

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2023/24:AU5

Arbetsrätt

Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden. Yrkandena gäller bl.a. tidsbegränsade anställningar, sysselsättningsgrad, arbete via digitala plattformar, rätt till ledighet och utstationering av arbetstagare. Utskottet hänvisar bl.a. till att det gällande regelverket inte är i behov av de förändringar som föreslås och till parternas ansvar på den svenska arbetsmarknaden.

I betänkandet finns 16 reservationer (S, V, C, MP) och ett särskilt yttrande (SD).

Behandlade förslag

Cirka 50 motionsyrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2023/24.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	6
Utskottets överväganden	7
Tidsbegränsade anställningar m.m.	7
Sysselsättningsgrad	12
Arbete via digitala plattformar	15
Turordningsreglerna	19
Företrädesrätten till återanställning	21
Rätten att kvarstå i anställningen	23
Skydd mot repressalier	25
Uthyrning av arbetstagare	28
Rätt till ledighet m.m.	31
Rätt till sympatiåtgärder	35
Utstationering av arbetstagare	38
Entreprenörsansvar	44
Trakasserier i arbetslivet	47
Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU	52
Global Deal	57
Reservationer	59
1. Tidsbegränsade anställningar m.m., punkt 1 (V)	59
2. Sysselsättningsgrad, punkt 2 (V)	60
3. Sysselsättningsgrad, punkt 2 (MP)	61
4. Arbete via digitala plattformar, punkt 3 (V)	62
5. Turordningsreglerna, punkt 4 (V)	63
6. Företrädesrätten till återanställning, punkt 5 (V)	64
7. Rätten att kvarstå i anställningen, punkt 6 (MP)	65
8. Skydd mot repressalier, punkt 7 (V)	66
9. Uthyrning av arbetstagare, punkt 8 (V)	66
10. Rätt till ledighet m.m., punkt 9 (V)	68
11. Utstationering av arbetstagare, punkt 11 (V)	68
12. Utstationering av arbetstagare, punkt 11 (C)	69
13. Entreprenörsansvar, punkt 12 (S)	70
14. Trakasserier i arbetslivet, punkt 13 (V)	71
15. Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU, punkt 14 (C)	72
16. Global Deal, punkt 15 (S)	73
Särskilt yttrande	74
Rätt till ledighet m.m., punkt 9 (SD)	74
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	75
Motioner från allmänna motionstiden 2023/24	75

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Tidsbegränsade anställningar m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1–3, 5 och 7,

2023/24:1240 av Martina Johansson (C) yrkande 3,

2023/24:1326 av Jamal El-Haj (S) och

2023/24:1988 av Zara Leghissa m.fl. (S).

Reservation 1 (V)

2. Sysselsättningsgrad

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 6,

2023/24:1282 av Ola Möller och Hanna Westerén (båda S),

2023/24:1698 av Gunilla Carlsson och Aylin Nouri (båda S),

2023/24:2128 av Roger Hedlund och Mattias Eriksson Falk (båda SD)

och

2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) yrkandena 20 och 21.

Reservation 2 (V)

Reservation 3 (MP)

3. Arbete via digitala plattformar

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:78 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2 samt

2023/24:1320 av Jamal El-Haj (S).

Reservation 4 (V)

4. Turordningsreglerna

Riksdagen avslår motion

2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 9.

Reservation 5 (V)

5. Företrädesrätten till återanställning

Riksdagen avslår motion

2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 4.

Reservation 6 (V)

6. Rätten att kvarstå i anställningen

Riksdagen avslår motion

2023/24:2705 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 49.

Reservation 7 (MP)

7. Skydd mot repressalier

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:461 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) yrkande 5 och

2023/24:1307 av Leif Nysmed m.fl. (S).

Reservation 8 (V)

8. Uthyrning av arbetstagare

Riksdagen avslår motion

2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 10–14.

