mångfalden av regler och lagar som bromsar tillkomsten av nya jobb i framför allt de mindre företagen.

Arbetsrätten syftar bl.a. till att skapa trygghet för de anställda, vilket är angeläget, men det är också viktigt att spelreglerna på arbetsmarknaden är tydliga och förutsägbara för dem som ska anställa. Grundprincipen i LAS om att arbetstagare ska skyddas mot obefogade uppsägningar, liksom att det är anställningstiden som normalt ska avgöra turordningen vid uppsägningar på grund av arbetsbrist, är rimlig.

LAS kan dock i vissa situationer uppmuntra till inlåsnings- och sjukskrivningar. En del arbetstagare vågar inte ta steget att byta arbete eftersom de då kan hamna längst ned på listan i turordningshänseende på den nya arbetsplatsen. Denna rädsla kan göra att den enskilde föredrar att stanna kvar i en otrivsam arbetssituation med vantrivsel och kanske t.o.m. sjukskrivning som följd. Det finns ett behov av att få till stånd en diskussion och lösning på denna problematik med arbetsmarknadens parter.

Omkring en halv miljon arbetstagare har i dag olika former av tillfälliga anställningar. Floran av visstids- och provanställningar bör begränsas och förenklas. Den lista som finns i LAS med olika typer av tidsbegränsade anställningsformer skulle kunna ersättas av två former av visstidsanställningar.

Vi menar vidare att det måste bli lättare för äldre personer att stanna kvar längre i arbetslivet. LAS ger i dag ett extra skydd till alla som är äldre än 45 år genom att de får tillgodoräkna sig sin anställningstid dubbelt upp till fem år vid arbetsbristuppsägningar. Bestämmelsen gör att många arbetsgivare tvekar inför att anställa medelålders och äldre personer och bör därför ses över.

Vi menar också att skyddet för föräldralediga måste stärkas.

Även frågan om en rimlig balans och proportionalitet mellan syfte och konsekvens hos åtgärder vid konflikter bör belysas.

I denna reservation har vi pekat på behovet av att i delar se över och modernisera arbetsrätten, inte minst ur de små- och medelstora företagens perspektiv. Våra närmare ställningstaganden om bl.a. turordningsreglerna, äldre i arbetslivet, visstidsanställningar, skydd för föräldralediga, rätt till heltid och möjlighet till deltid, stridsåtgärder, arbetstidsfrågor, tjänstledighet m.m. har vi redovisat i motioner som behandlas i detta betänkande.

Sammanfattningsvis menar vi att det arbetsrättsliga regelverket bör ses över i ljuset av de ändrade förutsättningarna för företagande och anställningar på svensk arbetsmarknad de senaste 30 åren, och undersöka möjligheterna till

reformer som tillgodoser såväl den anställdes behov av trygghet, de arbetssökandes och arbetslösas intresse av öppningar på arbetsmarknaden till nya jobb som företagens intresse och egenföretagarnas.

Arbetsrätten ska medverka till en väl fungerande lönebildning. Syftet är inte att påverka styrkeförhållandet mellan arbetsmarknadens parter, utan att få till stånd ett regelverk som är modernt och mer lättöverskådligt, inte minst för de mindre företagen. Det är också angeläget att eftersträva en positiv dialog med arbetsmarknadens parter. Grunden för en väl fungerande arbetsmarknad bör bygga på en insikt om, och en förståelse för, behovet av en dynamisk ekonomi med goda förutsättningar för företagsamhet, nya jobb och anställningstrygghet.

Det anförda innebär att motionerna 2005/06:A369 yrkande 3 (fp) och 2005/06:A420 yrkande 30 (kd) bör bifallas.

2. En översyn av arbetsrätten, punkt 1 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:Sf336 yrkande 6 och 2005/06:A245 yrkandena 1, 2 och 13 samt avslår motionerna 2005/06:A206, 2005/06:A369 yrkande 3, 2005/06:A419 yrkande 1 och 2005/06:A420 yrkande 30.

Ställningstagande

Arbetstagarbegreppet definierar vilka som ska ha de rättigheter och det skydd som LAS, MBL och andra arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal ger. Begreppet avgör också vem som har rätt till förmåner enligt socialförsäkringslagstiftningen. Arbetstagarbegreppet utformades i ett samhälle där tillsvidareanställning var den helt dominerande anställningsformen. I dag utgör korttidsanställningar, uthyrning av arbetskraft, entreprenörer och konsulter som arbetar som inhyrd arbetskraft i företag och inom offentlig sektor en stor och växande del av svensk arbetsmarknad. Denna utveckling kommer alltmer att påverka arbetslivet och skapa problem eftersom de nya sätten att anlita arbetskraft inte regleras fullt ut i våra arbetsrättsliga lagar. På många arbetsplatser finns det i dag arbetskamrater där några är anställda och andra är konsulter eller uppdragstagare men alla utför samma arbete. Konsulter och uppdragstagare betraktas inte som arbetstagare och omfattas därför inte av kollektivavtalet på arbetsplatsen. Det krävs en bättre lagstiftning som stärker dessa gruppers rättigheter på den dagliga arbetsplatsen och i förhållande till den dagliga arbetsledningen. Arbetstagarbegreppet måste utvidgas så att alla som de facto är löntagare också omfattas av arbetsrätten. Lagstiftningen ska omfatta regler

för företrädesrätt vid uppsägningar likaväl som den ska säkra rättigheter enligt socialförsäkringslagstiftningen.

Arbetstagarbegreppet är också viktigt i ett internationellt arbetsmarknads-perspektiv. Olika profitörer försöker gå runt de svenska kollektivavtalen genom att tvinga en arbetssökande att bli egen företagare eller delägare i ett företag. De har inget inflytande över "sitt företag" och deras relation till uppdragsförmedlaren/-givaren är som en anställds. Genom företagskonstruktioner, som en utländsk arbetare inte varit delaktig i, undergrävs svenska kollektivavtal. Löntagare, oavsett ursprung och hemland, missgynnas av detta. Regeringen bör återkomma med förslag i denna fråga.

En arbetsgivare ska förhandla med arbetstagarorganisationen om han avser att anställa en arbetstagar när någon annan har företrädesrätt till återanställning eller till anställning med högre sysselsättningsgrad. Förhandlingsskyldighet bör även gälla när en arbetsgivare avser att träffa ett avtal om en tidsbegränsad anställning. Formerna för detta ska fastställas av parterna i ett kollektivavtal och regeringen bör återkomma med ett förslag om detta.

Turordningsreglerna är en grundbult i den svenska anställningstryggheten som förhindrar att arbetsgivaren själv bestämmer vem som ska sägas upp vid arbetsbrist. LAS reglerar att arbetstagararnas plats i turordningen bestäms av anställningstidens längd. Vissa arbetsgivare har hittat metoder för att bl.a. genom omorganisering kringgå turordningsreglerna i LAS. Detta är ett allvarligt hot mot människors grundläggande anställningstrygghet. För att förhindra att arbetsgivare manipulerar med turordningskretsar för att göra sig av med exempelvis arbetstagar med utländsk bakgrund bör regeringen återkomma med förslag om hur turordningsreglerna kan förtydligas.

Det anförda innebär att motionerna 2005/06:Sf336 yrkande 6 (v) och 2005/06:A245 yrkandena 1, 2 och 13 (v) bör bifallas.

3. Anställningsskyddet för arbetstagar i rättsväsendet, punkt 2 (kd)

av Stefan Attefall (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A370 yrkande 29.

Ställningstagande

Instanser som är satta att upprätthålla rättstryggheten och mot allmänheten representera den, bör inte ha anställda som är dömda för brott mot sexköpslagen eller för kvinnomisshandel. Exempelvis bör inte en kvinna som har miss-handlats av sin man behöva konfronteras med en polisman som själv miss-handlat. En person som är anställd inom rättsväsendet och döms för sådana

brott bör därför avskedas. Denna princip bör omfatta såväl domare som poliser. Regeringen bör tillkalla en utredning för att klargöra hur en sådan reglering bör se ut och hur den kan genomföras.

Det är en viktig kristdemokratisk princip att alla människor ska få en ny chans. Samhället ska inte döma någon för alltid och det är rimligt att det efter en viss period, exempelvis fem år, åter blir möjligt för en dömd person att få en tjänst inom rättsväsendet.

Det anförda bör ges regeringen till känna. Motion 2005/06:A370 yrkande 29 (kd) tillstyrks därmed.

4. Allmänna frågor om LAS, punkt 3 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A245 yrkandena 4, 11 och 15 samt avslår motionerna 2005/06:A302, 2005/06:A324, 2005/06:A339 och 2005/06:A352.

Ställningstagande

Begreppet saklig grund är centralt i lagen om anställningsskydd. En arbetsgivare som vill säga upp en anställd ska ha saklig grund för sitt beslut och uppsägningen kan överprövas av domstol. Vad som bedöms vara sakliga skäl kan variera över tid beroende på ändrade värderingar och ett förändrat näringsliv. Samma lagstiftning kan uttolkas på olika sätt beroende på strukturomvandling, kommersialisering av vård och skola och nya styrsystem med starka företagskulturer där likriktning av värderingar eftersträvas m.m. Lagstiftaren måste vara medveten om att lagars innehåll och rättsverkan på detta sätt kan förändras och luckras upp.

