



Arbetsrätt

Sammanfattning

I betänkandet behandlar utskottet 74 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor från den allmänna motionstiden hösten 2014.

Motionsyrkandena handlar bl.a. om anställningsformer, företrädesrätt till återanställning, utstationering av arbetskraft, turordning och arbetstidsfrågor.

Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden och framhåller bl.a. att den svenska modellen och det arbetsrättsliga regelverket är väl avvägt för att skapa förutsägbarhet och trygghet på arbetsmarknaden. Utskottet finner inte något skäl att med anledning av de motionsyrkanden som behandlas i betänkandet nu föreslå några ändringar av det arbetsrättsliga regelverket. Samtidigt noterar utskottet att den arbetsrättsliga lagstiftningen under senare år har försvagats i vissa delar och att det finns områden där utvecklingen behöver bevakas. Utskottet utgår från att regeringen är vaksam på en eventuell ökad otrygghet för vissa grupper på arbetsmarknaden. Utskottet hänvisar även i vissa delar till pågående utredningsarbete.

I betänkandet finns 26 reservationer och 3 särskilda yttranden.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	4
Redogörelse för ärendet	8
Utskottets överväganden	9
Det arbetsrättsliga regelverket	9
Tidsbegränsade anställningar	11
Rätt att återgå till sin anställning	15
Lärlingsanställning	16
Bemanningsdirektivet och uthyrningslagen	18
Företrädesrätt till återanställning	20
Utstationeringsdirektivet och lex Laval	22
Förhandlingsbehörig företrädare vid utstationering och anmälningsskyldighet	27
Entreprenörsansvar	29
Arbetsrätt och offentlig upphandling	32
Turordningsreglerna i LAS	34
Flexibla arbetstid och utökad ledighet	36
Delade turer	38
Rätt till heltid	39
Rätt att arbeta efter 67 års ålder	41
Fackligt medlemskap	44
Utdrag ur brottsregistret	44
Det europeiska avtalet	45
Reservationer	48
1. Det arbetsrättsliga regelverket, punkt 1 (SD)	48
2. Tidsbegränsade anställningar, punkt 2 (M, C, FP, KD)	49
3. Tidsbegränsade anställningar, punkt 2 (V)	50
4. Rätt att återgå till sin anställning, punkt 3 (SD)	51
5. Lärlingsanställning, punkt 4 (SD, KD)	52
6. Bemanningsdirektivet och uthyrningslagen, punkt 5 (V)	52
7. Företrädesrätt till återanställning, punkt 6 (V)	53
8. Utstationeringsdirektivet och lex Laval, punkt 7 (SD)	54
9. Utstationeringsdirektivet och lex Laval, punkt 7 (V)	55
10. Förhandlingsbehörig företrädare vid utstationering, punkt 8 (SD, V)	56
11. Anmälningsskyldighet, punkt 9 (SD)	57
12. Anmälningsskyldighet, punkt 9 (V)	58
13. Entreprenörsansvar, punkt 10 (SD)	58
14. Entreprenörsansvar, punkt 10 (V)	59
15. Arbetsrätt och offentlig upphandling, punkt 11 (SD)	60
16. Arbetsrätt och offentlig upphandling, punkt 11 (V)	60
17. Turordningsreglerna i LAS, punkt 12 (SD)	61
18. Turordningsreglerna i LAS, punkt 12 (C)	62
19. Turordningsreglerna i LAS, punkt 12 (V)	63
20. Turordningsreglerna i LAS, punkt 12 (FP)	64
21. Flexibla arbetstid och utökad ledighet, punkt 13 (SD)	65
22. Flexibla arbetstid och utökad ledighet, punkt 13 (V)	66
23. Delade turer, punkt 14 (SD)	67
24. Rätt till heltid, punkt 15 (V)	68

25. Rätt att arbeta efter 67 års ålder, punkt 16 (SD)	69
26. Fackligt medlemskap, punkt 17 (SD)	70
Särskilda yttranden	71
1. Utstationeringsdirektivet och lex Laval, punkt 7 (M, C, FP, KD).....	71
2. Delade turer, punkt 14 (V)	72
3. Rätt till heltid, punkt 15 (SD).....	73
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag.....	74
Motioner från allmänna motionstiden 2014/15	74

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. **Det arbetsrättsliga regelverket**

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:1943 av Jasenko Omanovic och Eva Sonidsson (S),

2014/15:2029 av Hans Hoff och Adnan Dibrani (S),

2014/15:2364 av Hans Rothenberg (M) och

2014/15:2654 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (M) yrkande 1.

Reservation 1 (SD)

2. **Tidsbegränsade anställningar**

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1, 2 och 4,

2014/15:477 av Johanna Haraldsson (S) yrkande 1,

2014/15:918 av Caroline Helmersson Olsson (S),

2014/15:1640 av Mikael Oscarsson (KD),

2014/15:2089 av Adnan Dibrani m.fl. (S),

2014/15:2176 av Roza Güclü Hedin m.fl. (S) yrkandena 1 och 3,

2014/15:2294 av Hillevi Larsson (S),

2014/15:2303 av Lars Mejern Larsson (S) yrkande 1 och

2014/15:2575 av Ulf Kristersson m.fl. (M, C, FP, KD) yrkande 4.

Reservation 2 (M, C, FP, KD)

Reservation 3 (V)

3. **Rätt att återgå till sin anställning**

Riksdagen avslår motion

2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 11.

Reservation 4 (SD)

4. **Lärlingsanställning**

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:1639 av Mikael Oscarsson (KD) och

2014/15:1908 av Göran Hägglund m.fl. (KD) yrkande 1.

Reservation 5 (SD, KD)

5. **Bemanningsdirektivet och uthyrningslagen**

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 6 och 7 samt

2014/15:477 av Johanna Haraldsson (S) yrkande 2.

Reservation 6 (V)

6. **Företrädesrätt till återanställning**

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3,
2014/15:501 av Phia Andersson (S),
2014/15:1209 av Lena Asplund (M),
2014/15:2040 av Hans Hoff (S) och
2014/15:2286 av Hillevi Larsson (S).

Reservation 7 (V)

7. Utstationeringsdirektivet och lex Laval

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 5 och

2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkandena 19 och 20.

Reservation 8 (SD)

Reservation 9 (V)

8. Förhandlingsbehörig företrädare vid utstationering

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 6 och

2014/15:2813 av Sven-Olof Sällström m.fl. (SD).

Reservation 10 (SD, V)

9. Anmälningsskyldighet

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 7 och

2014/15:739 av Teres Lindberg (S).

Reservation 11 (SD)

Reservation 12 (V)

10. Entreprenörsansvar

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 9,

2014/15:1962 av Teres Lindberg (S) och

2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 21.

Reservation 13 (SD)

Reservation 14 (V)

11. Arbetsrätt och offentlig upphandling

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8 och

2014/15:1926 av Teres Lindberg (S).

Reservation 15 (SD)

Reservation 16 (V)

12. Turordningsreglerna i LAS

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 5,

2014/15:276 av Fredrik Christensson (C),
 2014/15:727 av Phia Andersson och Petter Löberg (S),
 2014/15:1123 av Josef Fransson m.fl. (SD) yrkande 3,
 2014/15:1338 av Betty Malmberg (M),
 2014/15:1341 av Johan Hedin (C),
 2014/15:1636 av Jan Björklund m.fl. (FP),
 2014/15:1773 av Jessica Rosencrantz (M),
 2014/15:2277 av Sofia Fölster (M),
 2014/15:2565 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 3 och
 2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 14.

Reservation 17 (SD)

Reservation 18 (C)

Reservation 19 (V)

Reservation 20 (FP)

13. Flexiblare arbetstid och utökad ledighet

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:70 av Ali Esbati m.fl. (V),
 2014/15:1011 av Linus Bylund m.fl. (SD),
 2014/15:1737 av Catharina Bråkenhielm (S),
 2014/15:2495 av Linus Bylund m.fl. (SD) yrkandena 8 och 10,
 2014/15:2664 av Cecilia Widegren m.fl. (M) yrkande 13 och
 2014/15:2960 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 4.

Reservation 21 (SD)

Reservation 22 (V)

14. Delade turer

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 3,
 2014/15:2816 av Sven-Olof Sällström m.fl. (SD),
 2014/15:2854 av Carina Ohlsson (S) och
 2014/15:2960 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 5.

Reservation 23 (SD)

15. Rätt till heltid

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:258 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1,
 2014/15:723 av Kristina Nilsson m.fl. (S),
 2014/15:2159 av Caroline Helmersson Olsson (S),
 2014/15:2662 av Cecilia Widegren m.fl. (M) yrkande 12,
 2014/15:2795 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (S) och
 2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 2.

Reservation 24 (V)

16. Rätt att arbeta efter 67 års ålder

Riksdagen avslår motionerna

2014/15:400 av Birgitta Ohlsson m.fl. (FP),

2014/15:1328 av Margareta B Kjellin och Ulf Berg (M),

2014/15:2575 av Ulf Kristersson m.fl. (M, C, FP, KD) yrkande 19 och

2014/15:2662 av Cecilia Widegren m.fl. (M) yrkande 4.

Reservation 25 (SD)

17. Fackligt medlemskap

Riksdagen avslår motion

2014/15:2844 av Sven-Olof Sällström m.fl. (SD).

Reservation 26 (SD)

18. Utdrag ur brottsregistret

Riksdagen avslår motion

2014/15:1932 av Ingemar Nilsson och Susanne Eberstein (S).

19. Det europeiska au pair-avtalet

Riksdagen avslår motion

2014/15:1403 av Maria Plass (M).

Stockholm den 5 mars 2015

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Raimo Pärssinen

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Raimo Pärssinen (S), Elisabeth Svantesson (M), Annelie Karlsson (S), Katarina Brännström (M), Ann-Christin Ahlberg (S), Sven-Olof Sällström (SD), Hanif Bali (M), Patrik Björck (S), Annika Qarlsso (C), Marco Venegas (MP), Christian Holm (M), Eva-Lena Jansson (S), Paula Bieler (SD), Roger Haddad (FP), Ali Esbati (V), Désirée Pethrus (KD) och Magnus Manhammar (S).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I betänkandet behandlar utskottet 74 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor från den allmänna motionstiden 2014.

Motionsförslagen finns i bilagan.

Utskottets överväganden

Det arbetsrättsliga regelverket

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om ändringar av det arbetsrättsliga regelverket.

Jämför reservation 1 (SD).

Motionerna

I motion 2014/15:1943 av Jasenko Omanovic och Eva Sonidsson (båda S) lyfter motionärerna fram behovet av bättre konkurrensvillkor för svenska företag. Motionärerna menar att det är angeläget att återupprätta den svenska modellen på arbetsmarknaden och att det är viktigt att värna om principen att det är arbetsmarknadens parter som tecknar kollektivavtal.

I motion 2014/15:2029 av Hans Hoff och Adnan Dibrani (båda S) lyfter motionärerna fram behovet av ett stärkt skydd för anställda i oseriösa företag. Motionärerna anser att det är angeläget att lagarna skärps så att alla anställda får ett stärkt skydd på den svenska arbetsmarknaden.

Hans Rothenberg (M) anför i motion 2014/15:2364 att lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad LAS, bör reformeras för att ge alla människor oavsett ålder och anställningstid en likvärdig trygghet där meritering av kunskap och färdigheter beaktas.

I motion 2014/15:2654 anför Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M) att det vill se en ändring av det arbetsrättsliga regelverket i syfte att finna lösningar som medger större flexibilitet än dagens, utan att rättssäkerheten för företagare eller anställda åsidosätts. Syftet med att skapa en utökad flexibilitet i det arbetsrättsliga regelverket är att gynna företagare och företagande (yrkande 1).

Utskottets ställningstagande

Utskottet delar uppfattningen i motion 2014/15:1943 (S) att den svenska modellen är något eftersträvänsvärt. Som motionärerna anför är det viktigt att värna om att principen att det är arbetsmarknadens parter som i stora delar ska ges möjlighet att sköta spelreglerna på arbetsmarknaden genom att teckna kollektivavtal även ska gälla i framtiden. Det finns inget egenvärde i att sådana frågor ska beslutas politiskt. Utskottet anser att det är tydligt att vi nu har en regering som strävar mot att arbetsmarknadens parter så långt som möjligt ska kunna ta ansvar för vilka närmare arbetsrättsliga villkor som ska gälla i arbetslivet. Om parterna tar ett sådant ansvar ökar förutsättningarna för att uppnå långsiktig stabilitet. Modellen ger även parterna möjlighet att på ett

lämpligt sätt anpassa villkoren till de förutsättningar som råder i respektive bransch. Utskottet anser att statens uppgift är att skapa förutsättningar för parterna att ta ett sådant ansvar och samtidigt säkerställa vissa grundläggande villkor.

En central roll för lagstiftningen är att skapa förutsägbarhet och trygghet. Utskottet anser att den svenska modellen och det arbetsrättsliga regelverk som vi har i dag i stort är väl avvägt för att skapa sådana förutsättningar. Utskottet kan dock konstatera att den arbetsrättsliga lagstiftningen under senare år har försvagats i vissa delar och att utvecklingen på arbetsmarknaden samtidigt har skapat en ökad otrygghet för vissa grupper. Det kan finnas områden i det arbetsrättsliga regelverket som kan behöva stärkas upp framöver. Utskottet utgår från att regeringen noggrant bevakar utvecklingen och välkomnar att regeringen redan i budgetpropositionen för 2015 pekar ut vissa områden som kan behöva ses över. Den typ av uppluckring eller förändring av det arbetsrättsliga regelverket som föreslås i två enskilda motioner från moderata ledamöter kan utskottet inte ställa sig bakom. Den uppfattning som motionärerna uttrycker står i strid med utskottets uppfattning om hur det arbetsrättsliga regelverket bör vara utformat.

Utskottet välkomnar vidare att regeringen i budgetpropositionen för 2015 förklarar att den vill arbeta på flera fronter för att stärka och utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen, både nationellt och inom EU-arbetet. Det är viktigt att kollektivavtalens ställning värnas och att lagstiftningen utformas så att den främjar tillämpningen av sådana villkor. Utskottet anser att den svenska modellen är rätt väg för att skapa goda förutsättningar för trygghet, utveckling, tillväxt och konkurrenskraft. För en väl fungerande modell, som över tid kan utvecklas, behövs en bra dialog mellan staten och arbetsmarknadens parter.

Mot bakgrund av det anförda anser utskottet att det inte finns skäl att ta något initiativ med anledning av vad som anförs i motionerna under detta avsnitt. Motionerna 2014/15:1943 (S), 2014/15:2029 (S), 2014/15:2364 (M) och 2014/15:2654 (M) yrkande 1 avstyrks därför.

Tidsbegränsade anställningar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med krav på att bl.a. förlänga provanställningstiden och begränsa möjligheten att stapla visstidsanställningar på varandra.

Jämför reservationerna 2 (M, C, FP, KD) och 3 (V).

Bakgrund

Bestämmelser i LAS

Huvudregeln i LAS är att en anställning gäller tills vidare (4 §). Avtal om tidsbegränsade anställningar får dock träffas i vissa fall som anges i lagen. En tidsbegränsad anställning måste vara särskilt avtalad mellan arbetsgivaren och den anställda. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för allmän visstidsanställning, för vikariat, för säsongsarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning (5 §). Avtal får också träffas om provanställning i högst sex månader (6 §). LAS medger avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar genom kollektivavtal (2 §). Det finns dock inga möjligheter att avtala bort huvudregeln om tillsvidareanställning.

Visstidsdirektivet

Som ett led i den sociala dialogen förhandlade arbetsmarknadens parter på EU-nivå fram ett ramavtal om visstidsarbete i juni 1999. Avtalet genomfördes genom rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet). Klausul 5 i ramavtalet (som är en bilaga till direktivet) innehåller bestämmelser för att förhindra missbruk. Sverige genomförde visstidsdirektivet i huvudsak genom att införa lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

I mars 2010 anförde EU-kommissionen i en s.k. formell underrättelse till Sverige att regleringen av tidsbegränsade anställningar i LAS innebär att kravet att förhindra missbruk av visstidsanställningar som följer på varandra enligt klausul 5 i bilagan till visstidsdirektivet inte har uppfyllts. Regeringen svarade i juni 2010 på den formella underrättelsen och anförde att den ansåg att kravet för att förhindra missbruk är uppfyllt genom den befintliga regleringen i LAS.

Departementspromemorian Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen (Ds 2011:22) upprättades sommaren 2011. Promemorian

innehöll bl.a. förslag till förtydligande av rättsläget när det gällde visstidsanställningar. Mot bakgrund av bl.a. de remissynpunkter som framfördes på promemorians förslag om visstidsanställningar utarbetades en ny departementspromemoria, Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat (Ds 2012:25), med förslag till ändringar i LAS. Syftet med de föreslagna ändringarna var att begränsa risken för att olika former av tidsbegränsade anställningar kombineras på ett sätt som innebär att de tidsgränser som gäller för att en allmän visstidsanställning eller en anställning som vikarie ska övergå till en tillsvidareanställning kringgås. Avsikten med lagändringarna var att säkerställa att svensk rätt överensstämmer med visstidsdirektivet. Promemorians förslag har remissbehandlats.

Kommissionen anförde i februari 2013 i ett motiverat yttrande att det är kommissionens uppfattning att klausul 5 i bilagan till visstidsdirektivet inte har införlivats på ett korrekt sätt i den svenska lagstiftningen. Kommissionen uppmanade Sverige att inom två månader från mottagandet vidta de åtgärder som är nödvändiga för att rätta sig efter det motiverade yttrandet. Regeringen svarade i april 2013 på kommissionens yttrande och förklarade att regeringens uppfattning alltså är att den svenska lagstiftningen uppfyller de krav som ställs i klausul 5 i bilagan till visstidsdirektivet.

I april 2014 lämnade kommissionen ett kompletterande motiverat yttrande där den delvis vidhöll vad som anförts i det motiverade yttrandet om brister i införlivandet av visstidsdirektivet. Kommissionen lämnade en ny tidsfrist på två månader för Sverige att vidta nödvändiga åtgärder. Regeringen svarade i juni 2014 på det kompletterande motiverade yttrandet och förklarade att den stod fast vid sin uppfattning att den svenska anställningsskyddslagstiftningen erbjuder ett verkligt skydd mot på varandra följande visstidsanställningar. Regeringen förklarade att den ansåg att detta svarade väl mot ramavtalets krav, såsom dessa krav ska förstås enligt EU-domstolen. Regeringen uppgav samtidigt att den genom Arbetsmarknadsdepartementet gett Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att utreda förekomsten av staplade visstidsanställningar på den svenska arbetsmarknaden för att få en klar bild av detta. SCB rapporterade sitt uppdrag till departementet i december 2014, och resultaten av utredningen har delgetts kommissionen.