Reservation 9 (V)

9. Rätt till ledighet m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:395 av Daniel Persson m.fl. (SD) yrkande 1,

2023/24:420 av Tobias Andersson m.fl. (SD) yrkande 4,

2023/24:874 av Leif Nysmed (S) och

2023/24:993 av Jessica Wetterling m.fl. (V) yrkande 8.

Reservation 10 (V)

10. Rätt till sympatiåtgärder

Riksdagen avslår motion

2023/24:1466 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD).

11. Utstationering av arbetstagare

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:439 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 9–12, 14 och 15 samt

2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 7.

Reservation 11 (V)

Reservation 12 (C)

12. Entreprenörsansvar

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:1835 av Lars Mejern Larsson och Mattias Jonsson (båda S) och

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 49.

Reservation 13 (S)

13. Trakasserier i arbetslivet

Riksdagen avslår motion

2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 3.

Reservation 14 (V)

14. Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU

Riksdagen avslår motionerna

2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 9 och
2023/24:2657 av Kadir Kasirga m.fl. (S).

Reservation 15 (C)

15. Global Deal

Riksdagen avslår motion

2023/24:2632 av Fredrik Olovsson m.fl. (S) yrkande 7.

Reservation 16 (S)

Stockholm den 8 februari 2024

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Magnus Persson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Magnus Persson (SD), Teresa Carvalho (S), Viktor Wärnick (M), Patrik Lundqvist (S), Michael Rubbestad (SD), Johanna Haraldsson (S), Saila Quicklund (M), Ann-Christine Frohm Utterstedt (SD), Ciczie Weidby (V), Sara Gille (SD), Camilla Mårtensen (L), Adrian Magnusson (S), Oliver Rosengren (M), Camilla Rinaldo Miller (KD), Mats Berglund (MP), Emelie Nyman (C) och Jonathan Svensson (S).

Redogörelse för ärendet

I betänkandet behandlar utskottet 45 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor från allmänna motionstiden 2023/24. Motionsyrkandena gäller bl.a. tidsbegränsade anställningar, sysselsättningsgrad, arbete via digitala plattformar, rätt till ledighet och utstationering av arbetstagare.

Motionsförslagen finns i bilagan.

Utskottets överväganden

Tidsbegränsade anställningar m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om tidsbegränsade anställningar m.m.

Jämför reservation 1 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) framhåller motionärerna bl.a. att tidsbegränsade anställningar är särskilt vanliga i kvinnodominerade arbetaryrken och att dessa anställningar har blivit alltmer osäkra. I motionen framställs en rad förslag för att minska de otrygga anställningarna på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna föreslår att lagen om anställningsskydd (1982:80), nedan anställningsskyddslagen, ändras så att särskild visstidsanställning stryks och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar (yrkande 1). Vidare menar motionärerna att ökningen av s.k. intermittenta anställningar i form av bl.a. timanställda och personer som rings in vid behov är ett problem på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna vill därför att slutbetänkandet Tid för trygghet (SOU 2019:5), som innehåller förslag på området, ska remitteras (yrkande 2). Motionärerna lyfter också fram det arbete som Jämlikhetskommissionen har genomfört och de förslag som inom ramen för detta har presenterats om situationen för visstidsanställda. I motionen föreslås en utredning med uppdrag att utreda konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda i enlighet med Jämlikhetskommissionens förslag (yrkande 3). I samma motion framställs också ett yrkande om att regelverket för vikariat bör förtydligas för att förhindra missbruk av anställningsformen (yrkande 5). Slutligen förespråkas att anställningsskyddslagen ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda för att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar (yrkande 7).

Jamal El-Haj (S) vill i motion 2023/24:1326 se en översyn av olika åtgärder för att åstadkomma en bättre och tryggare arbetsmarknad samt fler trygga tillsvidareanställningar på heltid.

I motion 2023/24:1988 av Zara Leghissa m.fl. (S) pekar motionärerna på att personer som har graviditetspeng vid en uppsägning inte omfattas av samma skydd som föräldralediga i motsvarande situation. Motionärerna vill därför att samma anställnings- och diskrimineringskydd ska gälla för den som tar emot graviditetspenning som för föräldralediga.