Det är ett hårt straff att bli uppsagd av personliga skäl. Det har hänt att löntagare avskedats på grund av mindre förseelser och att detta har accepterats av Arbetsdomstolen. Graden av misskötsel m.m. måste enligt Vänsterpartiet vara verkligt grov för att en uppsägning ska kunna tillgripas. Dagens rättstillämpning bör skärpas så att kraven på vad som är saklig grund blir högre. Mindre drastiska och alternativa påföljder måste till i stället för avskedande. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

Uppsägning på grund av arbetsbrist förutsätter att det verkligen finns en arbetsbrist. Det är inte fråga om någon reell arbetsbrist om personal från t.ex. bemanningsföretag anlitas samtidigt som den anställda personalen sägs upp. Om personal sagts upp på grund av arbetsbrist bör dessa ha företrädesrätt till ny anställning framför inhyrd arbetskraft.

Företrädesrätten till återanställning infördes för att motverka att oseriösa arbetsgivare säger upp personal enbart för att kunna anställa andra. Om företrädesrätten ska vara ett skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas till tolv månader.

Det anförda innebär att motion 2005/06:A245 yrkandena 4, 11 och 15 (v) bör bifallas.

5. Upphävande av turordningsundantaget, punkt 5 (m, fp, kd, c, mp)

av Anders G Högmark (m), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m), Ulf Holm (mp), Mauricio Rojas (fp) och Lars-Ivar Ericson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen avslår motionerna 2005/06:A236, 2005/06:A238, 2005/06:A245 yrkande 3, 2005/06:A278, 2005/06:A287, 2005/06:A305, 2005/06:A315, 2005/06:A318, 2005/06:A334, 2005/06:A346, 2005/06:A357, 2005/06:A371, 2005/06:A382 och 2005/06:A391.

Ställningstagande

Frågan om upphävande av tvåpersonsundantaget i 22 § andra stycket LAS är åter uppe till behandling i utskottet. Vi har tidigare redogjort för vår uppfattning i frågan och hänvisar här till vad vi anförde i förra årets arbetsrättsbetänkande, bet. 2004/05:AU8, reservation 7.

Vi vill särskilt understryka att undantagsregeln är avsedd för att nyckelpersoner ska kunna stanna kvar i verksamheten och att det är viktigt att uppmärksamma hur undantagsregeln tillämpas.

Det anförda innebär att de nu berörda motionerna avstyrks.

6. Övriga turordningsfrågor, punkt 6 (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A411 yrkande 2 och avslår motionerna 2005/06:Sf382 yrkande 14, 2005/06:A364 yrkande 4 och 2005/06:A369 yrkande 4.

Ställningstagande

Det finns en risk för den som är tjänstledig i samband med att arbetsgivaren använder sig av turordningsreglerna. Det är nödvändigt att skydda den grupp arbetstagare som har beviljats ledigt för studier eller av annan anledning. Det ska inte gå att undanta personer från turordningen vid uppsägningar och i stället säga upp tjänstlediga. Lagen bör skrivas om i enlighet med detta.

Det anförda bör ges regeringen till känna och innebär att motion 2005/06:A411 yrkande 2 (mp) tillstyrks.

7. Äldre i arbetslivet, punkt 7 (kd)

av Stefan Attefall (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anføres i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A417 yrkandena 3, 4 och 13 samt avslår motionerna 2005/06:Sf332 yrkande 1, 2005/06:So315 yrkande 2, 2005/06:So642 yrkande 3, 2005/06:A208, 2005/06:A245 yrkande 9 och 2005/06:A364 yrkandena 5 och 6.

Ställningstagande

Det är av största vikt att de äldres kraft och kompetens bättre tas till vara på arbetsmarknaden, både för att släppa fram den kraft och kreativitet de besitter och för att antalet arbetade timmar behöver öka framöver. För att underlätta att fler ska orka och vilja vara kvar i arbetslivet längre än i dag är det viktigt att öka flexibiliteten vid övergången från heltidsarbete till ett liv med mer fritid, för den som så önskar. En lagstadgad rätt bör därför införas att få gå ned i arbetstid från 61 års ålder. Med det nya pensionssystemet kan man själv, från 61 års ålder, välja hur man vill kombinera arbetstid och pensionsuttag. Staten bör dock inte skjuta till förlorad pension som blir följderna av att man arbetar mindre.

Kristdemokraterna välkomnar den lag som ger arbetstagare rätt att arbeta till 67 års ålder. Men möjligheten att arbeta till 67 år är bara ett första steg på väg mot en rätt för alla att vara kvar i arbetslivet till 72 år. En undersökning från Arbetslivsinstitutet visar att svenska folket ställer sig positivt till att äldre stannar kvar i arbetslivet. Under förutsättning att arbetet ordnas flexibelt och utgår från den äldres förutsättningar, kunde så många som 73 % av blivande pensionärer tänka sig förvärvsarbete och/eller frivilligt arbete efter pensioneringen. En majoritet av dessa angav att andra faktorer än de rent ekonomiska var viktigast, exempelvis tillfälle till sociala kontakter eller möjlighet att få använda sina kunskaper. Det är viktigt att skapa positiva arbetsmiljöer där människor får känna sig delaktiga och uppskattade och där deras kompetens används.

Lagstadgat skydd mot diskriminering på grund av ålder, lättare att starta eget, bättre rehabiliteringsinsatser för sjukskrivna och ökad information om fördelar med äldre i arbetslivet är ytterligare några åtgärder som behöver vidtas.

Ett annat viktigt område som måste uppmärksammas är de högre kostnader som arbetsgivare har för äldre arbetskraft. Exempelvis är flera avtalspensions-system så konstruerade att premiekostnaden stiger med den anställdes ålder. Det medför att en arbetsgivare som anställer en äldre person får betala en oproportionerligt stor del av pensionskostnaden. Även om en äldre person söker en tjänst och samtidigt går ned i löneanspråk för att hamna på samma lönenivå som en yngre person blir kostnaderna för arbetsgivaren högre om denne anställer den äldre personen, eftersom kostnaden för tjänstepensions-premien är högre. Kristdemokraterna noterar att frågan uppmärksammats av parterna på arbetsmarknaden och hoppas att en dialog ska leda fram till överläggningar med arbetsmarknadens parter i syfte att minska skillnader som finns beträffande kostnader som arbetsgivarna har för yngre och äldre arbetskraft. Om en dialog inte snarast kommer till stånd och leder till att kostnaderna utjämnas bör regeringen initiera en översyn.

Det anförda innebär att motion 2005/06:A417 yrkandena 3, 4 och 13 (kd) bör bifallas.

8. Äldre i arbetslivet, punkt 7 (c)

av Lars-Ivar Ericson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anføres i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:So315 yrkande 2 och avslår motionerna 2005/06:Sf332 yrkande 1, 2005/06:So642 yrkande 3, 2005/06:A208, 2005/06:A245 yrkande 9, 2005/06:A364 yrkandena 5 och 6 samt 2005/06:A417 yrkandena 3, 4 och 13.

Ställningstagande

Många vill fortsätta att förvärvsarbeta efter 67-årsdagen. I dag är det inte möjligt. Det måste finnas förutsättningar för dem som så önskar att få göra det. En översyn av arbetsrätt och skatteregler bör göras så att det blir möjligt för arbetsgivare att behålla eller anställa äldre arbetskraft. Andra personer vill sluta sitt yrkesverksamma liv och förkorta sin arbetsdag. Även en rättighet att arbeta deltid från 60 år borde därför införas.

Det anförda innebär att motion 2005/06:So315 yrkande 2 bör bifallas.

9. Skydd för föräldralediga, punkt 9 (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A411 yrkande 1 och avslår motionerna 2005/06:Sf432 yrkandena 26–28, 2005/06:A245 yrkandena 5 och 8, 2005/06:A257 yrkande 4, 2005/06:A370 yrkande 13 och 2005/06:A420 yrkande 17.

Ställningstagande

Redan år 2000 tog Miljöpartiet i en riksdagsmotion upp risken för diskriminering av föräldralediga och krävde lagstiftning mot diskrimineringen. Den 5 april 2001 beslutade riksdagen om ett tillkännagivande för att stärka skyddet på arbetsmarknaden för föräldralediga (bet. 2000/01:AU9). Regeringen uppdrog med anledning av tillkännagivandet åt Arbetslivsinstitutet (ALI) att utreda frågan. ALI presenterade år 2002 betänkandet Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56), där man bl.a. slog fast att det bör införas ett utökat skydd för föräldralediga. Sedan dess tycks dock regeringen ha dragit frågan i långbänk. Trots flera påstötningar från Miljöpartiet har inget lagförslag presenterats. Regeringen bör skyndsamt ta fram ett förslag för att genomföra den skärpning av föräldraledighetslagen (1995:584) som riksdagen beslutat om den 5 april 2001.

Det anförda innebär att motion 2005/06:A411 yrkande 1 (mp) bör bifallas.

10. Rätt till heltid och möjlighet till deltid, punkt 10 (m, fp, kd, c)

av Anders G Högmark (m), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m), Mauricio Rojas (fp) och Lars-Ivar Ericson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:A369 yrkande 7 och 2005/06:A420 yrkande 18 och avslår motionerna 2005/06:Sf235 yrkande 2, 2005/06:A245 yrkande 10, 2005/06:A257 yrkande 3, 2005/06:A269 yrkande 3, 2005/06:A316, 2005/06:A350 och 2005/06:A385.