Motionerna

Allianspartierna anser i motion 2014/15:2575 av Ulf Kristersson m.fl. att provanställningstiden bör förlängas från sex till tolv månader (yrkande 4). Partierna vill på så vis ge personer med begränsad erfarenhet tid att komma in i arbetet innan arbetsgivaren ska besluta om fast anställning. Även Mikael Oscarsson (KD) vill i motion 2014/15:1640 att förutsättningarna för att förlänga tiden för provanställning från nuvarande sex månader till tolv månader ses över.

Vänsterpartiet föreslår i motion 2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. att LAS ändras så att anställningsformen allmän visstidsanställning utgår och det i

stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar (yrkande 1). Lagen bör i denna del vara semidispositiv, dvs. arbetsmarknadens parter bör i centrala kollektivavtal kunna komma överens om de anställningsformer som är lämpliga inom respektive bransch. Partiet anser vidare att det inte ska vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare på varandra under en alltför lång tid. Det bör därför införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår till en tillsvidareanställning (yrkande 2). Vänsterpartiet vill även se förändringar av regelverket om vikariat så att detta förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen (yrkande 4).

Johanna Haraldsson (S) anför i motion 2014/15:477 att möjligheterna att stapla olika former av visstidsanställningar kraftigt bör begränsas och att de aktuella anställningsformerna, i synnerhet allmän visstidsanställning, bör ses över med syfte att skapa ett tryggare arbetsliv (yrkande 1). Liknande krav på att se över eller begränsa möjligheterna att stapla visstidsanställningar på varandra framförs i motionerna 2014/15:918 av Caroline Helmersson Olsson (S), 2014/15:2294 av Hillevi Larsson (S) och 2014/15:2303 av Lars Mejern Larsson (S).

I motion 2014/15:2089 av Adnan Dibrani m.fl. (S) framhålls behovet av att se över förutsättningarna för att begränsa de tidsbegränsade anställningarna. Motionärerna anser att det finns ett behov av att stärka anställningstryggheten. Behovet av tryggare anställningar lyfts även fram i motion 2014:15:2176 av Roza Güclü Hedin m.fl. (S) (yrkande 1). I motionen belyses särskilt situationen för unga på arbetsmarknaden och att otrygga anställningar leder till att unga har svårt att skaffa ett eget boende (yrkande 3).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att det välkomnar att regeringen i sitt arbete vägleds av sysselsättningsmålet att antalet personer som arbetar och antalet arbetade timmar i ekonomin ska öka så mycket att Sverige 2020 har lägst arbetslöshet i EU. En fokuserad kamp mot arbetslösheten är avgörande för en god ekonomisk utveckling och utgör grunden för ett Sverige som håller ihop. Utskottet anser att det är särskilt angeläget att komma till rätta med den höga ungdomsarbetslösheten och den höga långtidsarbetslösheten. Av inriktningen på regeringens arbetsmarknadspolitik framgår tydligt att den delar utskottets uppfattning i denna del.

Utskottet konstaterar att frågan om missbruk av olika former av tidsbegränsade anställningar tas upp av flera motionärer i detta avsnitt. Motionärerna lägger fram olika förslag med innebörden att regelverket om tidsbegränsade anställningar bör ses över. Utskottet noterar att regeringen i flera olika sammanhang har uppmärksammat regelverket på området och de problem som missbruk av tidsbegränsade anställningar för med sig. Området

var t.ex. föremål för en interpellationsdebatt i riksdagen den 10 februari 2015. Arbetsmarknadsminister Ylva Johansson förklarade då att den möjlighet till flexibilitet som tidsbegränsade anställningar ger behövs, men att det är ett stort problem att många fastnar i otrygga anställningar. Vidare framfördes att regeringen vill stärka skyddet för tidsbegränsat anställda. Enligt arbetsmarknadsministern ska arbetstagare i Sverige ha trygga villkor, och missbruk av tidsbegränsade anställningar ska inte vara möjligt. Regeringen arbetar nu med att lösa problemet med att det i dag går att ha på varandra följande tidsbegränsade anställningar under en lång tid. Ett arbete har redan påbörjats inom Regeringskansliet med att utreda olika alternativ för hur skyddet för tidsbegränsat anställda ska kunna stärkas. Arbetsmarknadsministern uppgav att målsättningen är att så snart som möjligt komma med ett förslag till riksdagen om nya regler som uppfyller kommissionens krav på Sverige. Förslaget ska genomföras i dialog och samförstånd med arbetsmarknadens parter. Dessförinnan redogjorde arbetsmarknadsministern vid ett sammanträde med arbetsmarknadsutskottet den 3 februari 2015 för regeringens planerade arbete med frågan.

Utskottet noterar vidare att Sverige vid upprepade tillfällen har fått påstötningar från kommissionen, som anser att Sverige bryter mot EU:s visstidsdirektiv. Det finns skäl att tro att Sverige riskerar att snart ställas inför EU-domstolen för bristerna i införlivandet visstidsdirektivet om inte den nationella lagstiftningen på området ändras.

Utskottet anser i och för sig att tidsbegränsade anställningar kan vara en bra väg in på arbetsmarknaden och ett första steg till en fast anställning. Inte minst kan sådana anställningsformer ha en viktig roll att fylla när det gäller att nå grupper som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är viktigt att det finns en flexibilitet på arbetsmarknaden och i det arbetsrättsliga regelverket.

Utskottet vill dock poängtera att tidsbegränsade anställningar, i de fall de missbrukas och varar under en lång tid, kan leda till en permanent svag och otrygg ställning på arbetsmarknaden. Det är en företeelse som i dag förekommer men som inte borde förekomma på svensk arbetsmarknad. Utskottet ser allvarligt på när anställningstryggheten urholkas på detta vis och på de problem som det för med sig på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet anser att det arbetsrättsliga regelverket bör vara utformat så att vi har ett modernt, hållbart och rättvist arbetsliv. Ordning och reda ska gälla på arbetsmarknaden. Mot bakgrund av detta är det välkommet att regeringen aviserat att ett lagförslag i frågan är på väg. Det är tydligt att det här är en prioriterad fråga för regeringen.

I ett motionsyrkande från allianspartierna föreslås att provanställningstiden bör förlängas från sex till tolv månader. Utskottet kan inte dela den uppfattning som kommer till uttryck i motionen. Följden av en sådan ändring skulle enligt utskottet bli att otryggheten på den svenska arbetsmarknaden skulle öka än mer. Ett system med provanställningar är visserligen rimligt både från arbetstagarens och från arbetsgivarens sida. Utskottets uppfattning är dock att

dagens system om sex månaders provanställning är väl avvägt. Utskottet anser även att det finns en risk för att en ändring skulle ha en negativ effekt på bl.a. ungdomsarbetslösheten och utrikes föddas möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. Att förlänga tiden i osäker anställning skulle inte gynna dessa grupper. Det finns även skäl att framhålla att om det skulle finnas ett behov av längre provanställningar inom något visst avtalsområde finns möjligheten för arbetsmarknadens parter att avtala om detta genom kollektivavtal.

Utskottet anser inte att det finns något skäl att föregripa regeringens pågående arbete med regelverket för tidsbegränsade anställningar. Det finns inte heller skäl till något initiativ när det gäller bestämmelserna om provanställningstiden. Utskottet avstyrker därför motionerna 2014/15:68 (V) yrkandena 1, 2 och 4, 2014/15:477 (S) yrkande 1, 2014/15:918 (S), 2014/15:1640 (KD), 2014/15:2089 (S), 2014/15:2176 (S) yrkandena 1 och 3, 2014/15:2294 (S), 2014/15:2303 (S) och 2014/15:2575 (M, C, FP, KD) yrkande 4.

Rätt att återgå till sin anställning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att rättigheterna för osakligt uppsagda arbetstagare att återgå till sin anställning bör stärkas.

Jämför reservation 4 (SD).

Bakgrund

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

Motionen

Sverigedemokraterna anser i motion 2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. att rättigheterna för osakligt uppsagda arbetstagare bör stärkas genom att dessa ska få det lagstadgade valet att återgå till sin anställning om de så önskar (yrkande 11).

Utskottets ställningstagande

Sverigedemokraternas motionsyrkande rör situationen när en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning av en arbetstagare eftersom det har saknats stöd

i lagen. Som angetts ovan följer av 39 § LAS att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en sådan dom ska anställningsförhållandet anses upplöst. Arbetsgivaren ska för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt vissa beräkningsgrunder. Samma sak gäller om det har varit frågan om ett avskedande.

Utskottet vill framhålla att det inte är acceptabelt att arbetsgivare säger upp eller avskedar arbetstagare utan laglig grund. När det gäller det arbetsrättsliga regelverket är det viktigt att hitta en god balans mellan flexibilitet för arbetsgivare och trygghet för arbetstagare. Den ordning som i dag gäller enligt LAS, med krav på att arbetsgivare ska betala motsvarande ett visst antal månadslöner om de inte följer en dom om ogiltigförklaring, har av utskottet tidigare förklarats vara en väl avvägd ordning (se t.ex. 2013/14:AU6 s. 18 f.). Utskottet anser att den aktuella delen av det arbetsrättsliga regelverket på ett rimligt vis tar hänsyn till både arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen. Utskottet kan inte se att det finns något skäl att föreslå ett initiativ med anledning av Sverigedemokraternas motionsyrkande.

Mot bakgrund av det anförda avstyrker utskottet motion 2014/15:2812 (SD) yrkande 11.

Lärlingsanställning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att införa en ny lärlingsanställningsform.

Jämför reservation 5 (SD, KD).

Bakgrund

Riksdagen beslutade i juni 2011 att införa bestämmelser om utbildningskontrakt i skollagen (2010:800) (prop. 2010/11:104, bet. 2010/11:UbU17, rskr. 2010/11:305). Bestämmelserna har sin bakgrund i Lärlingsutredningens betänkande Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19). I betänkandet föreslog utredningen bl.a. att en ny tidsbegränsad anställningsform, gymnasial lärlingsanställning, skulle införas. Regeringen överlämnade i februari 2014 proposition 2013/14:80 Gymnasial lärlingsanställning till riksdagen, i vilken bl.a. en ny lag om gymnasial lärlingsanställning föreslås. Förslaget innebär att en elev som går en gymnasial lärlingsutbildning inom något av gymnasieskolans yrkesprogram ska kunna bli anställd genom anställningsformen gymnasial lärlingsanställning. Riksdagen beslutade i maj 2014 att införa gymnasial lärlingsanställning i enlighet med regeringens förslag (bet. 2013/14:UbU18, rskr. 2013/14:265).

Utredningen om lärlingsprovanställning överlämnade i november 2012 betänkandet Utbildningsanställning (SOU 2012:80). Utredningens förslag innebär bl.a. att en ny tidsbegränsad anställningsform, utbildningsanställning,

införs i LAS, för den som är yngre än 23 år och genomgår en utbildning enligt en utbildningsplan som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om. Anställningen får pågå i högst 18 månader. Efter anställningstidens slut ska anställningen övergå till en tillsvidareanställning. Betänkandet har remissbehandlats.

Motionerna

För att förenkla steget in på arbetsmarknaden för ungdomar vill Kristdemokraterna i motion 2014/15:1908 av Göran Hägglund m.fl. införa en ny lärlingsanställningsform (yrkande 1). Avsikten är att arbetsgivare som anställer en lärling ska få ekonomiskt stöd för att kompensera för handledarkostnader. Ett liknande förslag framförs av Mikael Oscarsson (KD) i motion 2014/15:1639. Motionären anser att lärlingsanställning som anställningsform kan vara en pusselbit för att underlätta för unga att etablera sig på arbetsmarknaden och för mindre företag att anställa. Utformningen av lärlingsanställning som anställningsform bör därför utredas.

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att en ny anställningsform riktad mot gymnasiala lärlingar – gymnasial lärlingsanställning – infördes för mindre än ett år sedan. Anställningsformen infördes bl.a. för att främja ungdomars etablering på arbetsmarknaden. Utskottet noterar vidare att lärlingar utanför skolans värld förekommer i olika former i flera olika branscher, i vissa fall som en del av statligt subventionerade yrkesintroduktionsanställningar. I de motioner som behandlas i detta avsnitt verkar motionärerna anse att det behövs ytterligare en lärlingsanställningsform för att förenkla steget in på arbetsmarknaden för ungdomar. Utskottet kan inte dela den bedömningen. Att öppna upp den arbetsrättsliga lagstiftningen för ännu en lärlingsanställningsform så nära in på genomförandet av den gymnasiala lärlingsanställningen är inte rätt väg att gå.

Utskottet anser vidare att det är av största vikt att reformer på det arbetsrättsliga området är väl förankrade hos arbetsmarknadens parter, inte minst när det gäller nya anställningsformer. Parterna har och bör fortsätta att ha ett stort ansvar när det gäller arbetsmarknadens funktionssätt. Innan ett förslag som det motionärerna i detta avsnitt förespråkar genomförs är det därför viktigt att få till stånd en sådan förankring.

Utskottet vill betona att det redan i dag finns flera anställningsformer som arbetsgivare kan använda sig av. Vidare är det möjligt för arbetsmarknadens parter att kombinera anställning och utbildning i olika former. Utskottet kan därför sammantaget inte se något behov av en ny anställningsform för lärlingar i enlighet med den inriktning som motionärerna förordar.

Mot bakgrund av det anförda avstyrker utskottet motionerna 2014/15:1639 (KD) och 2014/15:1908 (KD) yrkande 1.

Bemanningsdirektivet och uthyrningslagen

Utskottets förslag i korthet

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

Jämför reservation 6 (V).

Bakgrund

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

Motionerna

Vänsterpartiet uppmärksammar i motion 2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. att inhyrning av arbetskraft i allt högre utsträckning sker för att täcka personalbehov som är permanenta hos kundföretagen. En sådan permanent inhyrning är enligt partiet ett missbruk av bemanningsföretag och skapar stora problem på arbetsmarknaden. Lagstiftningen om uthyrning av arbetskraft behöver därför moderniseras och anpassas till den utveckling som har skett på området. Partiet anser att det bör göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov (yrkande 7). I samma motion framför partiet även ett krav på att Sverige ska verka för en ändring av bemanningsdirektivet som innebär att medlemsstaterna själva kan besluta om bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden (yrkande 6).

I motion 2014/15:477 framhåller Johanna Haraldsson (S) vikten av att begränsa möjligheten att använda bemanningsanställda för stadigvarande behov för att på så vis skapa ett tryggare arbetsliv (yrkande 2).

Utskottets ställningstagande

I motionerna i detta avsnitt behandlas bemanningsföretagens roll på arbetsmarknaden och särskilt när personal hyrs in för att täcka ett stadigvarande arbetskraftsbehov.

Utskottet vill inledningsvis slå fast att utgångspunkten bör vara att arbetskraft via bemanningsföretag används för att täcka tillfälliga behov. Stadigvarande arbetskraftsbehov bör normalt tillgodoses genom anställning av egen personal.

Utskottet anser att det finns skäl att framhålla att bemanningsbranschen har en viktig funktion på arbetsmarknaden. På en flexibel arbetsmarknad behövs möjligheten att hyra in arbetskraft som ett komplement vid t.ex. vakanser och arbetstoppar. Även i omställnings- och rekryteringssituationer fyller inhyrning av arbetskraft ett behov.

Det är dock viktigt att inhyrningen regleras genom lag och kollektivavtal på ett sätt som motsvarar resten av arbetsmarknaden. I det sammanhanget välkomnar utskottet att bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen har tagit ansvar för självsanering mot oseriösa företag i branschen genom att införa en auktorisation av företag. Ett av kraven för auktorisation är bundenhet av kollektivavtal för det avtalsområde inom vilket företaget är verksamt. Utskottet noterar även att det råder en hög grad av kollektivavtalsäckning bland arbetsgivarna i bemanningsbranschen, vilket innebär en trygghet för de anställda.

Utskottet noterar vidare att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning har reglerat frågor om inhyrning av personal från bemanningsföretag i olika situationer i sina kollektivavtal. Det finns t.ex. bestämmelser om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd. Utskottet ser positivt på denna ordning. Enligt utskottet visar det på hur framgångsrik partsmodellen är när det gäller att snabbt hitta nya lösningar på en förändrad arbetsmarknad. Samtidigt är det viktigt att framhålla att arbetsrätt handlar om möjligheter till inflytande över den egna arbetsituationen, god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Det är viktigt att lagstiftningen på arbetsrättsområdet är flexibel och kombinerar goda möjligheter för arbetsgivaren att anpassa antalet anställda efter behov med trygghet och rättssäkerhet för den enskilde arbetstagaren.

Utskottet anser att det är viktigt att framöver bevaka att inhyrning av arbetskraft inte missbrukas på ett sätt som strider mot den arbetsrättsliga lagstiftningen och som inkräktar på arbetstagares anställningstrygghet. Utskottet är övertygat om att regeringen noggrant kommer att vaka över området.

Utskottet anser inte att det i nuläget finns skäl för något initiativ från riksdagens sida med anledning av motionerna 2014/15:68 (V) yrkandena 6 och 7 och 2014/15:477 (S) yrkande 2, som därför avstyrks.

Företrädesrätt till återanställning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om företrädesrätten till återanställning i LAS.

Jämför reservation 7 (V).

Bakgrund

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

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

Motionerna

Vänsterpartiet anför i motion 2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande (yrkande 3).

I motion 2014/15:501 pekar Phia Andersson (S) på situationen då en arbetsgivare först säger upp en arbetstagare för att sedan hyra in personal från ett bemanningsföretag för att utföra samma arbetsuppgifter. Hon anser att en

översyn av LAS behövs för att arbetsgivare inte ska kunna kringgå lagen på det sätt som sker. Liknande krav på att stärka LAS för att omöjliggöra att företrädesrätten till återanställning kringgås framförs i motionerna 2014/15:2040 av Hans Hoff (S) och 2014/15:2286 av Hillevi Larsson (S).

Lena Asplund (M) anser i motion 2014/15:1209 att LAS bör ses över när det gäller rätten till återanställning för att underlätta för företag och unga på arbetsmarknaden.

Utskottets ställningstagande

I några av motionerna i detta avsnitt behandlas situationen när en arbetsgivare säger upp anställda på grund av arbetsbrist för att kort därefter hyra in arbetskraft för att utföra samma arbetsuppgifter som de uppsagda arbetstagarna utförde. Motionärerna har det gemensamt att de anser att detta urholkar anställningstryggheten och kringgår LAS, särskilt företrädesrätten till återanställning.