I motion 2023/24:1240 av Martina Johansson (C) yrkande 3 lyfts behovet av flexibla anställningsformer fram, med särskilt fokus på besöksnäringen.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Anställningsskyddslagen

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

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

Den 1 oktober 2022 började ett antal lagändringar i anställningsskyddslagen tillämpas som en del av en stor reformering av arbetsrätten på den svenska arbetsmarknaden (prop. 2021/22:176, bet. 2021/22:AU12, rskr. 2021/22:365). Till ändringarna hör bl.a. att särskild visstidsanställning ersatte allmän visstidsanställning och att tiden för hur länge någon får vara anställd i särskild visstidsanställning innan anställningen övergår till en tillsvidareanställning sänktes. Det finns numera även en bestämmelse om att tiden mellan anställningarna ska ses som anställningstid för en arbetstagare som under en kalendermånad har haft tre eller flera anställningar i särskild visstidsanställning hos samma arbetsgivare.

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

del av parternas principöverenskommelse är en reformering av arbetsrätten med ändringar i anställningsskyddslagen.

11 § anställningsskyddslagen innehåller bestämmelser om uppsägningstid. I tredje stycket finns en bestämmelse som riktar in sig på föräldralediga som sägs upp på grund av arbetsbrist. För dessa gäller att uppsägningstiden börjar löpa när arbetstagaren återupptar arbetet, eller när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Graviditetspenning

En försäkrad som är gravid har enligt 10 kap. socialförsäkringsbalken rätt till graviditetspenning om graviditeten sätter ned hennes förmåga att utföra sitt förvärvsarbete med minst en fjärdedel och hon inte kan omplaceras till ett annat mindre ansträngande arbete enligt 19 § föräldraledighetslagen (1995:584). Detsamma gäller om den gravida kvinnan på grund av risk för bl.a. fosterskador har stängts av från sitt arbete enligt arbetsmiljölagen (1977:1160). Ersättning kan lämnas tidigast fr.o.m. den 60:e dagen och längst t.o.m. den 11:e dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse.

Etableringsjobb

Etableringsjobb är en ny modell för staten att stimulera anställningar för långtidsarbetslösa och nyanlända. Modellen bygger på ett förslag från Landsorganisationen i Sverige (LO), Unionen och Svenskt Näringsliv. Under anställningen ska arbetstagaren enligt den föreslagna modellen få en kombination av lön från arbetsgivaren och ersättning från staten. Etableringsjobb skiljer sig från befintliga subventionerade anställningar genom att staten betalar en ersättning direkt till individen. Etableringsjobb är en tidsbegränsad anställning på heltid med avvikelse från 5 § anställningsskyddslagen och kollektivavtal i max två år. Avsikten är att anställningen i normalfallet ska leda till en tillsvidareanställning på heltid.

LO, Unionen och Svenskt Näringsliv träffade i slutet av november 2022 ett avtal om etableringsjobb i Sverige. Enligt regeringen var dock parternas avtal inte förenligt med regelverket för den statliga ersättning som utgör grunden för etableringsjobben. I oktober 2023 fattade regeringen därför beslut om förändringar i regelverket som innebär att beloppen för lön, referenslön och statlig ersättning kommer att följa utvecklingen av inkomstbasbeloppet och därmed löneutvecklingen i övriga samhället. Dessa ändringar trädde i kraft den 1 januari 2024 (SFS 2023:60).

Statliga utredningar

Utredningen för hållbart arbetsliv över tid överlämnade i januari 2019 sitt slutbetänkande Tid för trygghet (SOU 2019:5). I betänkandet lämnas ett antal överväganden och förslag, däribland ett förslag inriktat på intermittent

anställda om att tiden mellan upprepade korta anställningar i vissa fall ska räknas som anställningstid vid tillämpning av anställningsskyddslagen.