Ställningstagande

Önskemålen om hur mycket vi vill arbeta ser olika ut i olika skeden av livet. Vars och ens önskemål bör respekteras och tillgodoses i största möjliga utsträckning.

Det är viktigt att den som så vill får möjlighet att gå upp i sysselsättningsgrad. Vi menar också att nya tjänster som inrättas företrädesvis bör vara heltidstjänster. Offentlig sektor har ett stort ansvar för denna fråga. I dag löses frågan om hel- och deltidsanställningar oftast genom kollektivavtal. Det finns ingen anledning att ändra på den ordningen. Vi avvisar därför den aviserade lagen om rätt till heltid. Lika viktigt som det är att den som så vill får möjlighet att gå upp i arbetstid lika viktigt är det att den som så vill kan gå ned i tjänstgöringsgrad.

Det anförda innebär att motionerna 2005/06:A369 yrkande 7 (fp) och 2005/06:A420 yrkande 18 (kd) bör bifallas.

11. Rätt till heltid och möjlighet till deltid, punkt 10 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anføres i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:A245 yrkande 10 och 2005/06:A269 yrkande 3 och avslår motionerna 2005/06:Sf235 yrkande 2, 2005/06:A257 yrkande 3, 2005/06:A316, 2005/06:A350, 2005/06:A369 yrkande 7, 2005/06:A385 och 2005/06:A420 yrkande 18.

Ställningstagande

Deltidsarbetet har både klass- och könsmarkörer. Arbetsgivare i både privat och offentlig sektor diskriminerar kvinnor genom att de oftare än män hänvisas till deltidsarbete. Det behövs därför en lagstiftning som gör att heltidsarbete blir en rättighet och deltidsarbete en möjlighet.

Deltidsanställda har i dag en rätt till utökad arbetstid. Rätten är dock begränsad till den egna driftsenheten. Det innebär t.ex. att anställda i en butikskedja med flera butiker inte kan utnyttja sin företrädesrätt när det finns lediga timmar hos samma arbetsgivare i butiken i kvarteret intill eller att anställda i kommunal verksamhet inte har rätt att kombinera två deltidsarbeten inom t.ex. barnomsorgen. Inskränkningen till driftsenheten är helt omotiverad och urholkar företrädesrätten till utökad arbetstid. Företrädesrätten är också begränsad såtillvida att den anställde måste ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Det borde räcka med att den deltidsanställda efter en rimlig fortbildning kan anförtros nya arbetsuppgifter. Detta är av särskilt stor vikt eftersom deltidsanställda ofta inte får del av kompetensutveckling och allmänt sett har en svagare ställning på arbetsplatsen. Vänsterpartiet menar att

företrädesrätten för deltidsanställda till utökad arbetstid bör utvidgas till att omfatta samtliga driftsenheter hos arbetsgivaren och att kvalifikationskravet bör mildras.

Det anförda innebär att motionerna 2005/06:A245 yrkande 10 (v) och 2005/06:A269 yrkande 3 (v) bör bifallas.

12. Vetoreglerna, punkt 11 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A245 yrkande 20 och avslår motion 2005/06:A220.

Ställningstagande

Den svenska modellen innebär bl.a. att arbetstagarnas lönevillkor bestäms i avtal och inte i lag. Det är viktigt att slå vakt om parternas ansvar för löne- och arbetsvillkor. Det är också viktigt att slå vakt om kollektivavtalen så att inte utländsk arbetskraft utsätts för diskriminering då de arbetar i Sverige. Flera fackförbunds medlemmar har problem då utländsk arbetskraft utnyttjas som billig arbetskraft i Sverige. Det innebär både att utländsk arbetskraft diskrimineras och att svenska kollektivavtal undergrävs. Ett företag utan kollektivavtal kan på ett helt annat sätt än en kollektivavtalsbunden arbetsgivare ensidigt förändra löne- och anställningsvillkor. Om ett företag har skrivit under ett kollektivavtal innebär detta mer än att rätt lön betalas ut och att den anställda omfattas av samtliga försäkringar. Kollektivavtalet är en ömsesidig förpliktelse som gäller för hela avtalsperioden.

Vid en 38 § MBL-förhandling kan ett fackförbund lägga in sitt veto i ”fackliga frågor” om företaget för en politik som anses strida mot ”god sed på arbetsmarknaden”. Avsaknad av kollektivavtal anses emellertid i sig inte strida mot god sed på arbetsmarknaden utan är endast en del i den helhetsbedömning som görs. Ett fackförbund har ett intresse av att kunna lägga in sitt veto mot ett företag som bedriver social dumpning. ”God sed på arbetsmarknaden” är dock ett alltför vagt begrepp för att vetorätten ska kunna utövas i ett sådant fall.

Vänsterpartiet anser att avsaknad av kollektivavtal i sig ska kunna utgöra grund för facklig vetorätt enligt 38–40 §§ MBL. Det anförda innebär att motion 2005/06:A245 yrkande 20 (v) ska bifallas.

13. ILO:s konvention nr 94, punkt 15 (m, fp, kd, c)

av Anders G Högmark (m), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m), Mauricio Rojas (fp) och Lars-Ivar Ericson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen avslår motion 2005/06:A362 i denna del.

Ställningstagande

Utskottets majoritet anser att motion 2005/06:A362 (s) bör bifallas delvis. I motionen anförs bl.a. att Sverige bör ratificera ILO:s konvention nr 94.

Frågan om vilka krav som får ställas vid en offentlig upphandling är omdebatterad. Risken är att ett krav på svenskt kollektivavtal vid offentlig upphandling skulle utestänga ett mycket stort antal anställda och företag i Sverige och särskilt många jobb och företag i den egna kommunen. Många mindre svenska företag, exempelvis familjeföretag, har nämligen inte kollektivavtal. Så var det med ungefär hälften av alla *små*företag år 1995, och så är det sannolikt även i dag. År 1995 gällde det ca 40 % av samtliga företag. Dessa företag har uppskattats anställa 15–20 % av alla arbetstagare i privat sektor.

Finansutskottet konstaterade för sin del i betänkande 1997/98:FiU7 att lagen (1992:1528) om offentlig upphandling (LOU) inte ger utrymme för en upphandlande enhet att begära in upplysningar om en anbudsgivare har tecknat kollektivavtal. Socialdemokraterna instämde i den bedömningen.

Frågan har prövats rättsligt vid några tillfällen. Såvitt vi har oss bekant finns ännu inget avgörande från Regeringsrätten. Kammarrätten i Stockholm fann dock redan 1995 att krav på att en entreprenör skulle vara bunden av kollektivavtal i en offentlig upphandling stod i strid med 1 kap. 4 § LOU. Länsrätten i Hallands län har nyligen vid en laglighetsprövning enligt 10 kap. kommunallagen (1991:900) upphävt ett fullmäktigebeslut om att en kommun vid offentlig upphandling ska kräva att alla leverantörer som deltar i den har kollektivavtal eftersom beslutet stred mot LOU (mål 2434-05-E). I 1 kap. 4 § LOU stadgas att en upphandling ska göras med utnyttjande av de konkurrensmöjligheter som finns och även i övrigt genomföras affärsmässigt. Anbudsgivare, anbudssökande och anbud ska behandlas utan ovidkommande hänsyn. Likabehandlingsprincipen som kommer till uttryck i bestämmelsen syftar bl.a. till att förhindra att en snedvriden konkurrens uppkommer.

Som nämnts tidigare har Upphandlingsutredningen 2004 (Fi2004:04) fått tilläggsdirektiv att pröva om ILO-konventionen nr 94 är förenlig med de två EG-direktiven om offentlig upphandling vid byggtreprenader m.m. respektive upphandling avseende vatten, energi, transporter och posttjänster. Utredningens slutbetänkande väntas i dagarna. Vi anser att detta bör avvaktas och vi avstyrker därför motion 2005/06:A362 (s) i denna del.

14. Företagsnedläggning, punkt 16 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:A245 yrkandena 17–19 och 2005/06:A308 yrkandena 1–4 och avslår motionerna 2005/06:N431, 2005/06:A216, 2005/06:A263, 2005/06:A351 och 2005/06:A353.

Ställningstagande

Det sker en ständig omvandling av arbets- och näringsliv som varken kan eller bör stoppas. I Sverige har inte strukturomvandlingar setts som något negativt. Det är viktigt med en bred skattebas som kan finansiera offentliga satsningar i t.ex. infrastruktur, kultur, utbildning, vård och omsorg. Genom en stark offentlig sektor kan skillnader i livsbetingelser utjämnas över landet.

Kostnaderna för företagens nedskärningsbeslut finansieras främst via offentlig verksamhet. Såväl anställda som företagsägare betalar via skatter och avgifter dessa kostnader. Åtgärder vid enskilda företags nedskärningar och nedläggningsbeslut bekostas främst av skattebetalarna kollektivt. Lönsamma storföretag bör ta ett ökat socialt och finansiellt ansvar för omställningskostnader i arbetslivet. Det behövs långsiktiga riskbedömningar av orter/regioner som kan drabbas hårt av företagsnedläggningar och av att företag flyttar. Ett förebyggande arbete bör inledas för att bredda näringslivet på orter/i regioner med ett ensidigt näringsliv. En utvecklingsfond bör finansiera satsningar och lönsamma storföretag ska betala en omställningsavgift till denna fond.