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

Utskottet anser att möjligheten att hyra in personal kan vara värdefullt för arbetsgivare i vissa sammanhang, men att det är av största vikt att denna möjlighet inte missbrukas. Utskottet noterar att den ovan nämnda Utredningen om inhyrning och företrädesrätt till återanställning bl.a. har undersökt i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning. Utredningens slutsatser är att det är ovanligt att personal från bemanningsföretag hyrs in i denna situation. Samtidigt noterar utskottet att det både inom ramen för utredningen och på annat håll har framkommit uppgifter från fackligt håll att företrädesrätten kringgås i viss mån, inte minst inom mediebranschen. Utskottet anser att det finns skäl att fortsätta att bevaka frågan och ta den oro som finns från fackligt håll på allvar.

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

Mot bakgrund av vad utskottet hittills anfört finner utskottet inte skäl att nu ta något initiativ med anledning av motionerna 2014/15:501 (S), 2014/15:2040 (S) och 2014/15:2286 (S), som därför avstyrks.

I ett par motionsyrkanden angrips konstruktionen av företrädesrätten till återanställning eller föreslås en översyn av hela systemet. Utskottets utgångspunkt är att företrädesrätten till återanställning fyller viktig roll på den svenska arbetsmarknaden. Företrädesrätten är central för att tillförsäkra alla arbetstagare en hög nivå av anställningstrygghet. Att, som föreslås i motion 2014/15:1209 (M), se över regelverket i syfte att begränsa återanställningsskyddet är enligt utskottet inte rätt väg att gå. Utskottet kan visserligen dela den uppfattning som motionärerna ger uttryck för i motion 2014/15:68 (V) att det är viktigt att det finns ett skydd mot godtyckliga uppsägningar och att företrädesrätten till återanställning är en viktig del i detta. Utskottet anser dock att den utformning som bestämmelserna har i dag är väl avvägd för att ta både arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen i beaktande. Utskottet kan således inte se att det skulle finnas några skäl för att ändra den ordning som gäller i dag på området. Utskottet utgår dock från att regeringen kommer att agera om det skulle visa sig att en ändring av regelverket är nödvändig för att stärka anställningstryggheten på arbetsmarknaden.

Mot bakgrund av det anförda avstyrks motionerna 2014/15:68 (V) yrkande 3 och 2014/15:1209 (M).

Utstationeringsdirektivet och lex Laval

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med förslag om att bl.a. riva upp lex Laval.

Jämför reservationerna 8 (SD) och 9 (V) samt särskilt yttrande 1 (M, C, FP, KD).

Bakgrund

Utstationeringsdirektivet och utstationeringslagen

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

allmängiltiga kollektivavtal, på sju uppräknade områden – den s.k. hårda kärnan.

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

Den 15 maj 2014 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU om tillämpning av direktiv 96/17/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden, nedan kallat tillämpningsdirektivet. Tillämpningsdirektivet syftar till att förbättra tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet genom bestämmelser om åtgärder för att förhindra missbruk och kringgående av regler. Tidsfristen för medlemsstaterna att införliva direktivets bestämmelser i sin nationella lagstiftning löper ut vid mitten av 2016.

Lex Laval

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

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

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

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

En stridsåtgärd som vidtas trots att förutsättningarna inte är uppfyllda ska enligt 41 c § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad, anses olovlig.

Utstationeringskommittén

På förslag av arbetsmarknadsutskottet beslutade riksdagen den 16 juni 2011 om ett tillkännagivande till regeringen att skyndsamt tillsätta en utredning med uppdrag att senast den 1 september 2012 överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv och därefter återkomma till riksdagen med lagförslag (bet. 2010/11:AU10, rskr. 2010/11:299).

Regeringen beslutade den 27 september 2012 att sammankalla en parlamentarisk kommitté som ska utvärdera de ändringar som gjordes i utstationeringslagen med anledning av lex Laval (dir. 2012:92). Av utredningsdirektiven framgår att arbetet ska börja med en kartläggning av hur utstationeringssituationen i Sverige ser ut. Kartläggningen ska bl.a. omfatta antalet utstationerade arbetstagare i Sverige per år, vilka länder arbetstagarerna utstationeras från och i vilka branscher utstationering vanligen sker. Med kartläggningen som utgångspunkt ska den s.k. Utstationeringskommittén enligt sina ursprungliga direktiv bl.a. utvärdera om tillämpningen av lex Laval fungerar, utvärdera och bedöma tillämpningen av bestämmelserna om Arbetsmiljöverkets uppgifter i detta sammanhang och överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv. Genom ett tilläggsdirektiv i juni 2014 utvidgades uppdraget till att omfatta hur vissa delar av tillämpningsdirektivet ska genomföras i svensk rätt, och tiden för uppdraget förlängdes (dir. 2014:82). Genom ett nytt tilläggsdirektiv i november 2014 utvidgades uppdraget ytterligare med att kommittén även ska överväga vilka lagändringar och eventuella andra åtgärder som krävs för att stärka kollektivavtalens ställning i utstationeringssituationer och utarbeta nödvändiga författningsförslag (dir. 2014:149). Samtidigt begränsades uppdraget genom att kommittén inte längre ska lämna förslag om genomförande av vissa delar av tillämpningsdirektivet och inte heller lämna förslag i de delar av det ursprungliga uppdraget som avser förutsebarheten av tillämpliga arbets- och anställningsvillkor vid utstationering. Regeringen beslutade även att förlänga utredningstiden så att uppdraget i sin helhet ska redovisas senast den 31 maj 2015.

Regeringen beslutade den 5 juni 2014 att ge en särskild utredare i uppdrag att föreslå hur huvuddelen av tillämpningsdirektivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2014:81), den s.k. Utredningen om nya utstationeringsregler. Inledningsvis var avsikten att förslag till genomförande i de delar som rör tillgång till information om kollektivavtalsvillkor (artikel 5.4) och entreprenörsansvar (artikel 12) skulle tas fram av Utstationeringskommittén. Men genom ett tilläggsdirektiv i november 2014 utvidgades uppdraget för Utredningen om nya utstationeringsregler till att omfatta även bl.a. de nämnda delarna av tillämpningsdirektivet (dir. 2014:150). Utredningen ska redovisa sitt ursprungliga uppdrag senast den 28 februari 2015 och sitt tilläggsuppdrag senast den 31 mars 2015.

Motionerna

Sverigedemokraterna anser i motion 2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. att den s.k. Lavallagen ska rivas upp i sin helhet (yrkande 19). Partiet vill att svenska fackförbund därigenom ska få konflikträtt gentemot oseriösa arbetsgivare som utnyttjar arbetskraft eller aktivt ägnar sig åt lönedumpning genom att åsidosätta svenska villkor. Sverigedemokraterna vill vidare att utstationeringsdirektivet ska reformeras (yrkande 20). Partiet framhåller i det sammanhanget bl.a. att månadsrapportering och anmälningsplikt bör vara tvingande för samtliga företag som har utstationerad arbetskraft i Sverige och att det bör införas en bortre maxgräns för hur länge en arbetstagare ska kunna vara utstationerad i Sverige.

I motion 2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. begär Vänsterpartiet ett tillkännagivande om att lex Laval bör rivas upp (yrkande 5). Partiet anser att vi nu är i en situation där vår kollektivavtalsmodell undermineras och där Sverige inte lever upp till sina internationella åtaganden när det gäller grundläggande fackliga rättigheter.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har nyligen i ett yttrande över kommissionens arbetsprogram 2015 (yttr. 2014/15:AU2y) uttalat att arbetstagarnas och företagens rörlighet över gränserna är något mycket positivt som skapar möjligheter för många, såväl människor som företag, att utvecklas. Utskottet anser att det är viktigt att riva hinder mellan EU-länderna och i förhållande till länder utanför EU för att möjliggöra en ökad rörlighet över gränserna. Europa som helhet har också ett långsiktigt behov av att säkra tillgången på kompetent arbetskraft, och insatser för att möta problemen på de europeiska arbetsmarknaderna är viktiga. Arbete i ett annat EU-land kan också ge enskilda individer möjlighet att förverkliga drömmar och att få berikande upplevelser. Utskottet anser att en ökad rörlighet på de europeiska arbetsmarknaderna kan vara en viktig drivkraft för ekonomisk utveckling och vara värdefullt för både individen och samhället. Utskottet vill dock tydligt slå fast att denna rörlighet inte får ske till priset av

social dumpning och konkurrens genom låga löner. Det är viktigt att det finns ett regelsystem för att förhindra ett sådant missbruk.

Enligt utskottet bör utgångspunkten vara att de som arbetar i Sverige ska ha goda villkor i form av lika löner och lika villkor oavsett varifrån de kommer. Svenska villkor ska således gälla för alla som arbetar på den svenska arbetsmarknaden. För att arbetstagare här i Sverige ska tillförsäkras goda arbetsvillkor krävs att både svenska och utländska arbetsgivare i grunden behandlas lika. Goda arbetsvillkor i Sverige kräver även att alla arbetsgivare följer tillämpliga svenska lagar och kollektivavtal.

Genom att EU-domstolen har valt att tolka bestämmelserna i utstationeringsdirektivet som ett tak och genom de ändringar i utstationeringslagen som följde av lex Laval har de fackliga organisationernas möjligheter att ställa krav på lika villkor inskränkts. Utskottet kan dela den allmänna uppfattning som får anses präglad av motionerna i detta avsnitt om att lex Laval har brister och att det går att ifrågasätta om lagstiftningen värnar kollektivavtalens ställning i tillräcklig omfattning. En nedvärdering av kollektivavtalens ställning kan enligt utskottet riskera att leda till en snedvridning av konkurrensen genom dumpning av löner och villkor. Det är inte en utveckling som utskottet vill se framöver. Utskottet anser i stället att den svenska arbetsmarknadsmodellen måste värnas och att kollektivavtalens ställning måste stärkas. Det är därför glädjande att Utstationeringskommittén har fått ett utökat uppdrag inriktat på att överväga vilka ändringar som krävs för att stärka kollektivavtalens ställning i utstationeringssituationer. Utskottet anser överlag att lagstiftningen bör utformas så att den främjar tillämpningen av sådana villkor som arbetsmarknadens parter kommit överens om i kollektivavtal. Utskottet kommer att följa kommitténs fortsatta arbete och redovisningen av uppdraget senare under året med stort intresse.

Utskottet vill vidare påpeka att det finns skäl att uppmärksamma att utstationeringslagen är en svensk lag som det beslutas om på nationell nivå. Gränserna för hur långt man kan gå i den lagen sätts av utstationeringsdirektivet, som beslutas på EU-nivå. Eventuella ändringar av utstationeringslagen måste således ske med beaktande av den ram som utstationeringsdirektivet och EU-rätten i övrigt sätter. Utskottet välkomnar möjligheten att skärpa den nationella lagstiftningen inom ramen för gällande EU-rätt.

När det gäller ändringar av utstationeringsdirektivet så kräver ett sådant arbete politiska initiativ på EU-nivå. Utskottet noterar i det sammanhanget att regeringen i budgetpropositionen för 2015 tydligt slagit fast att den vill arbeta på flera fronter för att stärka och utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen, både nationellt och inom EU-arbetet. Utskottet välkomnar regeringens ambition att även inom EU verkar för att stärka kollektivavtalens roll och att detta är en prioriterad fråga för regeringen.

Som utskottet har framfört tidigare (yttr. 2014/15:AU2y s. 4) välkomnar det att kommissionens ordförande har varit tydlig med att social dumpning inte har någon plats i unionen och att samma arbete på samma plats ska avlönas på samma sätt. Utskottet ser även fram emot att den riktade översyn av

utstationeringsdirektivet som kommissionen förklarat ska ske under 2015 resulterar i konkreta förslag på hur social dumpning och lönepress nedåt kan förhindras. Det behövs ändringar som säkerställer direktivets karaktär av ett minimidirektiv så att likabehandling av arbetstagare kan säkras.

Utskottet anser inte att Utstationeringskommitténs arbete bör föregripas och konstaterar att regeringen aktivt arbetar med frågor om regelverket för utstationeringar såväl på nationell som EU-nivå. Det finns därför inte i nuläget skäl för något nytt tillkännagivande till regeringen om utstationering i den mening som avses i motionerna i detta avsnitt. Utskottet avstyrker därför motionerna 2014/15:194 (V) yrkande 5 och 2014/15:2812 (SD) yrkandena 19 och 20.

Förhandlingsbehörig företrädare vid utstationering och anmälningsskyldighet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med krav på att alla utstationerande företag ska ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige och att utländska företag ska ha en anmälningsskyldighet.

Jämför reservationerna 10 (SD, V), 11 (SD) och 12 (V).

Bakgrund

På förslag av näringsutskottet beslutade riksdagen den 1 juni 2011 om ett tillkännagivande till regeringen om att återkomma med förslag på åtgärder för att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen genom krav på behörig representant för företag etablerade i utlandet eller näringsidkare bosatta utomlands med personal utstationerad till Sverige (bet. 2010/11:NU19, rskr. 2010/11:270).

I maj 2013 beslutade riksdagen om nya bestämmelser i utstationeringslagen med huvudsyftet att arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige enligt denna lag ska vara skyldiga att anmäla utstationeringen och att utse och anmäla en kontaktperson i Sverige (prop. 2012/13:71, bet. 2012/13:AU9, rskr. 2012/13:229). Kontaktpersonen ska enligt den nya 11 § i utstationeringslagen vara behörig att ta emot delgivning för arbetsgivarens räkning och kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda.

Motionerna

Sverigedemokraterna begär i motion 2014/15:2813 av Sven-Olof Sällström m.fl. att kontaktpersonerna för utstationerade företag ska ha rättskapacitet att ingå kollektivavtal. Motionärerna menar att bristen på rättskapacitet kan

innebära att det kan komma att ta lång tid innan t.ex. en förhandlingsframställan besvaras. En sådan fördröjning kan i vissa fall, t.ex. vid kortare utstationeringar, äventyra möjligheten till meningsfulla förhandlingar och därmed underminera det skydd som utstationeringsdirektivet förutsätter ska ges genom kollektivavtal.

Vänsterpartiet anser i motion 2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. att det bör göras ett tillägg i utstationeringslagen om att alla utstationerande företag ska ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige (yrkande 6). Att förhandla och teckna kollektivavtal är enligt partiet själva grunden i den svenska kollektivavtalsmodellen och en förutsättning för att utstationerade arbetstagare ska kunna garanteras likabehandling. Partiet framför även krav på att det ska införas en anmälningsskyldighet för utländska företag som verkar i Sverige (yrkande 7). Utländska företag kan i dag agera i Sverige utan att myndigheterna vet om det, vilket kan öppna för svartarbete och social dumpning.

Teres Lindberg (S) framhåller i motion 2014/15:739 att Sverige är i behov av mer ordning och reda på arbetsmarknaden. Motionären anser att regeringen bör se över möjligheten att lagstifta om att alla företag som är verksamma i Sverige ska ha anmälningsskyldighet.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar inledningsvis att det relativt nyligen infördes nya regler i utstationeringslagen som innebär att de utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige ska anmäla utstationeringen och utse och anmäla en kontaktperson till Arbetsmiljöverket. Syftet med de nya reglerna är att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och att skydda de utstationerade arbetstagarna. En förutsättning för att Sverige ska kunna se till att utstationerande företag garanterar utstationerade arbetstagare de rättigheter som följer av utstationeringsdirektivet är just att myndigheterna och arbetstagarorganisationerna får kännedom om att en utländsk arbetsgivare utstationerar arbetstagare till Sverige. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att anmälningsskyldigheten följs.

Utskottet vill betona att införandet av en anmälningsskyldighet, både vad gäller själva utstationeringen och kravet på en kontaktperson, var välkomna åtgärder. Förändringarna av regelverket kan bidra till att utstationerade arbetstagare får ett bättre skydd och rimliga arbets- och lönevillkor och till att risken för att människor utnyttjas minskar. Förändringarna bidrar således till att det blir mer ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden. Förändringarna kan även motverka att företag försöker konkurrera genom social dumpning och dåliga villkor. Utskottet bedömer att detta leder till att Sverige blir ett mer välkommande land för arbetstagare från andra länder.

Utskottet uppmärksammar vidare att det har tillsatts en utredning med uppdrag att föreslå hur tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet ska genomföras i svensk rätt. Utredningen om nya utstationeringsregler (dir. 2014:81 och 2014:150). En av de frågor som utredningen har att behandla rör

förbättrad tillgång till information om kollektivavtal (artikel 5.4) och Arbetsmiljöverkets roll. Bestämmelsen i tillämpningsdirektivet slår fast att vissa arbets- och anställningsvillkor som anges i kollektivavtal på ett lättillgängligt och öppet sätt ska tillhandahållas utländska tjänsteleverantörer och utstationerade arbetstagare. För ändamålet ska arbetsmarknadens parter involveras. I Sverige gäller enligt utstationeringslagen att arbetstagarorganisationer till Arbetsmiljöverket, som är förbindelsekontor för utstationeringsfrågor, ska lämna in sådana kollektivavtalsvillkor som de kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Sådan information har dock endast lämnats in till Arbetsmiljöverket i begränsad omfattning. Arbetsmiljöverket har därför svårt att i sin tur lämna ut den information som förväntas av dem. För att utstationerade arbetstagare ska kunna hävda sin rätt till goda villkor anser utskottet att det är nödvändigt att ha kunskap om tillämpliga kollektivavtal och den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utskottet kommer därför att följa utredningens vidare arbete i denna del med stort intresse.

Utskottet anser vidare att det är viktigt att det arbetsrättsliga regelverket är väl avvägt för att ge utstationerade arbetstagare en god skyddsnivå och goda villkor. Regelverket måste även se till att mota bort oseriösa företag som använder sig av svartarbete och social dumpning. Utskottet anser att det finns skäl att avvakta utfallet av de nyligen genomförda ändringarna på området och därefter utvärdera dessa innan eventuella nya ändringar undersöks, såsom t.ex. vilken behörighet en kontaktperson ska ha eller vilka företag inom landets gränser som ska ha en anmälningsskyldighet. Utskottet utgår från att regeringen kommer att agera kraftfullt om det visar sig att missbruk förekommer som skulle kunna undvikas genom ytterligare åtgärder från regeringens sida.

Med hänvisning till vad som anförts ovan anser utskottet att det i nuläget inte finns skäl för några initiativ från riksdagens sida med anledning av motionerna 2014/15:194 (V) yrkandena 6 och 7, 2014/15:739 (S) och 2014/15:2813 (SD), som därför avstyrks.

Entreprenörsansvar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att införa ett entreprenörsansvar.

Jämför reservationerna 13 (SD) och 14 (V).