Den s.k. Jämlikhetskommissionen har haft i uppdrag att lämna förslag som syftar till att långsiktigt öka den ekonomiska jämlikheten och öka möjligheterna till social rörlighet (dir. 2018:74). I betänkandet En gemensam angelägenhet (SOU 2020:46) pekar utredningen bl.a. på problem med återkommande korta anställningar och oklara anställningsförhållanden på den svenska arbetsmarknaden. Utredningen anser att konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda av den utveckling som skett sedan 1990-talet bör utredas. Uppdraget bör enligt utredningen behandla förändringar såväl genom ny lagstiftning som genom nya sätt att utnyttja den befintliga lagstiftningen.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om tidsbegränsade anställningar behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU7 Arbetsrätt (s. 7 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2022/23:67).

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

Utskottets ställningstagande

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

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

Motionärerna i detta avsnitt tar framför allt sikte på tidsbegränsade anställningar och ser olika behov av att antingen strama åt regelverket eller betona vikten av flexibla anställningsformer. I kommittémotion 2023/24:647

av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1–3, 5 och 7 och motion 2023/24:1326 (S) vill motionärerna se olika insatser inriktade på att ändra regelverket om tidsbegränsade anställningar och utreda situationen för personer med tidsbegränsade anställningar för att stärka anställningsskyddet. I motion 2023/24:1240 (C) yrkande 3 betonas däremot vikten av flexibla anställningsformer.

Utskottet vill framhålla att tidsbegränsade anställningar ger arbetsgivare flexibilitet och förmåga till anpassning efter förändringar i efterfrågan på arbetskraft. Tidsbegränsade anställningar kan också för många vara en väg in i arbetslivet, inte minst för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden eller ännu inte har hunnit etablera sig på den. Det gäller inte minst i besöksnäringen, som särskilt lyfts fram i nämnda motion 2023/24:1240 (C). Utskottet konstaterar att tidsbegränsade anställningar således fyller en viktig funktion på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt är det viktigt att betona att regelverket för tidsbegränsade anställningar precis som anställningsskyddet i sin helhet ska vara utformat på ett sätt som ger arbetstagarna ett skydd som garanterar nödvändig trygghet i anställningen. Utskottet har ingen annan uppfattning än motionärerna när det gäller vikten av att värna situationen för samtliga arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Utskottets utgångspunkt är att vi i Sverige också har ett regelverk som gör just detta.

Vidare vill utskottet framhålla de förändringar av det arbetsrättsliga regelverket som har genomförts som en del av omställningspaketet på den svenska arbetsmarknaden. Förändringarna har sin bakgrund i omfattande förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Utskottet anser att resultatet av dessa förhandlingar i form av bl.a. en reformering av arbetsrätten visar på den styrka som finns i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utskottet anser också att resultatet visar på en bra balans mellan både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Samtidigt är det fortsatt viktigt att följa utvecklingen till följd av förändringarna inom området.

Utskottet vill i sammanhanget också slå fast att kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter gör det möjligt med branschpassade lösningar på arbetsmarknaden till fördel för både arbetstagarna och arbetsgivarna. En förutsättning för att parterna ska kunna ta ett stort ansvar för regleringen är att deras autonomi och självständighet värnas även i fortsättningen.

Vidare finns det skäl att lyfta fram etableringsjobben som nu slutligen kan komma på plats på den svenska arbetsmarknaden. Utskottets förhoppning är att etableringsjobben med sin konstruktion ska bidra till den övergripande flexibiliteten på den svenska arbetsmarknaden och bli en viktig väg in på arbetsmarknaden för personer som annars har svårt att etablera sig.

Utskottet anser att det nu är viktigt att låta det reformerade arbetsrättsliga regelverket fullt ut etableras och få genomslag på arbetsmarknaden. Utskottet anser inte att det finns skäl för riksdagen att ta några initiativ med anledning av det som anförs i motionerna, och därför bör yrkandena avslås.