Löntagarna bör också ges en ökad möjlighet att ta över hotad produktion. En offentlig infrastruktur med investeringskapital bör byggas upp för att stimulera löntagarägande med start 2007. På lika sätt bör löntagarägande stöttas i olika skeden i övertagande och drift av verksamhet. Internationella erfarenheter bör tas till vara, t.ex. från Kanada.

Enligt främjandelagen ska en arbetsgivare varsla länsarbetsnämnden vid driftsinskränkningar där minst fem anställda är drabbade. Om fler än 100 personer berörs ska varslet ske sex månader innan uppsägningar kan bli verklig. Tanken är att varslet ska förbättra arbetsförmedlingens möjlighet att hjälpa den som drabbas. Om varsel försummas kan en varselavgift tas ut. För varje påbörjad vecka är avgiften 100 till 500 kr per anställd som berörs av driftsinskränkningen. Denna låga avgift ska ställas mot lönekostnaden för en löntagare. Försummelse med varsel är därför en mycket lönsam handling. Vänsterpartiet anser att denna avgift bör höjas så att den överskrider genomsnittliga lönekostnader för en löntagare.

Det anförda innebär att motionerna 2005/06:A245 yrkandena 17–19 (v) och 2005/06:A308 yrkandena 1–4 (v) tillstyrks.

15. Företagsnedläggning, punkt 16 (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:N431 och 2005/06:A216 samt avslår motionerna 2005/06:A245 yrkandena 17–19, 2005/06:A263, 2005/06:A308 yrkandena 1–4, 2005/06:A351 och 2005/06:A353.

Ställningstagande

Sverige har inga lagar som hindrar ett företag att flytta utomlands. Det bör därför införas en lagstadgad skyldighet för en företagsägare som överväger att lägga ned en enhet eller en fabrik att först bjuda ut den till försäljning till, i tur och ordning, enhetens arbetare, ortens befolkning och den allmänna marknaden. Försäljningssumman ska vara skälig, och ingen utrustning som krävs för att driva enheten vidare ska kunna undantas från försäljningen. Det behövs en offensiv politik från den svenska regeringens sida, inget mjäkande och ingen pardon. Svenska regler ska inte göra det enkelt för företag att flytta härifrån.

Storföretagen måste ta ett större ansvar vid företagsnedläggningar. Det finns goda erfarenheter där företag, lokala myndigheter och fackföreningar tillsammans tagit ansvar i samband med nedläggningar och utlokalisering av verksamhet. Frågan är hur vi kan uppmuntra och skapa incitament för företag att ta ett större ansvar i samband med företagsnedläggningar och utflyttningar av verksamhet. Det är möjligt att lagstiftningen måste skärpas så att storföretag inte ska få lägga ned fabriker och verksamhet som går med vinst. Exempelvis kan man kräva att ett företag måste motivera inför någon ansvarig myndighet, fackförbund och den eller de orter som drabbas varför företaget tänkt lägga ned verksamhet. Det organ som beslutet ska motiveras inför ska få makt att neka en tänkt nedläggning. Alternativt kan man kräva att storföretagen ekonomiskt ska ansvara för t.ex. en ny utbildning eller inkomstgaranti under ett visst antal månader.

Det anförda innebär att motionerna 2005/06:N431 (mp) och 2005/06:A216 (mp) bör bifallas.

16. Ett ökat arbetstagarinflytande över arbetstiden, punkt 17 (fp)

av Carl B Hamilton (fp) och Mauricio Rojas (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:Sf385 yrkande 5, 2005/06:A259 yrkande 1 och 2005/06:A369 yrkande 8 och avslår motionerna 2005/06:So554 yrkande 5, 2005/06:A307 yrkande 6, 2005/06:A331, 2005/06:A370 yrkande 16, 2005/06:A379, 2005/06:A395, 2005/06:A418 yrkande 1 och 2005/06:A420 yrkande 25.

Ställningstagande

I dag upplever många människor stress över att få ihop vardagen med arbete och familj. Ett ökat inflytande över den egna arbetstiden skulle betyda mindre stress för många och även göra det möjligt för fler att orka med arbetslivet och att utföra ett tillfredsställande arbete. Flexiblare arbetstid och mer makt över det egna arbetet är också en förutsättning för ett jämställt arbetsliv. Folkpartiet vill ha en ny arbetstidslag som uppmuntrar till arbetstidsflexibilitet och ger fler människor möjlighet att arbeta på sina egna villkor. Lagen ska utformas så att arbetstiden läggs upp i en överenskommelse mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren. Den femte semesterveckan, inarbetad semester och eventuellt ytterligare lediga dagar ska kunna läggas i en timbank. Den som vill ska kunna använda timbanken för att korta sin normala arbetstid under längre eller kortare perioder. Det ska också vara möjligt att ta ut tiden i timbanken som lön. Timbanken skulle vara särskilt värdefull för dem som inte har avtal om flexibel arbetstid i dag. En arbetsgivare ska ha starka skäl för att neka en anställd förändrad arbetstid.

Folkpartiet motsätter sig en lagstadgad allmän arbetstidsförkortning eftersom den skulle hota både tillväxt och välfärd och inte heller ge den valfrihet som vi eftersträvar. Problemet är inte att vi som kollektiv arbetar för mycket i Sverige, utan för lite. I denna fråga finns en tydlig skiljelinje mellan liberal och socialistisk politik. Den socialistiska "lösningen" består i en ökad belastning på den generella välfärden och en politik som anser sig ha rätten att bestämma över individens tid. Vi liberaler ser däremot behovet av fler arbetade timmar i Sverige för den generella välfärden och företräder en politik som ger människor rätt att själva bestämma över sin tid. Det måste vara möjligt för den enskilde att variera omfattningen av sin arbetstid.

Det anförda innebär att motionerna 2005/06:Sf385 yrkande 5 (fp), 2005/06:A259 yrkande 1 (fp) och 2005/06:A369 yrkande 8 (fp) bör bifallas.

17. Ett ökat arbetstagarinflytande över arbetstiden, punkt 17 (kd)

av Stefan Attefall (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:A370 yrkande

16, 2005/06:A418 yrkande 1 och 2005/06:A420 yrkande 25 och avslår motionerna 2005/06:Sf385 yrkande 5, 2005/06:So554 yrkande 5, 2005/06:A259 yrkande 1, 2005/06:A307 yrkande 6, 2005/06:A331, 2005/06:A369 yrkande 8, 2005/06:A379 och 2005/06:A395.

Ställningstagande

Människor har olika behov under olika perioder av livet och arbetstiden måste därför betraktas ur ett livscykelperspektiv. En 20-åring har andra önskemål och behov när det gäller arbetstidens omfattning och förläggning än en person som är 35 eller 60 år. Småbarnsföräldrar har ofta önskemål om kortare arbetstider. Under andra perioder av livet kan det finnas andra önskemål. Gemensamt för de flesta förvärvsarbetande är behovet av flexibla arbetstider. Arbetstiden måste vara förenligt med att bl.a. vara förälder och att odla ett intresse. Det är också viktigt att skapa möjlighet för ett långvarigt deltagande i arbetslivet. Kristdemokraterna anser att distansarbete bör uppmuntras. Vi ser positivt på så kallad ”job-sharing” där två personer med likartad kompetens delar på ett jobb för att klara t.ex. barnomsorgen på ett familjenära sätt.

En generell arbetstidsförkortning med bibehållen lön skulle skada Sveriges konkurrenskraft. Kristdemokraterna avvisar därför en sådan. Kristdemokraternas alternativ till den lagstadgade generella arbetstidsförkortningen kan sammanfattas i följande tre punkter:

Underlätta för barnfamiljer att gå ned i arbetstid

Svårigheterna att förena föräldraskap och arbetsliv kräver särskild uppmärksamhet. Staten bör via lagstiftning göra det möjligt för småbarnsföräldrar att minska sin arbetstid. Redan i dag finns laglig rätt att reducera arbetstiden för den som har barn under 8 år. Rätten till tjänstledighet för vård av egna barn bör förlängas till dess barnet är 3 år.

Flexibel arbetstidsförläggning

Ett gott arbetsklimate kännetecknas av ett stort medinflytande för personal. En av de allra viktigaste faktorerna för den enskilde är att få påverka omfattning och förläggning av arbetstider. Arbetstidslagstiftningen måste utformas så att arbetsgivare och arbetstagare i ökad utsträckning lokalt kan fastställa arbetstiden efter sina behov och önskemål. För arbetstagaren är det positivt att, utifrån verksamhetens behov och arbetslagets möjligheter, få förlägga arbetstiden på ett sätt som gör det möjligt att kombinera med exempelvis studier, tid med barnen eller fritidsaktiviteter. Möjlighet till säsons- eller efterfrågeanpassad arbetstid ökar chansen att behålla arbetskraften i en konjunktursvacka eller vid minskad orderingång. Samfälliga utvärderingar visar också att de anställdas engagemang och ansvarstagande för verksamheten ökar när inflytandet över arbetstidens förläggning ökar. Staten och kommunerna bör föregå med positivt exempel när det gäller att låta personalen på varje arbetsplats utifrån sina och verksamhetens behov påverka hur arbetstiden ska förläggas.