Bakgrund

Arbetsmarknadsutskottet föreslog i betänkande 2011/12:AU9 ett tillkännagivande om att regeringen inom kort skulle återkomma till riksdagen med initiativ i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares ansvar i utstationeringssituationer. Utskottet ansåg att gällande regelverk inte

säkerställer att arbetstagare som utstationerats till Sverige får intjänade löner m.m., särskilt när flera underentreprenörer bildar entreprenadkedjor. Riksdagen följde utskottets förslag (rskr. 2011/12:176).

Utstationeringslagen innehåller inte någon bestämmelse om entreprenörsansvar. Däremot finns det en ansvarsbestämmelse för uppdragsgivare och uppdragsgivare i tidigare led i 7 § lagen (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige. Lagen infördes på förslag från regeringen och trädde i kraft den 1 augusti 2013 (prop. 2012/13:125, bet. 2012/13:SfU8, rskr. 2012/13:274).

Artikel 12 i det ovan nämnda tillämpningsdirektivet innehåller bestämmelser som gör det möjligt för medlemsstaterna att införa olika former av entreprenörsansvar. Av bestämmelsen framgår bl.a. att medlemsstaterna får vidta åtgärder på icke-diskriminerande och proportionerlig grund vid kedjor av underentreprenörer för att åtgärda bedrägerier och missbruk.

Som nämnts ovan har regeringen gett en särskild utredare i uppdrag att föreslå hur tillämpningsdirektivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2014:81 och 2014:150). Utredningen om nya utstationeringsregler ska, i fråga om tillämpningsdirektivets bestämmelser om entreprenörsansvar, redovisa sitt uppdrag den 31 mars 2015. Tidsfristen för medlemsstaterna att införliva direktivets bestämmelser i sin nationella lagstiftning löper ut vid mitten av 2016.

Motionerna

Sverigedemokraterna anser i motion 2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. att samtliga företag och anställda inom byggsektorn bör omfattas av ett lagstiftat huvudentreprenörsansvar (yrkande 21). Det ska gälla oavsett ursprungsland, fackligt medlemskap eller om företaget är organiserat i arbetsgivarorganisation.

Vänsterpartiet begär i motion 2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. att företag som är etablerade i Sverige och som anlitar underentreprenörer eller bemanningsföretag, oavsett om dessa är svenska eller utländska, ska göras solidariskt ansvariga för inbetalningar av löner, försäkringar, skatter och sociala avgifter (yrkande 9).

I motion 2014/15:1962 vill Teres Lindberg (S) att regeringen ser över möjligheten att tydliggöra huvudentreprenörers ansvar för arbets- och anställningsvillkor i entreprenörskedjor.

Utskottets ställningstagande

Utskottets bedömning är att det blir allt vanligare med olika former av entreprenadkedjor i olika branscher och att längden på kedjorna verkar öka. Med flera nivåer av underentreprenörer ökar risken för att det uppstår problem – både för de anställda och för samhället. Det är inte ovanligt att arbetstagare som befinner sig i slutet av entreprenörskedjan stöter på problem med att t.ex.

få sin intjänade lön utbetald. Problemet gör sig särskilt påmint för utländska arbetstagare som tillfälligt utstationerats till Sverige. För samhället kan det få följden att skatt och sociala avgifter undanhålls. För att förhindra oseriösa entreprenörer och exploatering av arbetskraften kan en väg att gå vara att införa någon form av entreprenörsansvar som föreslås av motionärerna i detta avsnitt. Utskottet välkomnar därför att det pågår diskussioner om sådant entreprenörsansvar för tillfället.

Tillämpningsdirektivets artikel 12 innehåller bestämmelser som ger utrymme för flera olika modeller för entreprenörsansvar, dels när det gäller omfattningen av ansvaret, dels för vilka branscher det ska gälla. Dessutom kan ett entreprenörsansvar helt ersättas av andra lämpliga åtgärder. Direktivets genomförande i svensk rätt är som nämnts ovan nu under utredning. Av utredningens tilläggsdirektiv framgår bl.a. att utredningen bör överväga olika förslag och analysera vilket som är mest lämpligt utifrån den svenska arbetsmarknadsmodellen och befintliga bestämmelser i svensk rätt (dir. 2014:150). Det framgår vidare att en utgångspunkt för utredningen bör vara att ett entreprenörsansvar ska införas inom byggsektorn och att utredningen därför bör lämna ett sådant förslag. Utredningen bör enligt direktiven också överväga om ett entreprenörsansvar ska införas även i andra sektorer än i byggbranschen. Utskottet ser fram emot att få ta del av redovisningen av utredningens arbete framöver och kommer att följa arbetet med stort intresse.

Utskottet noterar vidare att frågan om entreprenörsansvar engagerar parterna på den svenska arbetsmarknaden. Som exempel kan nämnas att Byggnadsarbetareförbundet och Sveriges Byggindustrier har träffat avtal om en form av entreprenörsansvar som började gälla fullt ut den 1 januari 2015. Utskottet välkomnar att parterna tar ansvar för arbetsmarknadens funktionssätt genom att på detta vis söka konstruktiva lösningar förhandlingsvägen.

Utskottet vill inte föregripa den pågående utredningen och konstaterar att frågan är föremål för parternas intresse. Därmed är utskottet inte berett att i nuläget med anledning av motionerna i detta avsnitt föreslå några initiativ. Utskottet avstyrker därför motionerna 2014/15:194 (V) yrkande 9, 2014/15:1962 (S) och 2014/15:2812 (SD) yrkande 21.

Arbetsrätt och offentlig upphandling

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att arbetstagares skydd vid upphandlingar bör förstärkas och att Sverige bör ratificera ILO:s konvention nr 94.

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

Bakgrund

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

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

Regeringen tillsatte i december 2014 en särskild utredare med uppgift att analysera hur uttryckliga krav på villkor enligt kollektivavtal kan föras in i de tre nya kommande upphandlingslagarna om offentlig upphandling, upphandling inom försörjningssektorerna och upphandling av koncessioner som är en följd av tre EU-direktiv från 2014 om offentlig upphandling och koncessionskontrakt (dir. 2014:162). Utredaren ska också analysera hur krav på att varor, tjänster och byggtreprenader ska produceras, tillhandahållas och utföras under förhållanden som uppfyller ILO:s kärnkonventioner kan föras in i de tre nämnda upphandlingslagarna. Syftet med detta är att det handlingsutrymme som 2014 års EU-upphandlingsdirektiv ger i fråga om sådana krav ska utnyttjas för att därigenom stärka det sociala skyddet. Av utredningens direktiv framgår det vidare att regeringen avser att återkomma med ytterligare direktiv till utredningen att analysera och lämna förslag som säkerställer att åtgärder vidtas så långt det är möjligt i enlighet med riksdagens tillkännagivanden om ILO:s konvention nr 94. Uppdraget ska redovisas senast den 1 september 2015.

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion 2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. att den arbetsrättsliga lagstiftningen och lagen (2007:1091) om offentlig upphandling, förkortad LOU, bör skrivas om så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar (yrkande 8).

Teres Lindberg (S) noterar i motion 2014/15:1926 att flera europeiska länder har ratificerat ILO:s konvention nr 94, däribland våra nordiska grannländer. Hon anser att det offentliga kan bidra till att villkoren på arbetsmarknaden upprätthålls genom att ratificera konventionen.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att en väl fungerande arbetsmarknad är beroende av att företaget och andra arbetsgivare följer de regler för arbetsmarknaden som slagits fast i såväl lagstiftning som kollektivavtal. Utskottet anser att den svenska modellen erbjuder en lämplig ordning för hur dessa regleringar av förhållandena på arbetsmarknaden kommer till stånd. Det är viktigt att denna modell värnas och att politiken strävar mot att ge arbetsmarknadens parter möjlighet att ta ansvar för villkoren på arbetsmarknaden. Genom att ta ett sådant ansvar kan parterna både skapa stabilitet på arbetsmarknaden och på ett lämpligt sätt anpassa villkoren till de förutsättningar som råder i respektive bransch.

Även om utskottets övergripande uppfattning är att den svenska modellen fungerar väl och att det arbetsrättsliga regelverk som vi i dag har i stort är väl avvägt finns det skäl att vara på sin vakt så att villkoren på arbetsmarknaden inte försämras för arbetstagarna. Utskottet noterar att den arbetsrättsliga lagstiftningen under senare år har försvagats i vissa delar och att utvecklingen på arbetsmarknaden samtidigt har skapat en ökad otrygghet för vissa grupper. Det kan därför finnas områden i det arbetsrättsliga regelverket som kan behöva ses över. Utskottet är övertygat om att regeringen bevakar utvecklingen och kommer att agera om det visar sig nödvändigt.

Utskottet kan vidare konstatera att det pågår ett utredningsuppdrag om nya upphandlingslagar. I utredningsuppdraget ingår bl.a. att analysera hur krav på kollektivavtal ska kunna föras in i lagstiftningen och hur det sociala skyddet ska kunna stärkas. Som nämnts ovan är ytterligare direktiv att vänta om åtgärder med anledning av riksdagens tillkännagivande om ILO:s konvention nr 94, som tas upp i ett annat motionsyrkande. I det sammanhanget noterar utskottet även att regeringen i budgetpropositionen för 2015 uppger att den har för avsikt att ratificera konventionen och att ett arbete kommer att påbörjas i den riktningen.

Utskottet anser att det är tydligt att arbete pågår i de frågor som tas upp i motionerna 2014/15:68 (V) yrkande 8 och 2014/15:1926 (S) och att något initiativ därför inte är nödvändigt. Motionerna avstyrks därför.

Turordningsreglerna i LAS

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att turordningsreglerna bör ses över eller ändras på olika sätt.

Jämför reservationerna 17 (SD), 18 (C), 19 (V) och 20 (FP).

Bakgrund

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

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

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

Motionerna

Översyn av turordningsreglerna

Centerpartiet framhåller i motion 2014/15:2565 av Annie Lööf m.fl. att dagens turordningsregler skapar trösklar som stänger ute framför allt unga och utrikes födda. Partiet vill i stället skapa en trygg flexibilitet på arbetsmarknaden (yrkande 3). Enligt partiet ska detta uppnås genom rättvisa turordningsregler baserade på kompetens i kombination med en stark omställningsförsäkring. Ett liknande resonemang förs av Fredrik Christensson (C) i motion 2014/15:276.

I motion 2014/15:1636 av Jan Björklund m.fl. anser Folkpartiet att dagens arbetsmarknadsregler behöver moderniseras för att öka sysselsättningen och ge fler grupper större chans på arbetsmarknaden. Enligt partiet bör de nuvarande turordningsreglerna i LAS vid uppsägning på grund av arbetsbrist avskaffas och ersättas med turordningsregler som baseras på den enskildes

kompetens. LAS ska även i fortsättningen vara dispositiv, vilket betyder att arbetsmarknadens parter är fria att själva avtala om hur turordningsreglerna ska utformas inom deras bransch. Arbetsmarknadens parter bör avtala fram lämpliga kriterier för hur kompetens ska värderas i turordningen inom varje bransch.

Betty Malmberg (M) pekar i motion 2014/15:1338 bl.a. på turordningsreglernas inlåsnings effekt och att reglerna är ett hinder mot att trycka tillbaka ungdomsarbetslösheten. Motionären anser att det behövs en översyn av turordningsreglerna.

Både Johan Hedin (C) i motion 2014/15:1341 och Sofia Fölster (M) i motion 2014/15:2277 vill att turordningsreglerna i LAS ska avskaffas.

Tvåpersonersundantaget

Sverigedemokraterna vill i motion 2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. öka antalet undantag från turordningsreglerna från två till fem personer (yrkande 14). Partiet anser att man inte helt bör avskaffa den trygghet som turordningsreglerna medför för arbetstagarna, men vill samtidigt underlätta för företagen och stimulera tillväxt och sysselsättning. Samma krav framförs av partiet i motion 2014/15:1123 av Josef Fransson m.fl. (yrkande 3).

Tvåpersonersundantaget i LAS behandlas även av Vänsterpartiet i motion 2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. Partiet anser att möjligheten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § LAS (yrkande 5).

Phia Andersson och Petter Löberg (båda S) anför i motion 2014/15:727 att en översyn bör göras av undantagen i turordningsreglerna i LAS.

I motion 2014/15:1773 av Jessica Rosencrantz (M) framhålls betydelsen av tvåpersonersundantaget för små företag. Hon anser att undantaget bör behållas.

Utskottets ställningstagande

Utskottet kan konstatera att flera motionärer från allianspartierna i detta avsnitt framför önskemål om att turordningsreglerna i LAS ses över på ett eller annat sätt. Förslagen varierar från att regelverket ska baseras på kompetens till att det ska avskaffas helt. Argumentationen i motionerna genomsyras av synsättet att dagens turordningsregler i LAS skulle vara omoderna och inte lämpade för att skapa den flexibilitet som behövs på dagens arbetsmarknad. En gemensam uppfattning synes vara att en förändring av reglerna skulle leda till att arbetsmarknaden öppnas för grupper som i dag har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Utskottet kan inte ställa sig bakom det resonemang som förs i motionerna.

Utskottet är av uppfattningen att arbetsrätten ska skapa förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Flexibilitet på arbetsmarknaden är alltså viktigt. Men det är minst lika viktigt att de anställda känner sig trygga och

åtnjuter rättssäkerhet. Utskottet anser att LAS har en viktig roll för att skapa den önskade balansen mellan flexibilitet och trygghet och att turordningsreglerna spelar en central roll i detta.

Utskottet delar inte heller bilden av att turordningsreglerna i LAS skulle begränsa möjligheterna för vissa grupper att få tillträde till arbetsmarknaden. Utskottets bedömning är att lagstiftningen på området är väl avvägd. Lagstiftningens dispositiva karaktär gör att det redan i dag är möjligt att i förhandlingar mellan parterna söka konstruktiva lösningar i de fall då en arbetsgivare tvingas till uppsägningar på grund av arbetsbrist. Utskottet anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med arbetsrättslig lagstiftning, fungerar väl och har varit gynnsam för både arbetsgivare och arbetstagare.

Utskottets uppfattning är att förändringar av det arbetsrättsliga regelverket bör vara väl förankrade hos arbetsmarknadens parter för att de ska få det genomslag som önskas. Det gäller även förändringar av turordningsreglerna i stort och särskilda delar som tvåpersonersundantaget. Parterna har och bör fortsätta att ha ett stort ansvar när det gäller arbetsmarknadens funktionssätt. Innan förslag genomförs på området är det därför viktigt med en förankring hos arbetsmarknadens parter. Utskottet noterar även att det verkar finnas en ambition på vissa håll hos parterna att diskutera turordningsfrågor. Utskottet välkomnar att parterna har sådana ambitioner och att parterna verkar ha ett intresse av att lösa många frågor avtalsvägen. Om parterna i den här typen av diskussioner skulle nå fram till en samsyn om att en förändring av lagstiftningen är nödvändig utgår utskottet från att regeringen noga skulle analysera detta.

Mot bakgrund av det anförda anser utskottet inte att det finns skäl för något initiativ med anledning av motionerna i detta avsnitt. Motionerna 2014/15:68 (V) yrkande 5, 2014/15:276 (C), 2014/15:727 (S), 2014/15:1123 (SD) yrkande 3, 2014/15:1338 (M), 2014/15:1341 (C), 2014/15:1636 (FP), 2014/15:1773 (M), 2014/15:2277 (M), 2014/15:2565 (C) yrkande 3 och 2014/15:2812 (SD) yrkande 14 avstyrks därför.

Flexiblare arbetstid och utökad ledighet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om flexiblare arbetstid och utökad ledighet.

Jämför reservationerna 21 (SD) och 22 (V).

Motionerna

Moderaterna framhåller i motion 2014/15:2664 Cecilia Widegren m.fl. att det är viktigt att det finns ett stöd för äldre att fortsätta leva ett aktivt liv och även behålla ett yrkesliv. Många äldre vill och kan jobba allt längre om

förutsättningarna för exempelvis flexibla arbetstider finns. Partiet anser därför att det måste bli enklare och mer naturligt att kunna gå både upp och ned i arbetstid (yrkande 13).

I motion 2014/15:2495 av Linus Bylund m.fl. yrkar Sverigedemokraterna på ett tillkännagivande om att utöka föräldrars valfrihet till deltidarbete inom den offentliga sektorn under barnets första åtta år, från dagens 25 procent till 50 procent (yrkande 8). Partiet menar att detta bl.a. kan leda till minskad psykisk ohälsa. Ett liknande yrkande framförs av partiet i motion 2014/15:2960 av Per Ramhorn m.fl. (yrkande 4). I den nämnda motionen 2014/15:2495 framför partiet även ett förslag om att det ska införas fem ”förskoledagar” per barnfamilj med barn i förskolan (yrkande 10). Med detta menas att en förälder från varje hushåll med barn i åldern ett till fem år får en laglig rätt att ta ut fem obetalda dagars tjänstledighet när förskolan är stängd, t.ex. under den del av sommaren när förskolorna ofta stänger sin verksamhet. Ett liknande yrkande framställs även av Linus Bylund m.fl. (SD) i motion 2014/15:1011.

Vänsterpartiet anser i motion 2014/15:70 av Ali Esbati m.fl. att det är dags att på nytt ta upp frågan om en generell arbetstidsförkortning. Enligt partiet handlar frågan i grunden om ett avgörande vägval för vårt samhälle. I motionen föreslås därför att det tillsätts en utredning med uppdraget att se över möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning.

Catharina Bråkenhielm (S) anför i motion 2014/15:1737 att det är angeläget att se över möjligheterna för föräldrar till barn med funktionsnedsättning att gå ned i arbetstid.

Utskottets ställningstagande

Som utskottet i det föregående har framhållit vid upprepade tillfällen är det önskvärt att arbetsmarknadens parter så långt som möjligt tar ansvar för vilka närmare arbetsrättsliga villkor som ska gälla i arbetslivet. Det gäller för alla som arbetar i Sverige, oavsett varifrån man kommer och oavsett vilken livssituation man befinner sig i. Genom att parterna tar ett sådant ansvar kan långsiktig stabilitet uppnås, samtidigt som parterna själva har möjlighet att anpassa villkoren till de förutsättningar som råder i respektive bransch. Utskottet anser att det är statens uppgift att skapa förutsättningar för parterna att ta ett sådant ansvar och samtidigt säkerställa vissa grundläggande villkor. Detta resonemang gör sig gällande även för de motionsyrkanden som rör arbetstidens flexibilitet och längd samt möjligheterna till ledighet från arbetet.