När det gäller motion 2023/24:1988 (S) delar utskottet motionärernas grundläggande inställning om att regelverket ska garantera gravida en hög

skyddsnivå. Till skillnad från vad motionärerna tycks anse menar dock utskottet att det nuvarande regelverket är utformat på ett sätt som garanterar gravida arbetstagare en tillfredsställande skyddsnivå och som möjliggör för dem att överlag ta till vara sina rättigheter. Utskottet anser således att det inte finns skäl för riksdagen att ta något initiativ på området. Yrkandet bör därför avslås.

Sysselsättningsgrad

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om sysselsättningsgrad.
Jämför reservation 2 (V) och 3 (MP).

Motionerna

I kommittémotion 2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) noterar motionärerna att flera arbetstagarorganisationer vittnat om att s.k. hyvling av sysselsättningsgraden är ett växande problem inom många branscher. Motionärerna föreslår därför att anställningsskyddslagen ändras så att omreglering av den anställdes sysselsättningsgrad förbjuds (yrkande 6).

I kommittémotion 2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) anser motionärerna att det bör införas en rätt till heltid och möjlighet till deltid (yrkande 20). Motionärerna betonar samtidigt att det också måste handla om en rätt att orka arbeta heltid. Motionärerna anser att offentligt finansierade arbetsgivare ska gå före och erbjuda heltid som norm och deltid som möjlighet för alla sina arbetstagare (yrkande 21).

Ola Möller och Hanna Westerén (båda S) anför i motion 2023/24:1282 att det behövs en översyn av anställningsskyddslagens bestämmelse om heltid som norm och konsekvenserna av dess praktiska tillämpning i relation till användningen av hyvling av tjänster. Ett liknande förslag framförs av Gunilla Carlsson och Aylin Nouri (båda S) i motion 2023/24:1698.

I motion 2023/24:2128 av Roger Hedlund och Mattias Eriksson Falk (båda SD) vill motionärerna att regeringen ska utreda frågan om en lagändring som ger offentliganställda rätt till heltidsarbete.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Den 1 oktober 2022 började ett antal lagändringar i anställningsskyddslagen tillämpas. Ändringarna har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden har förhandlat och enats om en reformering av arbetsrätten. Som framgått ovan handlar det bl.a. om bestämmelser om tidsbegränsade

anställningar. Till de andra områden där det arbetsrättsliga regelverket har ändrats hör vissa bestämmelser om sysselsättningsgraden.

Ett sådant område är situationen när arbetsgivaren väljer att omreglera arbetstagares anställning till en lägre sysselsättningsgrad, något som ibland kallas hyvling av arbetstid. Enligt den nya 7 a § anställningsskyddslagen ska arbetsgivaren iaktta särskilda turordningsregler vid omorganisation av en driftsenhet som innebär att arbetstagare vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas lägre sysselsättningsgrad. Vid erbjudande om omreglerad sysselsättningsgrad ska arbetstagare enligt 7 b § ha rätt till viss omställningstid. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid uppsägning från arbetsgivarens sida, dock max tre månader. Arbetstagare behåller tidigare sysselsättningsgrad och anställningsförmåner under omställningstiden. Det är möjligt att avvika från reglerna om turordning och omställningstid genom kollektivavtal.

När det gäller frågan om rätt till heltid framgår det numera av anställningsskyddslagen att heltidsanställning ska vara huvudregel om inte något annat har avtalats. Enligt den nya 4 a § ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till att en anställning inte avser heltid.

Sveriges Kommuner och Regioner

När det gäller heltid inom kommuner och regioner undertecknade dåvarande Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), nuvarande Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), och Kommunal i april 2016 ett avtal av vilket det framgår att parterna är överens om att fokusera på övergången från deltidsarbete till heltidsarbete. Parterna ska tillsammans underlätta övergången till heltidsorganisering av arbetet för såväl arbetsgivare som arbetstagare samt genomföra åtgärder som stöder det lokala arbetet med att öka andelen heltidsarbetande. Sedan 2016 driver också SKR och Kommunal utvecklingsprojektet Heltidsresan där målet är att heltidsarbete ska bli norm inom välfärdens kvinnodominerade verksamheter. Enligt siffror från SKR ökade andelen heltidsanställda i kommunerna från 70 till 83 procent mellan 2009 och 2020. Under samma period ökade andelen som arbetar heltid från 60 till 71 procent. För regionerna är motsvarande siffror en ökning av andelen heltidsanställda från 81 till 90 procent, medan andelen som arbetar heltid har ökat från 63 till 71 procent.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om sysselsättningsgrad behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU5 Arbetsrätt (s. 11 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2022/23:67).