Ändra semesterlagen

Ett ökat löneutrymme har under historiens skede till viss del tagits ut i form av förkortad arbetstid. Semester utöver fyra veckor ska kunna förläggas efter den enskildes önskemål och verksamhetens behov och ska kunna tas ut som arbetstidsförkortning. Denna del blir då möjlig att ta ut också som arbetstidsförkortning per dag, per vecka eller per månad, eller att spara till en riktigt lång semester.

Det anförda innebär att motionerna 2005/06:A370 yrkande 16 (kd), 2005/06:A418 yrkande 1 (kd) och 2005/06:A420 yrkande 25 (kd) tillstyrks.

18. Arbetstidsförkortning, punkt 18 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A307 yrkande 1 och avslår motionerna 2005/06:So699 yrkande 1 och 2005/06:A275.

Ställningstagande

Vänsterpartiet har sedan årtionden drivit frågan om en förkortning av veckoarbetstiden med målet 6-timmarsdag. Kvinnor och män arbetar totalt sett lika mycket, men kvinnor utför mer obetalt arbete och män mer betalt arbete. Arbetstiderna är anpassade efter en traditionell arbetsdelning mellan könen. Kvinnorna betalar genom att arbeta deltid, och därmed blir inkomsten, ersättningen från socialförsäkringssystemen och den framtida pensionen lägre.

Den 40-timmarsnorm som finns i arbetstidslagen är föråldrad. En förkortning av veckoarbetstiden, med bibehållen lön, skulle ge förutsättningar för en jämn fördelning av avlönat och oavlönat arbete mellan kvinnor och män, tid för återhämtning och plats för fler i arbetslivet.

Friåret ger ledighet till en liten grupp som lyckas få vikarie till sin tjänst. Ledigheter bör antingen vara generella eller fördelas till en viss grupp med specifika skäl, t.ex. föräldrar. Att avskaffa friåret kan bidra till en finansiering av en generell arbetstidsförkortning. Erfarenheter visar att det är möjligt att kombinera de tre delfaktorerna: fler människor i arbete, mindre arbetad tid per person i sysselsättningen och ett högre antal arbetade timmar totalt i ekonomin.

Vänsterpartiet anser att riksdagen under kommande mandatperiod bör fatta beslut om att inleda en förkortning av veckoarbetstiden genom sänkt norm i arbetstidslagen.

Det anförda innebär att motion 2005/06:A307 yrkande 1 (v) bör bifallas.

19. Arbetstidsförkortning, punkt 18 (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:So699 yrkande 1 och avslår motionerna 2005/06:A275 och 2005/06:A307 yrkande 1.

Ställningstagande

Att sänka veckoarbetstiden har varit en viktig välfärdsreform under hela 1900-talet. Sedan 1973 då 40-timmarsveckan infördes har det dock inte hänt någonting. Arbetstidsförkortning är en reform som motiveras av bl.a. jämställdhetsskäl, hälso- och livskvalitetsskäl och för att öka människors möjligheter att orka arbeta. Miljöpartiet anser att det är viktigt att generellt sänka normalarbetstiden – i ett första steg till 35 timmar i veckan men på sikt till 30 timmar. En generell arbetstidsförkortning ger, till skillnad från t.ex. längre semester, förutsättningar för mer tid för barnen varje dag.

Det anförda innebär att motion 2005/06:So699 yrkande 1 (mp) bör bifallas.

20. Mertid m.m., punkt 19 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A307 yrkandena 4 och 5 samt avslår motionerna 2005/06:So699 yrkande 5 och 2005/06:A359.

Ställningstagande

Mertidsbegreppet i arbetstidslagen stimulerar inrättandet av deltidsanställningar och bör därför tas bort ur lagen. Bara ett entydigt begrepp bör finnas för vad övertid är, dvs. sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid i det enskilda anställningsavtalet.

Nattarbete och skiftarbete sliter hårdare på människor. LO-medlemmar är den grupp som oftast arbetar på obekväma och oregelbundna tider. 24-timmarssamhället gör det viktigare att öka möjligheterna att förbättra skyddet för personal i dessa sektorer. Arbetstidslagen innehåller också ett förbud mot nattarbete. En utgångspunkt är att nattarbetsförbudet ska omfatta tid mellan kl. 22 och 06 till skillnad från i dag då förbudet enligt 13 § arbetstidslagen gäller mellan kl. 24 och 05.

Det anförda innebär att motion 2005/06:A307 yrkandena 4 och 5 (v) bör bifallas.

21. Mertid m.m., punkt 19 (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:So699 yrkande 5 och avslår motionerna 2005/06:A307 yrkandena 4 och 5 samt 2005/06:A359.

Ställningstagande

Enligt föräldraledighetslagen har varje förälder rätt till förkortad arbetsdag med upp till 25 % av normal arbetstid, tills barnet fyllt åtta år. Den tiden bör utsträckas tills barnet fyllt 15 år. Även föräldrar till tonåringar kan behöva gå ned i tid för att bättre finnas till hands för sina barn. Det anförda innebär att motion 2005/06:So699 yrkande 5 (mp) bör bifallas.

22. Övertid, punkt 20 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 20 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A307 yrkandena 2 och 3 samt avslår motionerna 2005/06:A235 och 2005/06:A332.

Ställningstagande

Av en TCO-rapport framgår att dagens nivå på övertidsuttaget motsvarar nästan 20 000 jobb. All övertid går inte att omvandla till nya arbeten. Däremot bör mer av permanent övertid omvandlas till nya jobb. Tudelningen på arbetsmarknaden ökar: få jobbar mycket och övertid medan andra står helt utan arbete eller ofrivilligt arbetar deltid. Det ser olika ut i olika branscher, men genomgående är det småbarnsföräldrar som har det högsta övertidsuttaget. Jag menar att övertidstaket innan dispens krävs bör sänkas till 150 timmar. 150 timmar innebär att EU-gränsen om maximalt 48 timmar under en fyramånadersperiod klaras. Efter den tillåtna övertiden kan dispens medges om 150 timmar under ett kalenderår. Alla arbetstidsregler är till för att skydda löntagares hälsa. En dispensansökan bör innefatta ett yttrande från företagshälsovården.

Det anförda innebär att motion 2005/06:A307 yrkandena 2 och 3 (v) bör bifallas.

23. Tjänstledighet för att prova annat arbete, punkt 21 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 21 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A368 yrkandena 9 och 12 samt avslår motion 2005/06:Sf335 yrkande 12.

Ställningstagande

En rad undersökningar bekräftar att rörligheten på arbetsmarknaden är otillräcklig. Det är sannolikt att den ohälsa har ökat som kan uppstå då människor trots att de vantrivs och saknar utvecklingsmöjligheter på sitt arbete ändå stannar kvar eftersom de inte har möjlighet att byta arbete. Förutsättningar, arbetsrättsliga, studiemässiga och ekonomiska, behöver skapas som underlättar rörligheten på såväl externa som interna arbetsmarknader. Vänsterpartiet föreslår därför en arbetsrättslig regeländring som ger anställda och sjukskrivna en rätt till ledighet för att pröva annat jobb. Det anförda innebär att motion 2005/06:A368 yrkandena 9 och 12 (v) bör bifallas.

24. Tjänstledighet för att prova annat arbete, punkt 21 (c)

av Lars-Ivar Ericson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 21 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:Sf335 yrkande 12 och avslår motion 2005/06:A368 yrkandena 9 och 12.

Ställningstagande

De höga sjukskrivningstalen är delvis ett resultat av en för låg rörlighet på arbetsmarknaden. Människor söker sig inte i tillräckligt stor utsträckning bort från arbetsplatser där de vantrivs eller bort från arbetsuppgifter som har en negativ effekt på deras hälsa. En strategi för att minska sjukfrånvaron är att uppmuntra människor att ställa sig frågan om de befinner sig på rätt plats i arbetslivet. Denna fråga bör väckas såväl före sjukskrivningen som i rehabiliteringsarbetet. Med en möjlighet att vara tjänstledig i upp till ett år för att pröva ett nytt jobb sänks tröskeln att lämna den trygghet som en fast anställ-

ning innebär. Det anförda innebär att motion 2005/06:Sf335 yrkande 12 (c) bör bifallas.

25. Tjänstledighet för vård av anhörig, punkt 22 (kd)

av Stefan Attefall (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 22 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:So705 yrkande 7.

Ställningstagande

Kristdemokraterna anser att den som behöver vara ledig för att vårda en anhörig ska ha rätt till tjänstledighet på hel- eller deltid. Det skulle underlätta för många anhöriga och även fungera som ett erkännande av deras insats. Tjänstledigheten bör endast ges under kortare perioder, exempelvis tre månader i taget, eftersom man inte i förväg kan veta hur stort vårdbehovet kommer att vara. På sikt bör även möjligheten att minska arbetstiden för den som vårdar en anhörig under längre tid diskuteras. Det anförda innebär att motion 2005/06:So705 yrkande 7 (kd) bör bifallas.

26. Semesterlagen m.m., punkt 24 (kd)

av Stefan Attefall (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 24 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A370 yrkande 12 och avslår motion 2005/06:A404.

Ställningstagande

Samhället måste stödja människors möjlighet att bilda familj och att förena familj och karriär. Den extra kostnad en arbetsgivare har för en anställd som är föräldraledig i form av semesterersättning såväl till den föräldralediga som till vikarien motverkar anställning av människor i åldrar där föräldraskap är troligt. Semesterersättningen till föräldralediga bör därför betalas genom Försäkringskassan via arbetsgivaravgiften och inte belasta enskilda arbetsgivare. Det anförda innebär att motion 2005/06:A370 yrkande 12 (kd) bör bifallas.