När det gäller de grundläggande villkoren för arbetstidens flexibilitet och längd samt möjligheterna till ledighet från arbetet anser utskottet att det gällande regelverket överlag är väl avvägt. I fråga om rätten att vara föräldraledig kommer detta t.ex. till uttryck genom generösa regler i föräldraledighetslagen. Det finns även skäl att lyfta fram att åldersgränsen för att ta ut föräldrapenning relativt nyligen höjdes från åtta till tolv år (prop. 2013/14:4, bet. 2013/14:SfU3, rskr. 2013/14:66). Ett skäl till ändringen var

föräldrarnas behov av ledighet från arbetet även för äldre barn, exempelvis under lov och studiedagar eller vid deltagande i förskolans och skolans verksamhet. Utskottet delar den uppfattning som kommer till uttryck i några motionsyrkanden om att det är viktigt att föräldrar tar en aktiv del i samtliga delar av sina barns uppväxt, däribland skolgången. Utskottet anser emellertid att det nuvarande systemet är utformat på ett sätt som är lämpligt för att tillgodose detta.

När det gäller frågan om arbetstidsförkortning vill utskottet betona att utskottet tar sin utgångspunkt i den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagstiftning. Det är en ordning som bör värnas. I linje med det anser utskottet att det i första hand är arbetsmarknadens parter som bör komma överens om eventuella arbetstidsförkortningar. Utskottet vill även framhålla att det ställer sig bakom att regeringen i sin politik utgår från ett tydligt sysselsättningsmål där antalet personer som arbetar och antalet arbetade timmar i ekonomin ska öka så att Sverige når lägst arbetslöshet i EU 2020. Utskottet kommer att följa utvecklingen på området med stort intresse för att se om sysselsättningsmålet kommer att kunna nås.

Mot bakgrund av det anförda anser utskottet inte att det finns skäl till något initiativ från riksdagens sida med anledning av motionerna som behandlas i detta avsnitt. Motionerna 2014/15:70 (V), 2014/15:1011 (SD), 2014/15:1737 (S), 2014/15:2495 (SD) yrkandena 8 och 10, 2014/15:2664 (M) yrkande 13 och 2014/15:2960 (SD) yrkande 4 avstyrks därför.

Delade turer

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om delade turer.

Jämför reservation 23 (SD) och särskilt yttrande 2 (V).

Motionerna

Sverigedemokraterna uppmärksammar i motion 2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. att delade turer, där personalen tvingas till långa, ofta obetalda håltimmar mellan två längre arbetspass, är ett fenomen som är ganska vanligt inom den offentliga sektorn. Partiet vill att ofrivilligt delade turer ska avskaffas (yrkande 3). Ett liknande resonemang förs även av partiet i motion 2014/15:2960 av Per Ramhorn m.fl. (yrkande 5). Problemen som är sammankopplade med ofrivilligt delade turer noteras även i motion 2014/15:2816 av Sven-Olof Sällström (SD). Motionären anser att staten måste gå in med styrmedel och resurser för att systemet med ofrivilligt delade turer inom den offentliga sektorn ska kunna avvecklas.

I motion 2014/15:2854 av Carina Ohlsson (S) belyses också problemet med delade turer inom kvinnodominerade yrken. Motionären anser att det är viktigt

att se över dessa yrkesområden när det gäller heltid som norm med goda arbetsvillkor och en sammanhållen arbetsdag.

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att villkoren för personal i den offentliga sektorn är en central välfärdsfråga. För att vi ska kunna upprätthålla en hög nivå på välfärden är det av yttersta vikt att personalen kan tillförsäkras goda arbetsvillkor och en hälsosam arbetsmiljö. För att uppnå detta krävs att det satsas resurser i den offentliga sektorn och att verksamheterna organiseras med utgångspunkt från att personalen ska ha goda arbetsvillkor. Utskottet välkomnar att Sverige har en regering som är tydlig i sina prioriteringar av detta område.

När det gäller delade turer och problemen som kan följa med att ha en uppdelad arbetsdag vill utskottet poängtera att frågan om hur företeelsen bör regleras inte är helt enkel. Utgångspunkten bör dock, som utskottet framhållit vid upprepade tillfälle, vara att den här typen av frågor är något som bör hanteras av arbetsmarknadens parter. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt sätt. Det ligger också i modellens natur att det i första hand är parterna som bör diskutera och komma överens i kollektivavtal. En viktig utgångspunkt är att riksdagen inte bör lagstifta om frågor som bättre kan lösas i förhandlingar mellan parterna.

Utskottet noterar att det i olika kommuner runt om i landet har vidtagits åtgärder för att komma åt problemen med delade turer. Utskottet utgår från att arbetsmarknadens parter nogga följer arbetet i kommunerna för att lära sig av de goda exempel som kan finnas där och att regeringen följer detta arbete.

Med hänvisning till det anförda anser utskottet inte att det i nuläget finns skäl till något initiativ med anledning av motionerna 2014/15:2812 (SD) yrkande 3, 2014/15:2816 (SD), 2014/15:2854 (S) och 2014/15:2960 (SD) yrkande 5, som därför avstyrks.

Rätt till heltid

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att rätten till heltid bör utökas.

Jämför reservation 24 (V) och särskilt yttrande 3 (SD).

Bakgrund

Varken LAS eller arbetstidslagen innehåller några regler om vilken sysselsättningsgrad en anställning ska ha. En arbetstagares sysselsättningsgrad kan regleras i kollektivavtal men är vanligen något som arbetsgivaren och den enskilda arbetstagaren gemensamt kommer överens om. I 25 a § LAS finns

det en bestämmelse om en deltidsanställd arbetstagares företrädesrätt till anställningar med högre sysselsättningsgrad. En förutsättning för företrädesrätten är att arbetsgivarens arbetskraftsbehov tillgodoses på detta sätt.

Regeringen tillsatte i november 2011 en delegation för jämställdhet i arbetslivet (dir. 2011:80) med uppdrag att bl.a. stimulera en debatt om hur jämställdhet i arbetslivet kan främjas och lämna förslag på insatser som kan gynna jämställdhet i arbetslivet. En del av uppdraget rör frågan om deltidsarbete. Delegationen har bl.a. publicerat en rad forskningsrapporter. Uppdraget ska enligt ett tilläggsdirektiv redovisas senast den 31 maj 2015 (dir. 2014:71).

Motionerna

Moderaterna lyfter i motion 2014/15:2662 av Cecilia Widegren m.fl. fram vikten av goda arbetsvillkor inom äldreomsorgen och förespråkar att det skapas möjlighet till heltidsjobb inom äldreomsorgen för den som vill (yrkande 12). Genom att erbjuda fler heltidstjänster ökar möjligheten att rekrytera kvalificerade medarbetare och höja statusen på yrket.

Sverigedemokraterna yrkar i motion 2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. att rätten att arbeta heltid ska utökas (yrkande 2).

I motion 2014/15:258 av Ali Esbati m.fl. förespråkar Vänsterpartiet att rätten till heltid ska stärkas genom att LAS ändras så att heltid blir norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta (yrkande 1). Vänsterpartiet ser det ofrivilliga deltidsarbetet som en jämställdhetsfråga och poängterar att också undersköterskor, servitriser och butiksbiträden ska kunna leva på sin lön. Liknande yrkanden om rätt till heltid förs också fram i motionerna 2014/15:723 av Kristina Nilsson m.fl., 2014/15:2159 av Caroline Helmersson Olsson och 2014/15:2795 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (samtliga S). I motionerna 2014/15:723 och 2014/15:2795 betonas att situationen i första hand bör lösas genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter men att lagstiftning måste övervägas om det visar sig att detta inte är en framkomlig väg.

Utskottets ställningstagande

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

Samtidigt som det är viktigt att sträva mot att heltidsarbete ska vara normen på arbetsmarknaden ska deltidsarbete vara en möjlighet för alla att öka

flexibiliteten i olika perioder av livet, inte minst för småbarnsföräldrar och i slutet av arbetslivet. När det gäller deltidsanställda bedömer utskottet att det inte bara är inkomsten som är lägre utan att deltagandet i planeringen av arbetet och inflytandet över arbetet och arbetets förläggning också ofta ligger på en lägre nivå. Vidare är risken för sämre hälsa också högre bland deltidsarbetande än bland heltidsanställda. Utskottet noterar även att kvinnor arbetar deltid i högre utsträckning än män och att detta många gånger är ofrivilligt. Att skapa förutsättningar så att kvinnor och män kan arbeta i lika hög utsträckning är en central jämställdhetsfråga. Utskottet anser därför att det är viktigt att ta krafttag för att förbättra arbetsvillkoren inom kvinnodominerade sektorer, såsom vård- och omsorgssektorn. Annars kommer det att bli svårt att garantera en god välfärd i framtiden. Utskottet kommer i det sammanhanget med stort intresse att följa det arbete som Delegationen för jämställdhet i arbetslivet bedriver. Som redogjorts för ovan rör en del av delegationens uppdrag just frågan om deltidsarbete.

Mot bakgrund av det anförda anser utskottet att det är välkommet att regeringen för en politik som vilar på grunden att heltid ska vara utgångspunkten på arbetsmarknaden. Utskottet noterar t.ex. att regeringen i budgetpropositionen för 2015 slår fast att heltid ska vara normen, med deltid som en möjlighet. Utskottet välkomnar vidare att regeringen är tydlig med att den vill se en ordning där frågan i första hand löses av arbetsmarknadens parter genom förhandlingar och kollektivavtal. Utskottet kommer med stort intresse att följa utvecklingen på detta område, inte minst i fråga om de centrala kollektivavtalen för kommunernas och landstingens verksamheter och bolag.

Mot bakgrund av det anförda och utskottets uppfattning att regeringen arbetar aktivt med de frågor som tas upp i motionerna finns inte skäl att i nuläget rikta något tillkännagivande till regeringen på området. Motionerna 2014/15:258 (V) yrkande 1, 2014/15:723 (S), 2014/15:2159 (S), 2014/15:2662 (M) yrkande 12, 2014/15:2795 (S) och 2014/15:2812 (SD) yrkande 2 avstyrks därför.

Rätt att arbeta efter 67 års ålder

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om rätten att arbeta kvar efter 67 års ålder.

Jämför reservation 25 (SD).

Bakgrund

Enligt 32 a § LAS har en arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av lagen. Enligt 33 § första stycket gäller att en arbetsgivare som vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår 67 år ska ge

arbetstagaren skriftligt besked om detta minst en månad i förväg. En arbetstagare som fyllt 67 år har enligt 33 § tredje stycket inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §§ LAS. Enligt 5 § LAS gäller att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas bl.a. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

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

Motionerna

Allianspartierna föreslår i motion 2014/15:2575 av Ulf Kristersson m.fl. (M, C, FP, KD) att rätten att kvarstå i anställning ska gälla till 69 år i stället för till 67 år som i dag (yrkande 19). Bakgrunden är att det i takt med att medellivslängden ökar blir naturligt för många att arbeta högre upp i åldrarna. De demografiska utmaningarna och konsekvenser av välfärdssystemen och för arbetslivet tas också upp av Moderaterna i motion 2014/15:2662 av Cecilia Widegren m.fl. som anför att åldersgränsen i LAS bör höjas (yrkande 4). Ett liknande resonemang förs av Margareta B Kjellin och Ulf Berg (båda M) i motion 2014/15:1328. Även Birgitta Ohlsson m.fl. (FP) ser i motion 2014/15:400 en höjd pensionsålder, från 67 till 75 år, som en tänkbar lösning. Enligt motionärerna bör det egentligen inte finnas någon övre gräns för människor att kvarstå på arbetsmarknaden. I motionen föreslås därför att den övre gränsen för rätten att vara kvar i arbetslivet ska utredas.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att det är positivt att vi ser en utveckling i samhället där vi blir allt äldre. I takt med att människor lever allt längre är det för många naturligt att också arbeta högre upp i åldrarna, såväl för lönen det ger som för att man trivs på en arbetsplats och för känslan av att man fortsätter göra en värdefull insats. Utskottet noterar att antalet äldre i arbetslivet enligt SCB:s statistik har ökat de senaste åren. Men utskottet konstaterar samtidigt att arbetslivet inte har förlängts i samma takt som

medellivslängden har ökat. Utskottet noterar att Pensionsåldersutredningen har slagit fast att en utveckling där allt färre ska försörja allt fler inte är långsiktigt hållbar.

Utskottet anser att åldersgränsen för hur länge arbetstagare ska ha rätt att kvarstå i anställningen precis som pensionssystemet i övrigt är helt centrala välfärdsfrågor. Arbete är grunden till vårt välbefinnande och vår garant för att kunna upprätthålla välfärden. Det är därför viktigt att frågor på området behandlas på en stabil grund med långsiktighet i åtanke. Utskottet anser att Pensionsgruppen, med pensionsöverenskommelsen som utgångspunkt, är grunden för att frågorna ska kunna behandlas brett och med den önskvärda långsiktigheten som ledstjärna. Det är en ordning som utskottet anser att det är värt att värna om.

Utskottet noterar att Pensionsgruppen i mars 2014 träffade en överenskommelse om vissa förändringar i pensionsöverenskommelsen. I överenskommelsen uppges att Pensionsgruppen kommer att fortsätta att arbeta med åtgärder som förlänger arbetslivet. Sådana åtgärder bör enligt gruppen vidtas i dialog med arbetsmarknadens parter. Det nämns särskilt att en eventuell förlängning av rätten att kvarstå i anställning till 69 års ålder ska diskuteras. Utskottet noterar att detta arbete har inletts. I budgetpropositionen för 2015 anges att staten och parterna har fört inledande samtal. Ett uppdrag att utreda metoder som stimulerar till senare pensionsuttag för dem med låg pension har därutöver getts till Pensionsmyndigheten.

Mot bakgrund av det anförda finner utskottet att arbetet på det aktuella området pågår och ser för närvarande inget behov av ytterligare initiativ på området. Utskottet instämmer i Pensionsgruppens bedömning att det är viktigt med en bred förankring av eventuella förändringar av de pensionsrelaterade åldersgränserna och välkomnar ansatsen att inleda diskussioner med arbetsmarknadens parter som har en central roll.

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

Med hänvisning till det som anförts ovan anser utskottet inte att något initiativ från riksdagens sida är nödvändigt, och motionerna 2014/15:400 (FP), 2014/15:1328 (M), 2014/15:2662 (M) yrkande 4 och 2014/15:2575 (M, C, FP, KD) yrkande 19 avstyrks därför.

Fackligt medlemskap

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om lagstiftningsåtgärder för att kunna erbjuda samtliga arbetstagare fackligt medlemskap och skydd.

Jämför reservation 26 (SD).

Motionen

Sverigedemokraterna vill i motion 2014/15:2844 av Sven-Olof Sällström m.fl. att regeringen ser över möjligheterna till en tvingande lagstiftning där inga exklusiva avtal mellan arbetsmarknadens parter får tecknas om inte samtliga arbetstagare inom avtalsområdet kan erbjudas fackligt medlemskap och skydd.

Utskottets ställningstagande

I motionen pekar Sverigedemokraterna på att alla arbetstagare bör ha samma rättsliga skydd, även på arbetsrättsområdet, och partiet vill se vissa lagstiftningsåtgärder. Utskottet vill framhålla att den svenska modellen, som bygger på kollektivavtal och starka och självständiga parter, är grunden för en fungerande arbetsmarknad. En viktig del av denna modell består i att parterna är just självständiga och själva bestämmer vem de vill teckna avtal med. En annan viktig del av modellen är förhållandet att regeringen och arbetsmarknadens parter har ett gemensamt ansvar för utvecklingen på arbetsmarknaden. Utskottet anser att det här är en modell som har tjänat både arbetstagare och arbetsgivare väl under en lång tid. Utskottet vill även påpeka att det självklart tar avstånd från alla former av handlingar som utgör diskriminering enligt diskrimineringslagstiftningen.

Utskottet anser inte att det finns någon anledning att se över möjligheterna att införa en sådan tvingande lagstiftning som föreslås i motion 2014/15:2844 (SD) och avstyrker den därför.

Utdrag ur brottsregistret

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att begränsa arbetsgivares möjlighet att begära utdrag ur brottsregistret.

Bakgrund

Den 23 maj 2013 gavs en särskild utredare uppdraget att bl.a. kartlägga av vilka skäl arbetsgivare utan uttryckligt författningsstöd begär att

arbetssökande visar upp utdrag ur belastningsregistret och vilken betydelse sådana utdrag tillmäts i anställningsprocessen (dir. 2013:56). Utredaren har också analyserat vilka åtgärder som krävs för att säkerställa att arbetsgivare inte utan författningsstöd begär att arbetssökande och arbetstagare visar upp utdrag ur belastningsregistret. Efter en förlängning redovisades uppdraget den 30 juni 2014 i betänkandet Registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48). Utredaren föreslår att det ska vara förbjudet för arbetsgivare att utan författningsstöd begära att en arbetssökande ska visa upp eller överlämna ett utdrag ur belastningsregistret. Betänkandet har remissbehandlats.

Motionen

Ingemar Nilsson och Susanne Eberstein (båda S) uppmärksammar i motion 2014/15:1932 att det har blivit allt vanligare att även andra arbetsgivare än sådana som har laglig rätt till det kräver utdrag ut brottsregistret av arbetssökande. Motionärerna vill därför begränsa arbetsgivares möjlighet att begära utdrag ur brottsregistret vid andra tillfällen än när lagen kräver detta.

Utskottets ställningstagande

Motionärerna i detta avsnitt riktar in sig på att arbetsgivare i anställnings-situationer kräver utdrag ur belastningsregistret trots att det i många fall saknas lagstöd för en sådan begäran. Utskottet kan konstatera att en särskild utredare nyligen har gjort en kartläggning på området och presenterat ett förslag om en ny lag om registerkontroll i arbetslivet.

Utskottet anser inte att det finns skäl att föregripa regeringens beredning av utredningens förslag och avstyrker därför motion 2014/15:1932 (S).

Det europeiska au pair-avtalet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att ansluta sig till det europeiska au pair-avtalet.

Bakgrund

Det s.k. europeiska au pair-avtalet (European Agreement on Au Pair Placement) upprättades inom ramen för Europarådet 1969 och trädde i kraft i maj 1971. Avtalet innehåller bl.a. bestämmelser om förhållandet mellan en au pair och dess värdfamilj. Enligt avtalet är en au pair varken studerande eller arbetstagare utan tillhör en särskild grupp.

Motionen

Maria Plass (M) konstaterar i motion 2014/15:1403 att precis som många svenska ungdomar i dag vill åka till andra länder som au pair för den kulturella erfarenheten vill många ungdomar komma till Sverige och många familjer ta emot dessa ungdomar. Motionären anser att Sverige borde underlätta för detta kulturella utbyte genom att ansluta sig till och underteckna det europeiska au pair-avtalet.