I betänkande 2021/22:AU12 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden behandlade utskottet förslag om vissa ändringar i anställningsskyddslagen, däribland om regelverket vid omreglering av

sysselsättningsgrad. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (rskr. 2021/22:365).

Utskottets ställningstagande

För de allra flesta på den svenska arbetsmarknaden är inkomster från arbete, dvs. löne- och företagarkinomster, den största inkomstkällan. Arbetsinkomsten är även viktig för andra inkomster eftersom den till stor del ligger till grund för exempelvis sjukpenning, föräldrapenning och inkomstgrundad pension. En arbetsinkomst ökar även möjligheterna till sparande, vilket på sikt kan bidra till kapitalinkomster. Det är en självklarhet för utskottet att lagstiftningen ska utformas med utgångspunkten att arbete och ansträngning alltid ska löna sig. Vi ska ha ett regelverk som på ett rimligt sätt möjliggör för personer att utföra arbete i så hög utsträckning de önskar.

Utskottet noterar samtidigt att vi i dag har en situation i Sverige där många inte arbetar utan är beroende av ersättningar från de offentliga trygghetsystemen. Det medför stora samhällskostnader i form av bl.a. uteblivna skatteintäkter och höga utgifter för bidrag och transfereringar. Det minskar i sin tur utrymmet för att förbättra kvaliteten i de offentliga välfärdstjänsterna. Utskottet vill betona att förmågan att försörja sig själv också har en vidare betydelse eftersom det kan bidra till ett minskat utanförskap och att den enskilde blir en del av samhällsgemenskapen. Det är välkommet att regeringen överlag för en politik som tydligt är inriktad på att individer ska ges möjlighet att försörja sig själva.

Vidare vill utskottet poängtera att en arbetsmarknad där kvinnor och män, med både svensk och utländsk bakgrund, kan delta på samma villkor blir mindre könsuppdelad och bidrar till målet om ekonomisk jämställdhet. Det skapar också en starkare ekonomi och leder till en bättre integration.

I kommittémotion 2023/24:647 (V) yrkande 6 samt motionerna 2023/24:1282 (S) och 2023/24:1698 (S) menar motionärerna att s.k. hyvling för med sig problem på arbetsmarknaden och vill därför se åtgärder på området. Utskottet konstaterar att frågan om skyddet för arbetstagarnas sysselsättningsgrad har varit föremål för ändringar i regelverket som en följd av parternas överenskommelse om att arbetsrätten behöver reformeras. Ett stärkt anställningsskydd för arbetstagarna finns numera just i situationer då en arbetsgivare väljer att omreglera sysselsättningsgraden. Utskottets uppfattning är att den ändring av regelverket som har skett är välbalanserad. Det är viktigt att ha i åtanke att ändringen ska ses som en del av ett större paket där både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande ska tillgodoses. Utskottet anser att det är rimligt att ta fasta på det som parterna på arbetsmarknaden gemensamt har efterfrågat och kan således inte se att det finns skäl för riksdagen att ta något initiativ på området. Yrkandena bör därför avslås.