27. Personlig integritet i arbetslivet, punkt 25 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 25 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:A245 yrkande 25.

Ställningstagande

Arbetsmiljöarbetet mot användandet av alkohol och narkotika måste utvecklas och en genomtänkt strategi upprättas så att alla vet vad som ska göras när en arbetskamrat har problem. Medicinska kontroller av arbetstagare är dock ett stort intrång i privatlivet. En okontrollerad användning av sådana undersökningar kan leda till att inte bara de med drogproblem sorteras ut utan även andra personer med hälsoproblem. I dag används medicinska kontroller i det privata näringslivet utan regler och gemensamma normer. Området behöver regleras i lag. I avvaktan på det bör användningen av medicinska kontroller vara tillåten endast om det följer av avtal mellan arbetsmarknadens parter. Det anförda innebär att motion 2005/06:A245 yrkande 25 (v) bör bifallas.

28. Negativ föreningsfrihet, punkt 27 (m)

av Anders G Högmark (m), Patrik Norinder (m) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 27 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:K236 yrkandena 2 och 3.

Ställningstagande

I Sverige finns många exempel på brott mot den negativa föreningsfriheten. Ett av de mer flagranta är att samtliga byggnadsarbetare, oavsett om de är medlemmar i facket eller inte, måste betala en granskningsavgift till Byggnads på 1,5 % av sin bruttolön. Granskningsavgifterna är en kollektivavtalsbaserad avgift som byggnadsarbetare är skyldiga att betala till facket som ersättning för att facket granskar om deras lön är korrekt. I dag är det emellertid inga som helst problem för en byggnadsarbetare att själv kontrollera lönen. Fackets granskning är därför överflödig. Allra mest absurt är det faktum att arbetare som inte vill vara med i facket ändå tvingas betala granskningsavgiften. Det är en direkt kränkning av deras rättigheter.

För att Sverige ska efterleva den sociala stadgan, som vi har ratificerat, krävs att den negativa föreningsfriheten antingen tolkas in i svensk rätt eller att lagstiftningen ändras så att den negativa föreningsfriheten stärks.

Regeringen bör omedelbart lägga fram förslag till lagstiftning med innebörden att arbetstagare som inte är medlemmar i en fackförening inte genom kollektivavtal kan tvingas betala avgifter till en facklig organisation som de valt att stå utanför.

Det anförda innebär att motion 2005/06:K236 yrkandena 2 och 3 (m) bör bifallas.

29. Platsanmänningslagen m.m., punkt 28 (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 28 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:Sf336 yrkandena 13 och 14.

Ställningstagande

Endast ungefär en tredjedel av alla lediga platser anmäls till arbetsförmedlingen. De flesta lediga arbeten tillsätts i stället via kontakter i det egna nätverket. Detta har som självklar konsekvens att människor med mindre utbyggda kontaktnät har en begränsad tillgång till de lediga tjänster som ändå finns. För att motverka ytterligare utestängning av arbetskraft med utländsk bakgrund är det hög tid att arbetsförmedlingarna börjar ställa krav på arbetsgivare att anmäla lediga tjänster. Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) bör ges i uppdrag att se till att lagen om allmän platsanmälan tillämpas. Regeringen bör även se över hur tillsynen av lagen bäst genomförs och även beakta möjligheten att införa sanktioner. Det anförda innebär att motion 2005/06:Sf336 yrkandena 13 och 14 (v) bör bifallas.

30. Långtidssjukskrivna med arbetsförmåga, punkt 29 (m)

av Anders G Högmark (m), Patrik Norinder (m) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 29 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2005/06:Sf382 yrkande 15.

Ställningstagande

Försäkringskassan och AMS måste ägna mer kraft åt att få tillbaka långtids-sjukskrivna personer som har arbetsförmåga kvar till arbetslivet. Vi anser att man bör överväga olika incitament även för försäkringskassanställda och arbetsförmedlare att arbeta med dessa fall. Vi har i andra sammanhang föreslagit att arbetslösa personer ska få en särskild peng att köpa tjänster för hos bl.a. en privat eller allmän arbetsförmedling. Denna peng skulle kunna variera efter hur länge den arbetslöse eller sjukskrivne varit borta från arbetsmarknaden och utfalla först när personen har fått jobb, dvs. en resultatbaserad ersättning för arbetsförmedlaren. Det anförda innebär att motion 2005/06:Sf382 yrkande 15 (m) bör bifallas.

Särskilda yttranden

Utskottets beredning av ärendet har föranlett följande särskilda yttranden. I rubriken anges inom parentes vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. En översyn av arbetsrätten, punkt 1 (mp)

Ulf Holm (mp) anför:

En LO-rapport publicerad i november 2003 visar att de tidsbegränsade anställningarna ökade från 380 000 till 510 000 under perioden 1990–2003. Sammantaget fanns det 3,8 miljoner anställda i Sverige första kvartalet 2003, och ca 510 000 (varav 310 000 var kvinnor) av dem hade någon form av tidsbegränsad anställning. De vanligaste formerna för tidsbegränsad anställning är vikariat, anställningar vid behov samt objekts- och projektanställningar.

Behovsanställning är den allra otryggaste typen av tidsbegränsad anställning och är den anställningsform som har ökat allra mest på senare tid. Bland unga LO-kvinnor, i åldern 16–24 år, har 46 % tidsbegränsade anställningar. Motsvarande siffra bland männen i gruppen är 24 %. I den allmänna debatten hävdas ofta att en stor del av den unga generationen är ointresserad av och t.o.m. avvisande till fasta anställningar. Det mesta talar dock för att resonemanget om att unga önskar tidsbegränsade anställningsformer är en myt och att det finns ett samband mellan otrygga anställningsformer och ohälsa.

De ytterlighetsuppfattningar om olika anställningsformer som finns är inte bra. Systemet för anställningar bör ha viss flexibilitet men samtidigt säkerställa den enskildes rätt. Lagar och regler får inte motverka att fler kan anställas men heller inte innebära att den enskilde utsätts för godtycke och ett system där det övriga samhällets rättsmedvetande inte gäller. Det är naturligt att en arbetsgivare som behöver nyanställa inte vill ta på sig ansvar och skyldigheter som de känner en osäkerhet att klara av.

Internationellt sett ligger Sverige praktiskt taget på EU-genomsnittet när det gäller tidsbegränsade anställningar. Länder som Tyskland, Frankrike, Nederländerna och Grekland har en liknande utveckling som Sverige. Markant låg andel tidsbegränsade anställningar finns främst i Luxemburg, Irland och Storbritannien. Andra länder som ligger klart under EU-genomsnittet är Österrike, Danmark, Belgien och Italien.

Det finns inget som tyder på att länderna med en låg andel tidsbegränsade anställningar har en sämre ekonomisk utveckling än de med en hög andel tidsbegränsade anställningar. Det vore intressant att få frågor om de internationella erfarenheterna av olika anställningsformer belysta i detta perspektiv.

Arbetet är en alldeles för viktig del av de flesta vuxna människors liv för att det ska råda onödiga oklarheter kring förutsättningarna och formerna för

arbetets utförande, och en utredning bör därför tillsättas. Effekterna av den ökande andelen tidsbegränsade anställningar bör därför utredas.

2. Visstidsanställningar, punkt 8 (v)

Camilla Sköld Jansson (v) anför

En visstidsanställning innebär alltid en urholkning av arbetstagarens rättigheter när det gäller varselvid, saklig grund för uppsägning, uppsägningslön och annat som är förbundet med en tillsvidareanställning. För den enskilde innebär också visstidsanställningar och deltidsarbete att man inte kan planera sin ekonomi och att det bl.a. blir svårare att få lån och att teckna ett hyreskontrakt i vissa fall. På arbetsplatserna ger osäkra anställningar mindre inflytande och ökad rädsla att ställa krav på arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Tysta arbetsplatser ger dålig arbetsmiljö och höga sjuktal. Från att ha varit en anställningsform med anknytning till en person, s.k. giltigt vikariat, har vikariatsanställningen blivit en mer ”abstrakt bedömningsfråga”. Vänsterpartiet vill framhålla att en personanknytning inte behöver innebära att en arbetsgivare inte kan göra en omorganisation och rockader när vikarier är anställda. Trygghet och flexibilitet går att förena. Vikariat bör alltså ha ett tydligare personsamband.

Visstidsanställda har ofta ett mindre inflytande över sin arbetsplats, och de får bl.a. mindre vidareutbildning. Arbetsplatser med många visstidsanställda har också svårare att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete varför den offentliga tillsynen där är särskilt viktig.

En arbetstagare ska kunna begära att få ett skriftligt besked om varför en tidsbegränsad anställning inte förlängts. För att stärka löntagarnas ställning kan tidsbegränsade anställningar minskas både via lagstiftning och via överenskommelser i kollektivavtal. Ekonomiska styrmedel bör även prövas för att stimulera tillsvidareanställningar.

För att nå målsättningen ”en jämställd och trygg arbetsmarknad för alla” är det av största vikt att andelen visstidsanställningar minskar. Vänsterpartiet menar att tillsvidareanställningar på heltid ska utgöra normen och tidsbegränsade anställningar och anställningar på deltid undantag.