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar inledningsvis att frågan om au pairers ställning och om att Sverige ska ansluta sig till det europeiska au pair-avtalet återkommer med jämna mellanrum för behandling i riksdagen (se t.ex. bet. 2010/11:AU10 s. 49 f. och bet. 2007/08:UU6 s. 12 f.). Vid tidigare behandling av frågan om anslutning till avtalet har det framförts att ett skäl till att Sverige varken undertecknat eller ratificerat avtalet är att Sverige har en annan syn på den au pair-anställdas rättsliga status på arbetsmarknaden än vad som kommer till uttryck i avtalet.

Utskottet kan konstatera att en au pair som inte är EU/EES-medborgare måste ha arbetstillstånd i Sverige. För att få ett arbetstillstånd krävs att en rad förhållanden är för handen. En au pair måste vara mellan 18 och 30 år och ha ett skriftligt erbjudande från värdfamiljen i Sverige där villkoren för anställningen framgår. Värdfamiljen ska bl.a. erbjuda högst 25 timmars lättare hushållsarbete per vecka, lägst en bruttolön på 3 500 kronor och fri kost och logi. Som au pair får man endast tillstånd för den tid som arbetserbjudandet omfattar men högst för ett års vistelse i Sverige. Tidigare vistelse som au pair i något annat land omedelbart före den planerade vistelsen i Sverige kan enligt Migrationsverkets webbplats minska möjligheterna att få tillstånd i Sverige. Personer som är medborgare i länder inom EU/EES-området behöver inte arbetstillstånd men ska registrera sin uppehållsrätt hos Migrationsverket i vissa fall. Vidare finns det skyddsregler även för personer som arbetar som au pair i Sverige. Alla bestämmelser i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete gäller för arbetstagare som har fyllt 18 år och som arbetar som au pair i Sverige. Sedan 2009 gäller även arbetsmiljölagen (1977:1160) för arbete i arbetsgivarens hushåll.

Enligt utskottet har det inte framkommit några skäl som ger anledning till att frånga den ordning som nu råder. Att ansluta sig till det snart 50 år gamla europeiska au pair-avtalet, som i februari 2015 hade ratificerats av endast fem av Europarådets medlemsländer, är enligt utskottet inte en konstruktiv väg för att hantera au pair-verksamhet och det kulturella utbyte som detta för med sig. Utskottet noterar dock att det på EU-nivå pågår visst arbete i frågan om bl.a. au pairers ställning och att ett direktivförslag om villkoren för tredjelands-medborgares inresa och vistelse för forskning, studier, elevutbyte, avlönad och oavlönad yrkesutbildning, volontärarbete och au pair-arbete (KOM(2013)

151) under 2014 behandlades av parlamentet och väntar på behandling av rådet. Utskottet kommer att följa behandlingen av förslaget.

Utskottet anser inte att det finns skäl för något tillkännagivande med anledning av motion 2014/15:1403 (M), som därför avstyrks.

Reservationer

1. **Det arbetsrättsliga regelverket, punkt 1 (SD)**

av Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD).

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 anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2014/15:1943 av Jasenko Omanovic och Eva Sonidsson (S) och avslår motionerna

2014/15:2029 av Hans Hoff och Adnan Dibrani (S),

2014/15:2364 av Hans Rothenberg (M) och

2014/15:2654 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (M) yrkande 1.

Ställningstagande

Konkurrensen för svenska företag har till följd av internationalisering, privatiseringar och avregleringar skärpts i många branscher. Situationen för företag som vill följa lagar och avtal har ytterligare försämrats av illojal konkurrens av mindre nogräknade företag inom bl.a. åkerinäringen och byggektorn. Det är fråga om företag som använder lönedumpning som konkurrensmedel.

Vi anser att det ska vara ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden och att svenska kollektivavtal ska gälla för alla som arbetar i Sverige. Den svenska modellen bygger på avtal mellan starka och självständiga parter på arbetsmarknaden tillsammans med insatser från staten genom en aktiv arbetsmarknadspolitik och en väl fungerande omställningsförsäkring vid arbetslöshet. Den borgerliga regeringen monterade på område efter område ned statens roll i detta och försvagade den svenska modellens funktionssätt. Därför är det angeläget att regeringen verkar för att den svenska modellen på arbetsmarknaden återupprättas.

Det är viktigt att vi värnar om att principen att det är arbetsmarknadens parter som tecknar kollektivavtal även ska gälla i framtiden. Det får inte vara en fråga som beslutas politiskt. Däremot måste det finnas lagar som på olika sätt försvårar illojal konkurrens för att säkra konkurrens på lika villkor.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:1943 (S) tillstyrks.

2. Tidsbegränsade anställningar, punkt 2 (M, C, FP, KD)

av Elisabeth Svantesson (M), Katarina Brännström (M), Hanif Bali (M), Annika Qarlssoon (C), Christian Holm (M), Roger Haddad (FP) och Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2014/15:2575 av Ulf Kristersson m.fl. (M, C, FP, KD) yrkande 4 och avslår motionerna

2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1, 2 och 4,

2014/15:477 av Johanna Haraldsson (S) yrkande 1,

2014/15:918 av Caroline Helmersson Olsson (S),

2014/15:1640 av Mikael Oscarsson (KD),

2014/15:2089 av Adnan Dibrani m.fl. (S),

2014/15:2176 av Roza Güclü Hedin m.fl. (S) yrkandena 1 och 3,

2014/15:2294 av Hillevi Larsson (S) och

2014/15:2303 av Lars Mejern Larsson (S) yrkande 1.

Ställningstagande

Vi anser att flexibilitet på arbetsmarknaden är nödvändigt med hänsyn till den rådande situationen med bl.a. hög ungdomsarbetslöshet. Vi värnar en arbetsrätt som ger trygghet till alla på arbetsmarknaden och som inte bygger upp onödiga trösklar för dem som står utanför. Genom tidsbegränsade anställningar förenklade alliansregeringen för arbetsgivare att anställa och underlättade för unga och andra med svårigheter att komma in på arbetsmarknaden. Fasta anställningar ska fortsatt vara grunden på svensk arbetsmarknad, visstidsanställningar är dock ett viktigt komplement och en bro in på arbetsmarknaden, men ska inte missbrukas. Det är därför viktigt att följa utvecklingen.

Alliansregeringen lyckades dämpa ungdomsarbetslösheten medan den ökade mer än dubbelt så mycket i övriga EU. Det är effekten av en offensiv politik för att skapa jobb till unga. Vi inser dock att det finns utmaningar kvar. Kostnaderna för att anställa unga och för ett starkt anställningsskydd leder till att unga har en svagare ställning jämfört med den etablerade arbetskraften. Hårdast drabbas de ungdomar som inte har en avslutad utbildning. Att sänka kostnaderna för och osäkerheten med att anställa unga med begränsad erfarenhet minskar arbetsgivarens risktagande. Vi vill därför förlänga provanställningstiden från sex till tolv månader, för att ge dem med mindre erfarenhet tid att komma in i arbetet innan arbetsgivaren ska besluta om fast

anställning. Regeringen bör utan dröjsmål bereda ett sådant förslag och sedan lägga fram ett lagförslag för riksdagen.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:2575 (M, C, FP, KD) yrkande 4 tillstyrks.

3. Tidsbegränsade anställningar, punkt 2 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1, 2 och 4 samt

avslår motionerna

2014/15:477 av Johanna Haraldsson (S) yrkande 1,

2014/15:918 av Caroline Helmersson Olsson (S),

2014/15:1640 av Mikael Oscarsson (KD),

2014/15:2089 av Adnan Dibrani m.fl. (S),

2014/15:2176 av Roza Güclü Hedin m.fl. (S) yrkandena 1 och 3,

2014/15:2294 av Hillevi Larsson (S),

2014/15:2303 av Lars Mejern Larsson (S) yrkande 1 och

2014/15:2575 av Ulf Kristersson m.fl. (M, C, FP, KD) yrkande 4.

Ställningstagande

Tidsbegränsade anställningar fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden. Det måste gå att ta in vikarier när anställda är föräldralediga eller sjuka, och det måste gå att anställa extrapersonal vid tillfälliga arbetsanhopningar eller när det behövs specifik kunskap under en begränsad tid. Vänsterpartiet anser dock att tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden och att tidsbegränsade anställningar bara ska få användas när det finns objektiva skäl för det. Så är det inte i dag. För att anställa någon på ett vikariat krävs att en anställd är frånvarande och tillfälligt behöver ersättas. Men för att erbjuda någon en allmän visstidsanställning enligt § 5 i LAS finns inga sådana kriterier alls. Det står arbetsgivaren fritt att välja en tidsbegränsad anställning utan att motivera det. Därmed kan det inte sägas att tillsvidareanställning längre är norm i den svenska arbetsrättslagstiftningen. Regeringen bör se över LAS så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar. Lagen bör i denna del även fortsättningsvis vara semidispositiv. Det innebär att arbetsmarknadens parter i centrala kollektivavtal kan komma överens om de anställningsformer som är lämpliga inom respektive bransch.

Vidare ska det inte vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare på varandra under en alltför lång tid. Den lagstiftning som gäller i dag innebär i praktiken att en person kan vara anställd på olika tidsbegränsade kontrakt i all oändlighet hos samma arbetsgivare. Det är inte acceptabelt att det går att kringgå anställningstryggheten på det här sättet. Den svenska lagstiftningen strider också mot EU:s visstidsdirektiv. Den svenska staten riskerar att dras inför EU-domstolen om problemet inte åtgärdas. Vänsterpartiet vill att regeringen verkar för en ändring av regelverket med införandet av en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning.

En vikarie är tänkt att vara en person som ersätter en viss bestämd person under en bestämd tid, dvs. det ska finnas ett personsamband. I verkligheten används vikariat ibland på vaga grunder där det ofta är oklart om vikarien alls ersätter en frånvarande person, eller om det i själva verket handlar om att täcka upp för vakanser eller tillfälliga arbetsanhopningar. Det är inte acceptabelt att vikariatsformen missbrukas på detta sätt. Naturligtvis måste det finnas utrymme för rockader i en organisation, så att en vikarie täcker upp för en person som utför en frånvarande anställds arbetsuppgifter. Det måste dock på ett tydligare sätt än vad som är fallet i dag gå att se sambandet mellan en anställds frånvaro och en vikarie. Regeringen bör se över hur regelverket för vikariat kan förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:68 (V) yrkandena 1, 2 och 4 tillstyrks.

4. Rätt att återgå till sin anställning, punkt 3 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 11.

Ställningstagande

Merparten av landets företagare månar om sin personal och bedriver ett ansvarstagande arbetsmiljöarbete. Det händer dock att arbetstagare sägs upp på helt ogiltiga grunder. En arbetstagare kan överklaga uppsägningen i Arbetsdomstolen. Om arbetsgivaren fällt kan denne bli skyldig att betala skadestånd enligt LAS. En uppsagd arbetstagare får dock inte per automatik tillbaka sin anställning.

Sverigedemokraterna anser att denna ordning är oacceptabel och att regeringen därför bör se över regelverket så att arbetstagare som blivit uppsagda på osakliga grunder får ett lagstadgat val att återgå till sin anställning om de så önskar.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:2812 (SD) yrkande 11 tillstyrks.

5. Lärlingsanställning, punkt 4 (SD, KD)

av Sven-Olof Sällström (SD), Paula Bieler (SD) och Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2014/15:1908 av Göran Hägglund m.fl. (KD) yrkande 1 och avslår motion 2014/15:1639 av Mikael Oscarsson (KD).

Ställningstagande

De senaste årens ekonomiska och finansiella kriser har drabbat många människor i en lång rad länder mycket hårt – inte minst i Europa. Den svenska ekonomin har vid jämförelse klarat sig bra. Men arbetslösheten, speciellt ungdomsarbetslösheten, är fortfarande ett gissel.

För att förenkla steget in på arbetsmarknaden för ungdomar finns det ett behov av att införa en ny lärlingsanställningsform. Arbetsgivare som anställer en lärling ska få ekonomiskt stöd för att kompensera handledarkostnader. Regeringen bör se över hur en sådan anställningsform lämpligen kan införas.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:1908 (KD) yrkande 1 tillstyrks.

6. Bemanningsdirektivet och uthyrningslagen, punkt 5 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 6 och 7 samt avslår motion

2014/15:477 av Johanna Haraldsson (S) yrkande 2.

Ställningstagande

EU:s bemanningsdirektiv gäller i dag som lag i Sverige. Direktivet innebär ett stärkt skydd för arbetstagare som både är utstationerade och uthyrda på den svenska arbetsmarknaden. Men direktivet innebär också att enskilda medlemsstater inte längre själva kan besluta om och på vilka villkor bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden. Vänsterpartiet anser att det är en fråga som varje medlemsland måste ha rätt att besluta om. Inhyrning av arbetskraft är i praktiken en arbetsrättslig fråga, och EU ska inte reglera arbetsrätten. Regeringen bör därför verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv som innebär att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden.

Vänsterpartiet konstaterar vidare att uthyrning av arbetstagare i dag sker i allt större utsträckning för att tillfredsställa permanenta behov hos kundföretagen. Permanent inhyrning innebär ett missbruk av bemanningsföretag och skapar stora problem på arbetsmarknaden. Relationerna vid uthyrning är mer komplicerade än förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eftersom också en tredje part, det inhyrande företaget, är inblandat. Det gör det svårare för de fackliga organisationerna att skydda arbetstagarens anställnings- och arbetsvillkor och undvika att diskriminering och godtycke sker. Det är också svårare för anställda i uthyrningsföretag att få det inflytande i arbetslivet som de har rätt till och de har också ofta mindre möjlighet att ta del av kompetensutvecklande åtgärder. Jag anser därför att lagen behöver moderniseras och anpassas till den utveckling som skett sedan 1993. Regeringen bör därför ta initiativ till ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:68 (V) yrkandena 6 och 7 tillstyrks.

7. Företrädesrätt till återanställning, punkt 6 (V)

av Ali Esbati (V).

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 anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3 och 2014/15:2040 av Hans Hoff (S) samt avslår motionerna

2014/15:501 av Phia Andersson (S),
2014/15:1209 av Lena Asplund (M) och
2014/15:2286 av Hillevi Larsson (S).

Ställningstagande

Företrädesrätten till återanställning motverkar att oseriösa arbetsgivare godtyckligt säger upp personal enbart för att kunna ersätta dem med andra. Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning har förlängts. I dag krävs sammanlagt tolv månaders anställning under de senaste tre åren. Givet de allt fler korta visstidsanställningar som framför allt unga hänvisas till innebär denna tidsgräns att stora grupper ställs utanför det skydd som företrädesrätt till återanställning medför. Företrädesrätten gäller i dag under nio månader efter anställningens upphörande. Det är för kort tid. Om företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas. Redan i dag finns det ett stort antal personer som permanent blir hänvisade till att varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet. Om inget görs för att stärka återanställningsrätten riskerar den skaran att växa än mer framöver.

Det är viktigt att LAS stärks upp på ett sådant sätt att det inte går att kringgå företrädesrätten, såvada inte arbetsgivare och facklig organisation avtalar om något annat, och att bemanningsföretag inte får anlitas så länge företrädesrätt till återanställning föreligger.

Mot bakgrund av det som anförts bör kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren, och tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande.

Regeringen bör utan dröjsmål bereda ett förslag som tar det ovan anförda i beaktande och återkomma till riksdagen med ett lagförslag.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2014/15:68 (V) yrkande 3 och 2014/15:2040 (S) tillstyrks.

8. Utstationeringsdirektivet och lex Laval, punkt 7 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkandena 19 och 20 samt

bifaller delvis motion

2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 5.

Ställningstagande

Vi anser att den s.k. Lavallagen, som hindrar fackförbund från att vidta stridsåtgärder mot arbetsplatser med utstationerad arbetskraft som inte följer svenska kollektivavtal, ska rivas upp i sin helhet. Svenska fackförbund ska därigenom äga konflikträtt gentemot oseriösa arbetsgivare som utnyttjar arbetskraft eller aktivt ägnar sig åt lönedumpning genom att åsidosätta svenska villkor. Regeringen bör ta initiativ så att Lavallagen kan rivas upp.

Vi anser vidare att månadsrapportering och anmälningsskyldighet ska vara tvingande för samtliga företag som har utstationerad arbetskraft i Sverige. I nuläget är det oklart exakt hur många utstationerade löntagare som finns i Sverige, vilka löner de har och hur länge de har varit och kommer att vara här. Det bör även införas en bortre maxgräns om tre månader för hur länge en arbetstagare ska kunna vara utstationerad i Sverige. Om en arbetsgivare behöver ha personal stationerad i annat EES-land längre än så medför det inget hinder eftersom den anställde har rätt att arbetskraftsinvandra i enlighet med rörlighetsdirektivet. Regeringen bör därför verka för att utstationeringsdirektivet reformeras i enlighet med det anförda.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:2812 (SD) yrkandena 19 och 20 tillstyrks och motion 2014/15:194 (V) yrkande 5 tillstyrks delvis.

9. Utstationeringsdirektivet och lex Laval, punkt 7 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 5,

bifaller delvis motion

2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 19 och

avslår motion

2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 20.

Ställningstagande

Genom EU-domstolens Laval-dom den 18 december 2007 skapades en motsättning mellan EU:s regler om fri rörlighet och svensk lagstiftning om konflikträtt. I stället för att värna vår kollektivavtalsmodell reagerade den borgerliga regeringen tämligen omgående med att tillsätta en utredning i syfte att anpassa svensk lagstiftning till EU-domstolens tolkning. Det resulterade i ändringar i den svenska lagstiftningen, den s.k. lex Laval, som på flera punkter

går längre i inskränkningen av de fackliga rättigheterna än EU-domstolens dom krävde.

Redan när Lavaldomen föll uttrycktes tvivel om huruvida den var förenlig med ILO:s konventioner och praxis. Efter att lex Laval införts i svensk lag har det blivit alltmer uppenbart att EU-domstolens tolkning i Laval m.fl. domar också står i konflikt med ILO:s kärnkonvention om förenings- och förhandlingsrätt. ILO:s föreningsrättskommitté godtar inte inskränkningar av konflikträtten av handelsskäl, vilket är vad lex Laval innebär. Vidare har ILO:s expertkommitté slagit fast att de inskränkningar i konflikträtten som är en följd av EU-domstolens tolkning i Laval m.fl. domar är en otillåten inskränkning av grundläggande mänskliga och fackliga rättigheter. EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, Europakonventionen och Europarådets sociala stadga är andra viktiga dokument som innehåller regler om bl.a. föreningsfrihet, skydd för migrerande arbetstagare och kollektiva åtgärder. Vänsterpartiet anser att vi nu befinner oss i en situation där vår kollektivavtalsmodell undermineras och där Sverige inte lever upp till sina internationella åtaganden när det gäller grundläggande fackliga rättigheter. Vänsterpartiet är medvetna om att det finns ett pågående utredningsarbete i Utstationeringskommittén. Frågan är dock av en sådan dignitet att en större tydlighet från riksdagens sida vore önskvärd, särskilt i ljuset av de utlåtanden från ILO och Europarådet som nämnts ovan. Regeringen bör snarast vidta åtgärder i syfte att riva upp lex Laval.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:194 (V) yrkande 5 tillstyrks och motion 2014/15:2812 (SD) yrkande 19 tillstyrks delvis.