När det gäller kommittémotion 2023/24:2664 (MP) yrkandena 20 och 21 samt motion 2023/24:2128 (SD) och de olika aspekter av att möjliggöra

heltidsarbete som där tas upp delar utskottet i viss mån motionärernas utgångspunkt. Utskottet anser också att det är viktigt att hålla antalet arbetade timmar på den svenska arbetsmarknaden på en hög nivå för att möta de utmaningar som finns i form av bl.a. en åldrande befolkning och behovet av resurser till välfärden. Utskottet menar att heltidsarbete måste vara en utgångspunkt för den som utför arbete på den svenska arbetsmarknaden. För utskottet är det också tydligt att reformeringen av arbetsrätten har fört med sig att heltidsnormen har stärkts för både kvinnor och män. Samtidigt finns det skäl att betona att regelverket måste kunna möta arbetsgivarnas behov av flexibilitet och arbetstagarnas önskan om att arbeta i annan utsträckning än just heltid. Det är viktigt att det finns utrymme för flexibilitet för att kombinera ett högt arbetsmarknadsdeltagande med familjeliv. Utskottet anser att det regelverk vi har i dag är väl utformat för att väga in de olika behov som finns. Utskottet noterar att även detta område har varit föremål för ändringar med anledning av parternas bakomliggande överenskommelse. Utskottet noterar också att heltidsfrågan är föremål för överväganden på kommunal och regional nivå. Det finns således inte skäl för riksdagen att ta något initiativ på området, och därför bör yrkandena avslås.

Arbete via digitala plattformar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbete via digitala plattformar.

Jämför reservation 4 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2023/24:78 av Ciczie Weidby m.fl. (V) belyser motionärerna situationen för personer som utför arbete via digitala plattformar. Motionärerna anser att regeringen bör verka för att EU-kommissionens förslag till direktiv om bättre villkor för plattformarbete genomförs i sin ursprungliga form, med EU-parlamentets förbättringar (yrkande 1). Vidare framförs krav på att regeringen tillsätter en utredning med uppdrag att ta fram förslag som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta (yrkande 2).

I motion 2023/24:1320 av Jamal El-Haj (S) menar motionären att det finns skäl för en översyn av arbetsvillkoren för arbetstagare i gigsektorn.

Bakgrund

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö

Flera olika statliga utredningar har beaktat olika aspekter av den del av arbetsmarknaden där arbete utförs med inblandning av en digital plattform. En av dessa är Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö, som i augusti 2022 överlämnade sitt betänkande Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus (SOU 2022:45). I betänkandet beskrivs arbete som utförs via digitala plattformar på följande sätt (s. 37 f.):

Arbete via ett digitalt arbetsplattformsföretag innefattar alltså ett trepartsförhållande mellan aktörerna beställare, utförare och det mellanliggande digitala arbetsplattformsföretaget. Som redan nämnts innefattar benämningen arbetsplattform, till skillnad från andra digitala plattformar, att plattformen/plattformsföretaget inte bara förmedlar utan även har någon form av delaktighet i att organisera eller övervaka arbetet. Det finns inga egentliga begränsningar av vilken typ av arbete som kan utföras via digitala arbetsplattformar eller var det kan utföras eftersom det kan handla om såväl fysiskt som digitalt arbete.

— — —

Begreppen digital arbetsplattform och plattformarbete avser hur arbetet förmedlas, dvs. genom ett plattformsföretag. Utföraren kan ha vilken arbetsrättslig status som helst. Utföraren kan vara anställd av plattformsföretaget, vara anställd av eller fakturera via egenanställningsföretag, eller vara egenföretagare (se mer om dessa termer under respektive avsnitt). Utföraren kan också agera som privatperson utan vare sig anställning eller någon koppling till ett företag eller eget företagande, dvs. sakna en arbetsrättslig status.

Utredningen, som hade i uppgift att utreda vissa arbetsmiljöfrågor, lämnar bl.a. ett förslag om att vissa uppdragsgivare när de anlitar exempelvis plattformsarbetare ska omfattas av ett utökat s.k. rådighetsansvar för arbetsmiljön. I betänkandet görs dock bedömningen att det ligger utanför utredningens uppdrag att förändra arbetsgivar- och arbetstagarbegreppen.