3. Skydd för föräldralediga, punkt 9 (fp, kd, c)

Stefan Attefall (kd), Carl B Hamilton (fp), Mauricio Rojas (fp) och Lars-Ivar Ericson (c) anför:

Barn ska välkomnas av det omgivande samhället, och gravida kvinnor måste kunna känna trygghet i att graviditeten inte innebär en knuff ut från arbetsmarknaden. Alla typer av hinder eller diskriminering som män eller kvinnor riskerar att utsättas för med anledning av eller under en graviditet, föräldraledighet eller efter att de har återvänt till arbetet måste bekämpas.

Det är därför med tillfredsställelse som vi har noterat att EU:s ministerråd har enats om att garantera föräldralediga rätten att återuppta sitt arbete utan försämrade villkor efter avslutad ledighet. Den som har varit föräldraledig ska

också få tillgodoräkna sig förbättringar som arbetskamraterna fått under tiden. I dag kan ledigheten vägas in som ett skäl för att förändra tjänsten, vilket inte blir förenligt med de nya EU-reglerna.

Redan i ALI:s utredning Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56) förordades två konkreta åtgärder till skydd för föräldralediga. Dels föreslogs att ett särskilt förbud mot diskriminering av föräldralediga skulle införas i föräldraledighetslagen, dels föreslogs att uppsägningstiden vid uppsägning på grund av arbetsbrist av en anställd som är helt föräldraledig skulle börja löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptog sitt arbete. ALI:s förslag är viktiga och rimliga, och vi har därför under en lång tid förespråkat att de ska genomföras.

Trots att antalet anmälningar till JämO om misstänkt diskriminering i samband med graviditet och föräldraskap har ökat de senaste åren och att ALI:s förslag rimligen varit färdigberett en längre tid har regeringen inte förmått lägga fram ett lagförslag i frågan. Detta är särskilt beklagligt och tyder på ett ointresse för denna angelägna fråga, inte minst mot bakgrund av att det länge funnits en bred politisk majoritet i riksdagen för dessa förslag. Nu äntligen aviserar regeringen ett lagförslag. Vi vill att riksdagen understryker behovet av förändringar i denna del.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden

2005/06:K236 av Peter Danielsson (m):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att den negativa föreningsfriheten bör stärkas i svensk lagstiftning.
3. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagstiftning med innebörden att arbetstagare som inte är medlemmar i en fackförening inte genom kollektivavtal kan tvingas betala avgifter till en facklig organisation som de valt att stå utanför i enlighet med vad som anförs i motionen.

2005/06:Sf235 av Mia Franzén (fp):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om vikten av att möjligheterna till att arbeta deltid bibehålls men att rätten till heltidsarbete stärks för den som önskar.

2005/06:Sf332 av Per Westerberg m.fl. (m):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att tidsbegränsad anställning bör tillåtas för arbetskraft över 61 år.

2005/06:Sf335 av Birgitta Carlsson m.fl. (c):

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om förlängd tjänstledighet för att pröva ett nytt jobb.

2005/06:Sf336 av Lars Ohly m.fl. (v):

6. Riksdagen begär att regeringen skall återkomma till riksdagen med förslag på hur turordningsreglerna kan förtydligas.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att Ams ges i uppdrag att implementera lagen om allmän platsanmälan.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen ser över hur tillsynen vad gäller lagstiftningen om allmän platsanmälan bäst bör genomföras och i detta sammanhang beakta möjligheten att införa sanktioner.
17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om tillsvidareanställningar som norm.

2005/06:Sf382 av Per Westerberg m.fl. (m):

14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om slopad regel om dubbla turordningsår i lagen om anställningskydd.

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om uppmuntran av arbetsförmedlare och försäkringskasspersonal.

2005/06:Sf385 av Bo Könberg m.fl. (fp):

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en mer flexibel arbetstidslagstiftning.

2005/06:Sf432 av Göran Hägglund m.fl. (kd):

26. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att införa ett särskilt förbud mot diskriminering av föräldraleliga i föräldraledighetslagen.

27. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att uppsägningstiden vid uppsägning på grund av arbetsbrist av anställd som är helt föräldraledig börjar löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar sitt arbete.

28. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att genom lagstiftningen garantera rätten att återuppta sitt arbete utan försämrade villkor efter föräldraledighet.

2005/06:So315 av Rigmor Stenmark (c):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en översyn av arbetsrätt och skatteregler så att äldre kan välja om de önskar förkorta sin arbetstid vid 60 år eller förlänga den efter fyllda 67 år.

2005/06:So554 av Lars Ohly m.fl. (v):

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utreda arbetstidens förläggning och längds påverkan på hälsan.

2005/06:So642 av Fredrik Reinfeldt m.fl. (m):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att möjliggöra för äldre att arbeta vidare.

2005/06:So699 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp, -):

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

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

2005/06:So705 av Rosita Runegrund m.fl. (kd):

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om rätten till tjänstledighet för vård av anhöriga.

2005/06:Kr255 av Kent Olsson m.fl. (m):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en förändrad arbetsrätt.

2005/06:Kr376 av Lennart Kollmats m.fl. (fp):

10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att förlänga provanställningstiden från dagens 6 månader till 12 månader.

11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utvidga möjligheten till visstidsanställning upp till två år för att företag som är i en expansionsfas skall våga växa och därmed kunna anställa fler ungdomar.

2005/06:N242 av Tobias Krantz (fp):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en modernare arbetsrätt.

2005/06:N431 av Gustav Fridolin och Ulf Holm (mp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om en lagstiftad skyldighet för företag att först bjuda ut nedläggningshotade enheter till försäljning i tur och ordning till enhetens arbetare, ortens befolkning och den allmänna marknaden.

2005/06:A206 av Hans Hoff (s):

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

2005/06:A208 av Gunnar Nordmark (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att slopa den övre gränsen för pensionsålder.

2005/06:A216 av Ulf Holm m.fl. (mp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ökat ansvar för storföretag vid företagsnedläggning.

2005/06:A219 av Rolf Lindén och Claes-Göran Brandin (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att förstärka 19 § MBL så att arbetsgivaren blir skyldig att lämna uppgifter som innebär att den fackliga organisationen kan bevaka att arbetsgivaren följer och tillämpar träffade kollektivavtal.

2005/06:A220 av Rolf Lindén och Claes-Göran Brandin (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att förstärka 39 § MBL så att den fackliga vetorätten mot en entreprenad eller inhyrning av arbetskraft föreligger också om entreprenören eller bemanningsföretaget inte betalar lön och andra anställningsvillkor i enlighet med vad som anses vara god sed på arbetsmarknaden.

2005/06: A 223 av Eva Flyborg och Runar Patriksson (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om lagstadgad rätt till ledighet för deltagande i utbildning och tjänstgöring inom frivilligförsvaret.

2005/06:A235 av Fredrik Olovsson (s):

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

2005/06: A 236 av Agneta Gille och Mats Berglind (s):

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

2005/06:A238 av Inger Jarl Beck (s):

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

2005/06:A245 av Lars Ohly m.fl. (v):

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av arbetstagarbegreppet i enlighet med vad i motionen anförs.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att hänvisningen till central arbetstagarorganisation återinförs i lagen om anställningsskydd.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att upphäva beslutet att arbetsgivare i företag med färre än tio anställda ensidigt kan undanta två personer från turordningslista vid uppsägning.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att återanställningsrätten skall vara tolv månader enligt lagen om anställningsskydd.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att uppsägningstiden för föräldralediga arbetstagare börjar löpa först då arbetstagaren återupptagit sitt arbete helt eller delvis.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att en arbetstagare skall kunna begära skriftligt besked om varför en visstidsanställning ej förlängts.
8. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd så att central facklig organisation skall godkänna avsteg från turordningslista vid uppsägning som berör gravida och föräldralediga.
9. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring av turordningslistan vid uppsägning som berör arbetstagare äldre än 57 1/2 år.

10. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring om deltidсанställdas företrädesrätt till utökad arbetstid enligt vad i motionen anförs.
 11. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring enligt vad i motionen anförs om saklig grund vid uppsägning på grund av personliga skäl.
 12. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen så att tillsvidareanställning på heltid skall vara norm i arbetslivet enligt vad i motionen anförs.
 13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om LAS 32 §.
 14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om tydligare personsamband för vikariat.
 15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om företrädesrätt gentemot inhyrd personal.
 17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ökat socialt och ekonomiskt arbetsgivaransvar vid företagsnedläggningar.
 18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stimulera löntagarägande vid företagsnedläggningar.
 19. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av 17 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder enligt vad i motionen anförs om höjda varselavgifter.
 20. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i medbestämmandelagen om förstärkt och utvidgad facklig vetorätt.
 25. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att medicinska kontroller enbart kan användas med stöd av kollektivavtal.
- 2005/06:A257 av Gudrun Schyman (-):
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om rätt till heltid.
 4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om trygghet vid graviditet och föräldraledighet.
- 2005/06:A259 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):
1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en arbetstidsreform.
- 2005/06:A263 av Hillevi Larsson och Britt-Marie Lindkvist (s):
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om skydd för anställda vid företagsnedläggning.

2005/06:A269 av Lars Ohly m.fl. (v):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en lagstiftning som gör heltidsarbete till en rättighet och deltidarbete till en möjlighet.

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att tillsvidareanställningar skall utgöra normen på arbetsmarknaden och tidsbegränsade anställningar undantag.