10. Förhandlingsbehörig företrädare vid utstationering, punkt 8 (SD, V)

av Sven-Olof Sällström (SD), Paula Bieler (SD) och Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 6 och 2014/15:2813 av Sven-Olof Sällström m.fl. (SD).

Ställningstagande

I juli 2013 skärptes utstationeringslagen med krav på att företag som utstationerar arbetskraft till Sverige ska anmäla utstationeringen och utse en representant som ska ha kontakter med myndigheter. Lagskärpningen var välkommen men det behövs ytterligare ändringar.

I dag krävs inte att den kontaktperson som ska utses och anmälas ska vara förhandlingsbehörig. Om en kontaktperson saknar rättskapacitet att själv förhandla med relevant facklig organisation kan det innebära att det kan komma att ta lång tid innan t.ex. en förhandlingsframställan besvaras. Möjligheten till förhandling och att teckna kollektivavtal är själva grunden i den svenska kollektivavtalsmodellen. Utan en förhandlingsbehörig kontaktperson undermineras det skydd som utstationeringsdirektivet förutsätter ska ges genom kollektivavtal. Det innebär även en brist i förutsättningarna för att utstationerade arbetstagare ska kunna garanteras likabehandling. Regeringen bör därför ta initiativ till att lagstiftningen ändras så att den person som utses som kontaktperson i Sverige måste ha behörighet att förhandla och teckna kollektivavtal.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2014/15:194 (V) yrkande 6 och 2014/15:2813 (SD) tillstyrks.

11. Anmälningsskyldighet, punkt 9 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2014/15:739 av Teres Lindberg (S) och avslår motion 2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 7.

Ställningstagande

I Sverige har svenska företag anmälningsplikt i och med att de finns registrerade hos Skatteverket och har en F-skattsedel. Detsamma gäller inte för utländska företag, vilket gör att det är svårt att bedöma seriositeten hos olika företag samt säkerställa att företagen betalar skatt. I Finland har man t.ex. infört en registreringsskyldighet för samtliga företag med verksamhet i landet till det finska skatteverket. Av 600 000 anmälda är 60 000 utländska företagare. Registreringsskyldigheten ska främja konkurrens på lika villkor och motverka svart och grå ekonomisk verksamhet.

Vi anser att Sverige är i behov av mer ordning och reda på arbetsmarknaden. En lag om anmälningsplikt till Skatteverket skulle kunna bidra till sundare konkurrensvillkor och göra det möjligt för Skatteverket att informera om skattelagstiftningen så att färre fel begås. Regeringen bör därför se över möjligheten att införa sådan lagstiftning.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:739 (S) tillstyrks.

12. Anmälningsskyldighet, punkt 9 (V)

av Ali Esbati (V).

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

2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 7 och

avslår motion

2014/15:739 av Teres Lindberg (S).

Ställningstagande

Utländska företag kan i dag agera inom Sverige utan att myndigheterna vet om det. Det gör det svårt att kontrollera om företagen följer lagar och bestämmelser, vilket kan öppna för svartarbete och social dumpning. En anmälningsskyldighet för utländska företag finns i dag på flera håll inom EU. En sådan anmälningsskyldighet under sanktionsansvar bör införas även i Sverige. För att sådana regler ska vara effektiva bör ett sanktionsansvar även gälla de som anlitar oregistrerade utländska företag. Den här modellen finns exempelvis i Danmark. Regeringen bör utreda möjligheterna att införa sådan lagstiftning.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:194 (V) yrkande 7 tillstyrks.

13. Entreprenörsansvar, punkt 10 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD).

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 motion

2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 21 och

bifaller delvis motionerna

2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 9 och

2014/15:1962 av Teres Lindberg (S).

Ställningstagande

Den 31 mars 2014 skrevs ett huvudentreprenörsansvar in i Byggbavtalet. Det innebär att företaget högst upp har det yttersta ansvaret för att arbetsvillkor, lön och kollektivavtal följs av alla underentreprenörer på arbetsplatsen. Avtalet gäller dock bara i begränsad omfattning för t.ex. utstationerade arbetstagare som inte är medlemmar i Byggnads. Det är Sverigedemokraternas uppfattning att samtliga företag och anställda inom byggsektorn ska omfattas av ett lagstiftat huvudentreprenörsansvar oavsett ursprungsland, fackligt medlemskap eller om företaget är organiserat i en arbetsgivarorganisation. Regeringen bör skyndsamt se över möjligheterna att införa en sådan lagstiftning och återkomma med förslag till riksdagen.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:2812 (SD) yrkande 21 tillstyrks och motionerna 2014/15:194 (V) yrkande 9 och 2014/15:1962 (S) tillstyrks delvis.

14. Entreprenörsansvar, punkt 10 (V)

av Ali Esbati (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 anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 9 och avslår motionerna 2014/15:1962 av Teres Lindberg (S) och 2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 21.

Ställningstagande

I dag finns det nätverk mellan entreprenörer och underleverantörer som är så invecklade att det är svårt att skilja mellan de svarta och de vita jobben. Oseriösa underentreprenörer pressar kostnaderna genom att t.ex. tillämpa för låga löner och inte betala in skatter. En brist i dagens lagstiftning är att en huvudentreprenör inte kan hållas ansvarig för villkoren hos en underentreprenör. Företag som själva följer både lagar och avtal kan ganska riskfritt sätta i system att anlita oseriösa underentreprenörer. Därför behövs en nationell lagstiftning som reglerar huvudentreprenörernas ansvar för att de underentreprenörer och bemanningsföretag de anlitar betalar ut avtalsenliga löner och betalar in skatter, försäkringar och arbetsgivaravgifter.

En lag om solidariskt ansvar skulle göra företagen ansvariga för hur deras underleverantörer behandlar arbetstagare som de anlitar. En sådan lagstiftning skulle göra det möjligt för den enskilda arbetstagare som har blivit lurad av en underentreprenör att få ut sin rättmätiga ersättning från entreprenörer högre

upp i kedjan. Ett sådant ansvar finns nu i Sverige när det gäller underentreprenörer som anställer personer som inte har arbetstillstånd. Vidare utreds nu frågan om ett huvudentreprenörsansvar inom ramen för situationer som rör utstationering, som en följd av att tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet öppnat för denna möjlighet. Vänsterpartiet menar dock att ansvaret för huvudentreprenörer behöver vara större än så. Regeringen bör snarast utreda hur företag som är etablerade i Sverige och som anlitar underentreprenörer eller bemanningsföretag, oavsett om dessa är svenska eller utländska, kan göras solidariskt ansvariga för inbetalningar av löner, försäkringar, skatter och sociala avgifter.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:194 (V) yrkande 9 tillstyrks.

15. Arbetsrätt och offentlig upphandling, punkt 11 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2014/15:1926 av Teres Lindberg (S) och

avslår motion

2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8.

Ställningstagande

Offentlig upphandling omsätter stora belopp och kan därför utgöra ett betydelsefullt redskap för att komma till rätta med oönskade beteenden och ekonomisk exploatering av människor och miljö. Det finns inget i EU-rätten som hindrar att social hänsyn tas vid offentlig upphandling.

Vi anser att offentliga medel inte ska användas på ett sådant sätt att de bidrar till lönedumpning och osund konkurrens. Regeringen bör ta initiativ så att Sverige kan ratificera ILO:s konvention nr 94 om arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part så att det offentliga kan bidra till att villkoren på arbetsmarknaden upprätthålls.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:1926 (S) tillstyrks.

16. Arbetsrätt och offentlig upphandling, punkt 11 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8 och avslår motion 2014/15:1926 av Teres Lindberg (S).

Ställningstagande

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

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

Jag anser att regeringen bör ta initiativ så att den arbetsrättsliga lagstiftningen, LAS och MBL, samt lagen om offentlig upphandling skrivs om, så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:68 (V) yrkande 8 tillstyrks.

17. Turordningsreglerna i LAS, punkt 12 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2014/15:1123 av Josef Fransson m.fl. (SD) yrkande 3 och 2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 14 och

avslår motionerna

2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 5,
2014/15:276 av Fredrik Christensson (C),
2014/15:727 av Phia Andersson och Petter Löberg (S),
2014/15:1338 av Betty Malmberg (M),
2014/15:1341 av Johan Hedin (C),
2014/15:1636 av Jan Björklund m.fl. (FP),
2014/15:1773 av Jessica Rosencrantz (M),
2014/15:2277 av Sofia Fölster (M) och
2014/15:2565 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 3.

Ställningstagande

Sverigedemokraterna är medvetna om att LAS är en semidispositiv lag och att facken många gånger kan vara tillmötesgående mot företagen i turordningsfrågor. Det är dock långt ifrån alltid som facken tillåter företagen att behålla spjutspetskompetens framför annan personal som varit på arbetsplatsen längre, och i de fall där man faktiskt når en överenskommelse blir det ofta en kostsam process för företagen. Det råder knappast något tvivel om att turordningsreglerna som de är utformade i dag hämmar såväl tillväxten som företagens anställningsbenägenhet. Mycket talar också för att regelverket missgynnar ungdomar och personer med invandrarbakgrund. En reformering av turordningsreglerna skulle kunna bidra till att minska strukturella problem med missmatchning och höga trösklar för ungdomar.

Sverigedemokraterna anser inte att man helt bör avskaffa den trygghet som turordningsreglerna medför för arbetstagarna, men vill samtidigt underlätta för företagen och stimulera tillväxt och sysselsättning. Regeringen bör därför återkomma med förslag om att antalet undantag från turordningsreglerna i LAS ökas från två till fem personer.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2014/15:1123 (SD) yrkande 3 och 2014/15:2812 (SD) yrkande 14 tillstyrks.

18. Turordningsreglerna i LAS, punkt 12 (C)

av Annika Qarlsson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2014/15:276 av Fredrik Christensson (C) och 2014/15:2565 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 3 och avslår motionerna

2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 5,
2014/15:727 av Phia Andersson och Petter Löberg (S),
2014/15:1123 av Josef Fransson m.fl. (SD) yrkande 3,
2014/15:1338 av Betty Malmberg (M),
2014/15:1341 av Johan Hedin (C),
2014/15:1636 av Jan Björklund m.fl. (FP),
2014/15:1773 av Jessica Rosencrantz (M),
2014/15:2277 av Sofia Fölster (M) och
2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 14.

Ställningstagande

Dagens turordningsregler skapar trösklar som stänger ute framför allt unga och utrikes födda. Många fast anställda, oftast äldre, vågar inte byta jobb eftersom den ekonomiska tryggheten är knuten till en tillsvidareanställning. Centerpartiet vill i stället skapa en trygg flexibilitet på arbetsmarknaden med rättvisa turordningsregler baserade på kompetens. I kombination med förstärkt stöd till snabb omställning uppmuntras fler att byta jobb och fler företag vågar fastanställa. På så sätt gynnas hela arbetsmarknaden.

Centerpartiet vill införa rättvisare turordningsregler i kombination med en stark omställningsförsäkring – från ett jobb till ett annat. För att arbetslöshetsförsäkringen ska bli en stark omställningsförsäkring behöver nivån på ersättningen höjas under de tre första månaderna av arbetslösheten. Denna höjning ska kombineras med en snabbare avtrappning i ersättningsnivåerna för att förstärka drivkrafterna till arbete. Detta leder till en mer flexibel arbetsmarknad där incitamenten till att byta jobb ökar, samtidigt som grundtryggheten är säkrad.

Regeringen bör se över turordningsreglerna och nivån på arbetslöshetsersättningen i enlighet med det som anförts ovan.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2014/15:276 (C) och 2014/15:2565 (C) yrkande 3 tillstyrks.

19. Turordningsreglerna i LAS, punkt 12 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 5 och
avslår motionerna

2014/15:276 av Fredrik Christensson (C),

2014/15:727 av Phia Andersson och Petter Löberg (S),

2014/15:1123 av Josef Fransson m.fl. (SD) yrkande 3,
2014/15:1338 av Betty Malmberg (M),
2014/15:1341 av Johan Hedin (C),
2014/15:1636 av Jan Björklund m.fl. (FP),
2014/15:1773 av Jessica Rosencrantz (M),
2014/15:2277 av Sofia Fölster (M),
2014/15:2565 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 3 och
2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 14.

Ställningstagande

Trots att relativt få arbetsgivare har använt sig av möjligheten att undanta två av de anställda från turordningen har undantagsregeln stor betydelse. Den inskränker förhandlingsrätten och ökar otryggheten för alla anställda på små arbetsplatser. Vänsterpartiet anser att det inte finns några sakliga skäl till att anställda i mindre företag ska ha sämre anställningsskydd än anställda i större företag. Vänsterpartiets uppfattning är att LAS utan undantagsregeln ger parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar på grund av arbetsbrist, som är både rättssäkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen. Nyckelpersoner var genom kravet på tillräckliga kvalifikationer skyddade redan innan undantagsregeln infördes.

Mot bakgrund av det anförda anser jag att regeringen bör ta initiativ så att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen tas bort ur 22 § LAS.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:68 (V) yrkande 5 tillstyrks.

20. Turordningsreglerna i LAS, punkt 12 (FP)

av Roger Haddad (FP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2014/15:1636 av Jan Björklund m.fl. (FP) och
avslår motionerna

2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 5,

2014/15:276 av Fredrik Christensson (C),

2014/15:727 av Phia Andersson och Petter Löberg (S),

2014/15:1123 av Josef Fransson m.fl. (SD) yrkande 3,

2014/15:1338 av Betty Malmberg (M),

2014/15:1341 av Johan Hedin (C),

2014/15:1773 av Jessica Rosencrantz (M),

2014/15:2277 av Sofia Fölster (M),
2014/15:2565 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 3 och
2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 14.

Ställningstagande

Trots att den svenska ekonomin är jämförelsevis stark och välmående förblir arbetslösheten en central utmaning kommande år. För att öka sysselsättningen och ge fler grupper större chans på arbetsmarknaden behöver dagens arbetsmarknadsregler moderniseras. Om den svenska modellen ska kunna fungera i dagens arbetsliv behöver den moderniseras och arbetsrätten bli mer anpassad till behoven och villkoren på dagens arbetsmarknad.

Dagens regelverk ger ett företag goda möjligheter att relativt snabbt anpassa storleken på sin personalstyrka vid arbetsbrist jämfört med i andra länder. Men möjligheterna att behålla nödvändiga nyckelpersoner eller dem med bäst kompetens är små om man inte kan göra särskilda uppgörelser med facket. Många företagare vittnar också om att den strikta arbetsrätten gör att de drar sig för att anställa. Trösklarna för unga, invandrare och andra som inte fått fotfäste på arbetsmarknaden blir höga, och det är ofta samma grupper som får sluta först vid arbetsbrist. Utformningen av turordningsreglerna befäster de hinder som redan i dag gör det svårt för ungdomar och utrikes födda att komma in på arbetsmarknaden.

Regeringen bör därför se över hur de nuvarande turordningsreglerna i LAS vid uppsägning på grund av arbetsbrist kan avskaffas och ersättas med turordningsregler som baseras på den enskildes kompetens.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:1636 (FP) tillstyrks.

21. Flexiblare arbetstid och utökad ledighet, punkt 13 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2014/15:1011 av Linus Bylund m.fl. (SD),
2014/15:2495 av Linus Bylund m.fl. (SD) yrkandena 8 och 10 samt
2014/15:2960 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 4 och
avslår motionerna

2014/15:70 av Ali Esbati m.fl. (V),
2014/15:1737 av Catharina Bråkenhielm (S) och
2014/15:2664 av Cecilia Widegren m.fl. (M) yrkande 13.

Ställningstagande

De flesta föräldrar kan säkert känna igen beskrivningen att det är svårt att kombinera föräldrarollen med yrkesrollen. I dag har den som har barn en lagstadgad rättighet att efter föräldraledigheten arbeta deltid på 75 procent fram till dess att barnet har fyllt åtta år eller har slutat första klass i skolan. Många föräldrar anser dock att detta inte alltid räcker till. Dessutom visar undersökningar att många under en arbetsdag på 75 procent av heltid ändå upplever att de förväntas hinna med sin ordinarie mängd arbetsuppgifter. För att komma till rätta med detta och minska den psykiska ohälsan bör regeringen se över möjligheten att i den offentliga sektorn utöka den lagstadgade rätten till förkortning av normal arbetstid under barnets första åtta år, från dagens 25 till 50 procent.

Vidare bör det uppmärksammas att vissa familjer får problem i semestertider när förskolorna stänger sin verksamhet under en del av sommaren. Jouröppna förskolor erbjuds ofta, men oro för deras verksamhet gör att familjer ibland väljer att inte lämna sina barn där. Dessa familjer delar upp sin semester för att täcka upp alla veckor som den ordinarie förskolan är stängd. Som en följd av detta får dessa familjer som enhet begränsat med gemensam semester. Med anledning av detta bör regeringen verka för att det inrättas ”förskoledagar”. Med detta menas att en förälder från varje hushåll med barn i åldern ett till fem år får en laglig rätt att ta ut fem obetalda dagars tjänstledighet när förskolan är stängd.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2014/15:1011 (SD), 2014/14:2495 (SD) yrkandena 8 och 10 samt 2014/15:2960 (SD) yrkande 4 tillstyrks.

22. Flexiblare arbetstid och utökad ledighet, punkt 13 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2014/15:70 av Ali Esbati m.fl. (V) och

avslår motionerna

2014/15:1011 av Linus Bylund m.fl. (SD),

2014/15:1737 av Catharina Bråkenhielm (S),

2014/15:2495 av Linus Bylund m.fl. (SD) yrkandena 8 och 10,

2014/15:2664 av Cecilia Widegren m.fl. (M) yrkande 13 och

2014/15:2960 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 4.

Ställningstagande

Det måste vara möjligt för både kvinnor och män, arbetare och tjänstemän, att kombinera heltidsarbete med föräldraskap, familj och fritid utan att slita ut sig. Vi behöver ett mänskligt och rättvist samhälle där människor har reella möjligheter att utvecklas och leva berikande liv. Vi behöver ett arbetsliv med plats för fler, där människor inte slits ut i förtid utan orkar jobba till pensionsåldern. Vi behöver bättre förutsättningar för människor att leva jämställt. Vi behöver också lägga om vår samhällsekonomi, bort från materiell överkonsumtion som tär på planetens ändliga resurser. Kortare arbetstid är ett viktigt element i sådan samhällsutveckling. Det är därför dags att på nytt väcka frågan om en generell arbetstidsförkortning, där lagstiftning om normalarbetstiden också övervägs.

En generell arbetstidsförkortning innebär en bred samhällsförändring. Det pågår redan i dag en del diskussioner i samband med avtalsförhandlingar. Det bedrivs också lokala försöksverksamheter, flera av dem på Vänsterpartiets initiativ. Det behövs samtidigt större grepp för att samla ihop analyser och erfarenheter och för att lyfta frågan till en som handlar om arbetslivets och samhällsekonominns organisering.

En samhällsdebatt om arbetstiden är viktig, och det är viktigt att den har ett gott och mångsidigt faktaunderlag. Ett första steg är att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:70 (V) tillstyrks.

23. Delade turer, punkt 14 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 3, 2014/15:2816 av Sven-Olof Sällström m.fl. (SD), 2014/15:2854 av Carina Ohlsson (S) och 2014/15:2960 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 5.

Ställningstagande

Delade turer, där personalen tvingas till långa, ofta obetalda håltimmar mellan två längre arbetspass, är ett fenomen som tyvärr är ganska vanligt. Detta gäller i synnerhet inom den offentliga sektorn. Enligt Kommunal använder sig nio av tio kommuner av delade turer, och i sex av tio kommuner tycks förekomsten

ha ökat på senare år. Cirka 100 000 kommunalarbetare har delade turer. De delade turerna är för många en tvingande plåga och leder till att det blir svårt att få familjelivet att gå ihop. Trots att frågan har funnits på dagordningen i många år har väldigt lite hänt. Det tycks t.o.m. bli värre. Den primära bakomliggande orsaken är sannolikt neddragningarna av personal och resurser.

Statliga ingrepp i den konkurrensutsatta privata sektorn bör göras med försiktighet, men när det gäller den offentliga sektorn är det politiska ansvaret stort, och man borde kunna föregå med gott exempel när det gäller vården av personalens fysiska och psykiska hälsa. Även ur ett långsiktigt, strategiskt perspektiv är det viktigt att åtgärder vidtas mot de delade turerna. De dåliga arbetsvillkoren är en av huvudanledningarna till den hotande framtida bristen på vård- och omsorgspersonal. Det är uppenbart att kommunerna och landstingen inte förmår att lösa det här problemet på egen hand och att staten därför måste gå in med styrmedel och resurser. Vi anser att regeringen därför bör återkomma snarast möjligt med förslag om hur systemet med ofrivilliga delade turer inom den offentliga sektorn ska kunna avvecklas.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2014/15:2812 (SD) yrkande 3, 2014/15:2816 (SD), 2014/15:2854 (S) och 2014/15:2960 (SD) yrkande 5 tillstyrks.

24. Rätt till heltid, punkt 15 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2014/15:258 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 1 och avslår motionerna

2014/15:723 av Kristina Nilsson m.fl. (S),

2014/15:2159 av Caroline Helmersson Olsson (S),

2014/15:2662 av Cecilia Widegren m.fl. (M) yrkande 12,

2014/15:2795 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (S) och

2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD) yrkande 2.

Ställningstagande

Det ska vara möjligt för alla som arbetar att försörja sig på sitt arbete. För den som är hänvisad till att jobba deltid är det ofta omöjligt att klara sin egen och eventuella barns försörjning. Deltidsarbetare har också sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet, sämre löneutveckling och lägre ersättning från socialförsäkringarna, arbetslöshetsförsäkringen och pensionssystemet.

Mer än 1 miljon personer, nästan var fjärde sysselsatt, arbetar deltid. Nästan 70 procent av dem är kvinnor. Var tredje deltidsarbetande vill och kan jobba mer än de timmar de erbjuds av sin arbetsgivare. Det är framför allt i kvinnodominerade yrken inom vården, omsorgen och den privata tjänstesektorn som deltid är det enda som erbjuds. Detta är en av de mest grundläggande orsakerna till de stora inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män. Möjligheten att arbeta deltid för den som så önskar ska naturligtvis finnas kvar, men normen att en anställning ska vara på heltid måste stärkas. Det är en central jämställdhetsfråga att också undersköterskor, servitriser och butiksbiträden ska kunna leva på sin lön. Regeringen bör därför ta initiativ till att stärka rätten till heltid genom ändringar i LAS som gör heltid till norm och deltid till en möjlighet om parterna kommer överens om detta.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:258 (V) yrkande 1 tillstyrks.

25. Rätt att arbeta efter 67 års ålder, punkt 16 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2014/15:2575 av Ulf Kristersson m.fl. (M, C, FP, KD) yrkande 19 och avslår motionerna

2014/15:400 av Birgitta Ohlsson m.fl. (FP),

2014/15:1328 av Margareta B Kjellin och Ulf Berg (M) och

2014/15:2662 av Cecilia Widegren m.fl. (M) yrkande 4.

Ställningstagande

I takt med att människor lever allt längre är det för många naturligt att jobba högre upp i åldrarna. Att fler äldre är kvar på arbetsmarknaden bidrar till högre tillväxt och till att finansiera välfärden. Vi anser att arbetsmarknaden behöver anpassas för att ge fler möjlighet att stanna kvar på arbetsplatsen lite längre. Möjligheten att jobba längre bör omfatta så många som möjligt. Stärkta drivkrafter för arbete högre upp i åldrarna, en anpassad arbetsmiljö och en väl fungerande arbetsmarknadspolitik stärker förutsättningarna för ett längre arbetsliv. Regeringen bör därför verka för att rätten att kvarstå i anställning ska gälla till 69 år i stället för som i dag till 67 år.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:2575 (M, C, FP, KD) yrkande 19 tillstyrks.

26. Fackligt medlemskap, punkt 17 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD).

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 delvis motion

2014/15:2844 av Sven-Olof Sällström m.fl. (SD).

Ställningstagande

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

I de fall arbetsgivarorganisationer inom ett specifikt avtalsområde enbart väljer att teckna kollektivavtal och andra avtal exklusivt med ett eller flera fackförbund, som sammantaget inte kan erbjuda samtliga arbetstagare inom avtalsområdet ett fackligt skydd, är det vår uppfattning att detta måste regleras i lag. I ett rättssamhälle är det av vikt att alla erbjuds samma rättsliga skydd, även på arbetsrättsområdet. Vi vill därför att regeringen ser över regelverket så att inga exklusiva avtal mellan arbetsmarknadens parter ska få tecknas utan att samtliga arbetstagare inom avtalsområdet kan erbjudas fackligt medlemskap och skydd.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2014/15:2844 (SD) tillstyrks delvis.

Särskilda yttranden

1. Utstationeringsdirektivet och lex Laval, punkt 7 (M, C, FP, KD)

Elisabeth Svantesson (M), Katarina Brännström (M), Hanif Bali (M), Annika Qarlsso (C), Christian Holm (M), Roger Haddad (FP) och Désirée Pethrus (KD) anför:

Allianspartierna står bakom den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, och anser att den fungerar bra och bör värnas. När det gäller frågan om lex Laval och vilken effekt lagstiftningen har haft på svensk arbetsmarknad konstaterar vi att det som en följd av ett tillkännagivande från riksdagen i september 2012 tillsattes en parlamentarisk kommitté. Utstationeringskommittén ska bl.a. utvärdera tillämpningen av lex Laval och överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv. Uppdraget har inte avslutats än utan ska redovisas senast den 31 maj 2015. Vi anser att utredningens utgång inte bör föregripas genom att riksdagen nu låser fast sig i vissa positioner men vill inom ramen för detta ärende framföra följande.

Vi vill framhålla att vi instämmer i att arbetstagarnas och företagens rörlighet över gränserna är något mycket positivt som skapar möjligheter för många, såväl människor som företag, att utvecklas. Vi anser att Europa bör bejaka en öppnare arbetsmarknad, både inom unionen och i förhållande till övriga världen. Inte minst med tanke på den åldrande befolkningen kommer Europas länder att vara i behov av att människor från andra länder vill arbeta i unionens medlemsländer. Vi har också tidigare kunnat konstatera att farhågorna om social dumpning och s.k. social turism i samband med EU:s utvidgningar 2004–2007 visade sig vara felaktiga. Vi noterar i sammanhanget att kommissionen senast förra året i en rapport konstaterade att EU-medborgare som bor i ett annat land än sitt eget i genomsnitt har en högre sysselsättningsgrad än EU-medborgare som bor i sitt eget land. Enligt rapporten förekommer heller inget överutnyttjande av de sociala bidragssystemen av rörliga arbetstagare.

När det gäller den riktade översynen av utstationeringsdirektivet som kommissionen har aviserat vill vi uppmärksamma att det bland EU:s 28 medlemsländer finns olika arbetsmarknadsmodeller, som på många sätt skiljer sig åt sinsemellan. Vi anser att det är en viktig princip att medlemsstaterna inom ramen för EU-rätten har möjlighet att värna och utveckla sina respektive arbetsmarknadsmodeller.

Vidare finns det skäl att påminna om att tillämpningsdirektivet antogs för mindre än ett år sedan. Tillämpningsdirektivet syftar till att förbättra tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet genom bestämmelser om åtgärder för att förhindra missbruk och kringgående av regler. Det är viktiga steg som kan bidra till förbättringar för utstationerade

arbetstagare och för utstationerande företag. Tidsfristen för medlemsstaterna att införliva direktivets bestämmelser i sin nationella lagstiftning löper ut först vid mitten av 2016. Vi anser att prioriteringen nu måste vara att få dessa nya regler på plats. Erfarenheten från förhandlingen av tillämpningsdirektivet visar hur svårt det är för EU, med sina 28 medlemsstater, att komma framåt på det här området. Vi vill lyfta fram att en eventuell omförhandling av utstationeringsdirektivet skulle kunna leda till ett slutresultat som inte är någon förbättring ur svensk synvinkel. Det är långt ifrån säkert att utfallet skulle ta tillräcklig hänsyn till den svenska arbetsmarknadsmodellen.

2. Delade turer, punkt 14 (V)

Ali Esbati (V) anför:

Jag har valt att inte reservera mig under denna punkt, men vill i sammanhanget framföra följande.

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

Det är svårt att utforma en lagstiftning som förhindrar en utbredd förekomst av delade turer, där arbetstagaren i praktiken får en styrd men obetald "fritid" mellan arbetspassen. Det är också skälet till att Vänsterpartiet i detta läge har avstått från en reservation. Men det finns mycket annat som kan och bör göras utan lagstiftning för att angripa detta problem. Inte minst inom kommuner och landsting behöver arbetsgivarna ta ett större ansvar för att få bort delade turer. Detta är något som Vänsterpartiet har arbetat med i många kommunala sammanhang och som vi utgår från ska vara en viktig uppgift för fler. Inom den privata sektorn är det i första hand starkt fackligt inflytande generellt som kan bidra till att avtal som är starkt ogynnsamma eller t.o.m. direkt nedbrytande för arbetstagarna mönstras ut. Om det visar sig att andra förstärkningar ändå inte rår på problemet med delade turer, finns det skäl att återkomma till frågan lagstiftningsvägen.

3. Rätt till heltid, punkt 15 (SD)

Sven-Olof Sällström (SD) och Paula Bieler (SD) anför:

I Sverigedemokraternas förslag till budget för 2015 tillförs resurser för att utöka möjligheten till heltid inom den offentliga sektorn. Vi anser att vårt förslag i motion 2014/15:2812 (SD) yrkande 2 om rätt till heltid borde ha behandlats tillsammans med budgeten. Därför väljer vi att inte reservera oss i detta ärende. Vi står dock naturligtvis bakom vad som anförs i motionen.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden 2014/15

2014/15:68 av Ali Esbati m.fl. (V):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det ska införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste 5 åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt 6 månaders anställning under de senaste 2 åren och att tiden under vilken företrädesrätten gäller bör förlängas till 12 månader efter anställningens upphörande.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd (LAS).
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det bör göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att den arbetsrättsliga lagstiftningen, LAS och medbestämmandelagen (MBL), samt lagen om offentlig upphandling bör skrivas om, så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar.

2014/15:70 av Ali Esbati m.fl. (V):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning med uppdraget att se över möjligheterna till en generell arbetstidsförkortning.

2014/15:194 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V):

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att riva upp lex Laval.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det bör göras ett tillägg i utstationeringslagen om att alla utstationerande företag ska ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en anmälningsskyldighet för utländska företag som verkar i Sverige.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att företag som är etablerade i Sverige och som anlitar underentreprenörer eller bemanningsföretag, oavsett om dessa är svenska eller utländska, bör göras solidariskt ansvariga för inbetalningar av löner, försäkringar, skatter och sociala avgifter.

2014/15:258 av Ali Esbati m.fl. (V):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka rätten till heltid genom ändringar i lagen om anställningsskydd så att heltid blir norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta.

2014/15:276 av Fredrik Christensson (C):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att skapa en trygg flexibilitet på arbetsmarknaden.

2014/15:400 av Birgitta Ohlsson m.fl. (FP):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda den övre gränsen för rätten att vara kvar i arbetslivet.

2014/15:477 av Johanna Haraldsson (S):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att se över anställningsformerna för att skapa ett tryggare arbetsliv.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om anställningar via bemanningsföretag.

2014/15:501 av Phia Andersson (S):

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

2014/15:723 av Kristina Nilsson m.fl. (S):

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

2014/15:727 av Phia Andersson och Petter Löberg (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att undantagen i turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd (LAS) bör ses över.

2014/15:739 av Teres Lindberg (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över möjligheten att lagstifta om att alla företag som är verksamma i Sverige ska ha anmälningsplikt.

2014/15:918 av Caroline Helmersson Olsson (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över användningen av visstidsanställningar.

2014/15:1011 av Linus Bylund m.fl. (SD):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa fem förskoledagar per familj med barn i förskolan.

2014/15:1123 av Josef Fransson m.fl. (SD):

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

2014/15:1209 av Lena Asplund (M):

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

2014/15:1328 av Margareta B Kjellin och Ulf Berg (M):

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

2014/15:1338 av Betty Malmberg (M):

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

2014/15:1341 av Johan Hedin (C):

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

2014/15:1403 av Maria Plass (M):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige bör ansluta sig till och underteckna det europeiska au pair-avtalet (European Agreement on Au Pair Placement).

2014/15:1636 av Jan Björklund m.fl. (FP):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avskaffa turordningsreglerna i LAS och ersätta dem med regler som baseras på den enskildes kompetens.

2014/15:1639 av Mikael Oscarsson (KD):

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

2014/15:1640 av Mikael Oscarsson (KD):

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

2014/15:1737 av Catharina Bråkenhielm (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om möjligheter för föräldrar till barn med funktionsnedsättning att gå ned i arbetstid.

2014/15:1773 av Jessica Rosencrantz (M):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att behålla tvåundantaget från LAS för små företag.

2014/15:1908 av Göran Hägglund m.fl. (KD):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en lärlingsanställningsform.

2014/15:1926 av Teres Lindberg (S):

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

2014/15:1932 av Ingemar Nilsson och Susanne Eberstein (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om utdrag ur brottsregistret vid nyanställningar.

2014/15:1943 av Jasenko Omanovic och Eva Sonidsson (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av bättre konkurrensvillkor för svenska företag.

2014/15:1962 av Teres Lindberg (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över möjligheten att tydliggöra huvudentreprenörers ansvar för arbets- och anställningsvillkoren.

2014/15:2029 av Hans Hoff och Adnan Dibrani (S):

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

2014/15:2040 av Hans Hoff (S):

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

2014/15:2089 av Adnan Dibrani m.fl. (S):

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

2014/15:2159 av Caroline Helmersson Olsson (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att heltidsarbete ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden.

2014/15:2176 av Roza Güclü Hedin m.fl. (S):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tryggare anställningar.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ungas möjlighet till ett eget boende.

2014/15:2277 av Sofia Fölster (M):

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

2014/15:2286 av Hillevi Larsson (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om bemanningsföretag och anställningstryggheten.

2014/15:2294 av Hillevi Larsson (S):

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

2014/15:2303 av Lars Mejern Larsson (S):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om vikten av att förhindra missbruk av visstidsanställningar.

2014/15:2364 av Hans Rothenberg (M):

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

2014/15:2495 av Linus Bylund m.fl. (SD):

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utöka föräldrars valfrihet till deltidsarbete inom den offentliga sektorn under barnets första åtta år.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa särskilda förskoledagar.

2014/15:2565 av Annie Lööf m.fl. (C):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om trygg flexibilitet på arbetsmarknaden med rättvisa turordningsregler baserade på kompetens i kombination med en stark omställningsförsäkring genom inledningsvis högre a-kassa.

2014/15:2575 av Ulf Kristersson m.fl. (M, C, FP, KD):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att förlänga provanställningstiden från sex till tolv månader.

19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att rätten att kvarstå i anställning ska gälla till 69 år i stället för som i dag till 67 år.

2014/15:2654 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (M):

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

2014/15:2662 av Cecilia Widegren m.fl. (M):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att åldersgränsen i lagen om anställningsskydd (LAS) skahöjas.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att snarast skapa möjlighet till heltidsjobb inom äldreomsorgen för den som vill.

2014/15:2664 av Cecilia Widegren m.fl. (M):

13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att verka för att medarbetare i den mån det är möjligt ska kunna gå upp eller ned i arbetstid.

2014/15:2795 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (S):

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

2014/15:2812 av Mattias Karlsson m.fl. (SD):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utöka rätten till heltid.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avskaffa ofrivilligt delade turer.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om stärkta rättigheter för osakligt uppsagda.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om turordningsreglerna.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att riva upp Lavallagen.
20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att reformera utstationeringsdirektivet.
21. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om huvudentreprenörsansvar.

2014/15:2813 av Sven-Olof Sällström m.fl. (SD):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kontaktpersonen för utstationerade företag ska ha rättskapacitet att ingå kollektivavtal.

2014/15:2816 av Sven-Olof Sällström m.fl. (SD):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om hur systemet med ofrivilliga delade turer inom den offentliga sektorn ska kunna avvecklas.

2014/15:2844 av Sven-Olof Sällström m.fl. (SD):

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

2014/15:2854 av Carina Ohlsson (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om goda arbetsvillkor med heltid som norm och sammanhållen arbetsdag.

2014/15:2960 av Per Ramhorn m.fl. (SD):

4. Riksdagen beslutar om utökad rätt till deltid.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en avveckling av de ofrivilligt delade turerna.