2005/06:A273 av Holger Gustafsson m.fl. (kd, m, fp, c):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att se över och reformera reglerna om blockader och andra stridsåtgärder som syftar till att tvinga fram kollektivavtal.

2005/06:A275 av Gudrun Schyman (-):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en förändrad arbetstidslagstiftning, med målet 6 timmars arbetsdag.

2005/06:A278 av Sylvia Lindgren m.fl. (s):

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

2005/06:A284 av Agneta Gille och Raimo Pärssinen (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att skapa ordning och likvärdiga arbetsvillkor för samtliga arbetstagare som jobbar i Sverige.

2005/06:A286 av Elisebeht Markström (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om registerkontroll av anställd personal och frivilliga inom all barn- och ungdomsverksamhet.

2005/06:A287 av Fredrik Olovsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att undanröja undantaget för företag med färre än tio anställda i turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd.

2005/06:A296 av Jan Lindholm (mp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en utredning om möjligheterna till registerkontroll av personal i handikappomsorgen.

2005/06:A299 av Börje Vestlund (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om övertagande av personal vid entreprenörsbyte.

2005/06:A300 av Annelie Enochson (kd):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utreda möjligheten att verka för bättre folkhälsa genom att införa en ny affärstidslag.

2005/06:A302 av Alf Eriksson m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om arbetsgivarens ansvar för en arbetstagare efter en rehabiliteringsperiod.

2005/06: A 305 av Jan Björkman och Kerstin Andersson (s):

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

2005/06:A307 av Lars Ohly m.fl. (v):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att inleda en förkortning av arbetstiden genom att sänka arbetstidsnormen i arbetstidslagen.
2. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om sänkt övertidstak.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att dispensansökan för övertid utöver allmän övertid skall innehålla yttrande från företagshälsovård.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att slopa mertidsbegreppet.
5. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om att skärpa nattarbetsförbudet.
6. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om genomförande av Arbetstidskommitténs, Knas, förslag till inflytanderegler.

2005/06:A308 av Peter Pedersen (v):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att företag skall ta sitt sociala och ekonomiska ansvar och stå för de kostnader som följer av nedläggningar och flytt av produktion.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om behovet att genom lagstiftning stärka de anställdas rätt och i övrigt skärpa företagens skyldigheter vid nedläggning och flytt av produktion.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om behovet att genom lagstiftning ge de anställda ökade möjligheter att förvärva ett företag eller en företagsenhet som delgivits beslut om nedläggning eller flytt och driva verksamheten vidare genom löntagarägande.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om åtgärder som allmänt möjliggör och stimulerar ett ökat löntagarägande i företag och löntagarägda företag.

2005/06:A309 av Maud Olofsson m.fl. (c):

32. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om en proportionalitetsregel.

2005/06:A315 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Jan-Olof Larsson (s):
Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att återställa LAS vad gäller turordningsreglerna.

2005/06:A316 av Birgitta Ahlqvist och Carina Hägg (s):
Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om regeringens arbete för att rätt till heltid skall bli verklighet.

2005/06:A318 av Lars U Granberg och Lennart Klockare (s):
Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att återställa LAS vad gäller turordningsreglerna.

2005/06:A320 av Raimo Pärssinen m.fl. (s):
Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om visstidsanställningar.

2005/06:A323 av Staffan Danielsson och Anders Larsson (c):
Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att säkerställa att statliga företag inom skogssektorn av all kraft arbetar för att ändra avtal så att diskrimineringen av lokala företagare undanröjs.

2005/06:A324 av Billy Gustafsson (s):
Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att överväga riktade informationsinsatser till egenföretagare, särskilt enmansföretagare.

2005/06:A331 av Anita Jönsson och Birgitta Ahlqvist (s):
Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om ändringar i arbetstidslagen.

2005/06:A332 av Anita Jönsson och Birgitta Ahlqvist (s):
Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om en översyn av arbetstidslagen utifrån hälso- och sysselsättnings-synpunkt.

2005/06:A334 av Catherine Persson (s):
Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att 22 § LAS vad gäller turordningsregler vid uppsägning skall ändras till den tidigare lydelse som gällde före den 1 januari 2001.

2005/06:A339 av Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (s):
Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att överväga en översyn av lagen om anställningsskydd och sjuk-skrivna.

2005/06:A341 av Kurt Kvarnström och Anneli Särnblad (s):
Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om anställningstrygghet vid upphandlingar.

2005/06:A346 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (s):

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

2005/06:A350 av Christina Axelsson och Ann-Kristine Johansson (s):

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

2005/06:A351 av Christina Nenes och Nils-Erik Söderqvist (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att arbetsgivare skall vara skyldiga att ingå en social dialog med det omgivande samhället i samband med större varsel.

2005/06:A352 av Peter Jonsson m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att arbetsgivare bör kunna dömas att ta tillbaka uppsägningar om turordningsreglerna inte följts.

2005/06:A353 av Jan Björkman m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om företagens ansvar vid nedläggningar eller utflyttningar.

2005/06:A357 av Rolf Lindén och Claes-Göran Brandin (s):

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

2005/06:A359 av Marina Pettersson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om arbetstid för gravida kvinnor.

2005/06:A362 av Krister Örnfjäder m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om insatser för att värna det svenska kollektivavtalet.

2005/06:A364 av Bo Könberg m.fl. (fp):

4. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag till ändring i lagen om anställningsskydd enligt vad som anförs i motionen.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att göra det möjligt med tidsbegränsad anställning från 61 års ålder.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att låta åldersgränsen för rätten att inte bli uppsagd flyttas i takt med medellivslängdens ökning.

2005/06:A367 av Hillevi Larsson (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om gränsöverskridande fackliga rättigheter inom EU.

2005/06:A368 av Anders Wiklund m.fl. (v):

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om tjänstledighet för att pröva nytt jobb.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om sjukskrivnas rätt till tjänstledighet för att pröva nytt jobb.

2005/06:A369 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att reformera lagen om anställningsskydd (LAS) för att göra det lättare att anställa.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att förändra möjligheten till undantag av två arbetstagare vid en arbetsbristsituation.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att införa en begränsning till endast fyra tillfälliga anställningsformer: vikariat, nystartsjobb, provanställning (max 12 månader) och visstidsanställning (max två år för högst 20 personer hos samma arbetsgivare).
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om proportionalitet mellan stridsåtgärd och skada.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om nej till regeringens aviserade lag mot deltidsarbete.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om mer flexibel arbetstid.

2005/06:A370 av Göran Hägglund m.fl. (kd):

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att semesterersättning till föräldraledig betalas via Försäkringskassan.
13. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av svensk lagstiftning i enlighet med det som ministerrådet kommit fram till avseende föräldraledighet och rätten att återta sin tjänst utan försämrade villkor.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om flexibel arbetstid och arbetstagarens möjlighet att påverka arbetstidens förläggning.
29. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att tillsätta en utredning för att klargöra regleringen vid avsked av dömda personer verksamma inom rättsväsendet.

2005/06:A371 av Raimo Pärssinen och Kurt Kvarnström (s):

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

2005/06:A379 av Birgitta Ahlqvist och Anita Jönsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om arbetstagens möjlighet att påverka arbetstidens förläggning.

2005/06:A382 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ett initiativ till att återställa turordningsreglerna i LAS.

2005/06:A385 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Anneli Särnblad (s):

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

2005/06:A391 av Christin Hagberg och Anita Jönsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om behovet av att ta bort undantag från turordningen vid uppsägning i lagen om anställningsskydd.

2005/06:A395 av Anders Wiklund (v):

Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om genomförande av Arbetstidskommitténs (Knas) förslag till ny ledighetslagstiftning.

2005/06:A402 av Christina Axelsson m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att tillämpa svenska kollektivavtal vid arbete i Sverige.

2005/06:A404 av Christer Erlandsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ackumulera sparad semester.

2005/06:A411 av Ulf Holm m.fl. (mp):

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i föräldradighetslagen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ökat skydd för tjänstlediga.

2005/06:A417 av Annelie Enochson m.fl. (kd):

3. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om införande av lagstadgad rätt att gå ned i arbetstid från 61 års ålder.
4. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om att rätten att kvarstå i arbete förlängs från 67 till 72 år.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att vidta åtgärder i syfte att minska skillnader beträffande kostnader som arbetsgivarna har för yngre och äldre arbetskraft.

2005/06:A418 av Annelie Enochson m.fl. (kd):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om flexibel arbetstid och medinflytande när det gäller förläggningen av arbetstiden.

2005/06:A419 av Ulf Holm m.fl. (mp, -):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om behovet av ökad kunskap om effekterna av den ökade andelen tidsbegränsade anställningar.

2005/06:A420 av Stefan Attefall m.fl. (kd):

17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om jämställdhet och diskriminering av föräldralediga.
18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om deltid och heltid.
25. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om arbetstiden.
30. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en utredning som tar ett samlat grepp kring arbetsrätten.
31. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om prov- och visstidsanställningar och att möjligheten till provanställning förlängs till tolv månader.
32. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om sympatiåtgärder och stridsåtgärders proportionalitet.

BILAGA 2

Utskottets lagförslag

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha följande lydelse.

22 §

Nuvarande lydelse

Utskottets förslag

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iakttä följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagar sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgi-

Arbetstagarans plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagar sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som

varen, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.
2. Äldre föreskrifter om turordning enligt 22 § skall tillämpas i samband med förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, om förhandlingen har begärts före lagens ikraftträdande.