Utredningen om ett trygghetssystem för alla – översyn av regelverket för sjukpenninggrundande inkomst

Utredningen om ett trygghetssystem för alla – översyn av regelverket för sjukpenninggrundande inkomst överlämnade sitt slutbetänkande den 20 juni 2023 (SOU 2023:30). Betänkandet innehåller förslag till ett nytt regelverk för sjukpenninggrundande inkomst som innebär att historiska inkomster i de flesta situationer ska vara avgörande, men att det fortsättningsvis även ska finnas möjligheter för enskilda att få en sin sjukpenninggrundande inkomst fastställd på sina aktuella inkomster. Utredningen menar att det regelverk som föreslås är mer anpassat till dagens arbetsmarknad med en växande gigekonomi och där många har korta anställningar. Betänkandet bereds i Regeringskansliet.

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) har i rapporten Den nya arbetsmarknaden – Utmaningar för dagens arbetslöshetsförsäkring (rapport 2020:3) granskat hur arbetslöshetsförsäkringen fungerar i förhållande till nyare arbetsformer. Det handlar om arbetsformer som har uppstått inom den s.k. gig- och delningsekonomin där arbetsuppgifter görs som uppdrag utan klassiska anställningsförhållanden och där en digital plattform ofta är inblandad. Rapporten innehåller bl.a. en omfattande sammanställning av anställningsförhållanden och ersättningsmodeller i olika plattformsföretag (s. 56 f.). En av slutsatserna i rapporten är att det behövs ett samlat grepp kring nya fenomen på arbetsmarknaden i förhållande till våra olika välfärdssystem. Enligt myndigheten är det inte längre lika entydigt vem som i juridisk mening är arbetsgivare respektive arbetstagare. Begreppen håller på att flyta samman och det påverkar flera välfärdssystem. Plattformarbete är enligt utredningen komplext när det gäller att utreda och bedöma om en ersättningssökande är arbetstagare eller företagare, och hänsyn måste tas till samtliga omständigheter i det enskilda ärendet.

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) har i en kunskapsöversikt från 2019 redogjort för de senaste årens forskning om arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gigeconomien. Forte lyfter bl.a. fram att det finns ett behov av mer detaljerad kunskap om arbetsvillkor och arbetsförhållanden bland olika kategorier av gigarbetare, inte minst i en svensk kontext. En annan forskningsrekommendation är att öka kunskapen om i vilken omfattning gigarbetare riskerar att hamna utanför sociala trygghetssystem till följd av de anställningsrelationer som råder inom gigeconomien.

EU-förslag om plattformarbete

I december 2021 presenterade kommissionen ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete (COM(2021) 762). Förslaget innebär i huvudsak att personer som arbetar via digitala plattformar ska få en rättslig yrkesställning som motsvarar deras faktiska arbetsformer och därigenom få tillgång till det skydd och de förmåner som de har rätt till. Det hela ska uppnås genom att medlemsstaterna ska ha lämpliga förfaranden för att kontrollera och säkerställa ett korrekt fastställande av anställningsstatusen för personer som utför plattformarbete. Felklassificering ska undvikas genom en rättslig presumtion enligt artikel 4 om att det är fråga om ett anställningsförhållande om plattformsföretag i viss utsträckning kontrollerar hur arbetet utförs.

Vid subsidiaritetsprövningen av ärendet ansåg riksdagen att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen och beslutade att lämna invändningar i ett motiverat yttrande till Europaparlamentet, ministerrådet och EU-kommissionen (utl. 2021/22:AU16 bil. 3, rskr. 2021/22:184). Riksdagen lyfte

särskilt fram problematiken med anställningspresumtionen så som förslaget var utformat och menade att det underminerar arbetsmarknadens parter självbestämmande och den svenska arbetsmarknadsmodellen.

I juni 2023 antog rådet en allmän riktlinje om förslaget. Under det spanska ordförandeskapet under hösten 2023 fördes trilogförhandlingar, och fortsatta förhandlingar om en överenskommelse pågår.

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om arbete vid digitala plattformar behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU5 Arbetsrätt (s. 13 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2022/23:67).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att det på ett övergripande plan är positivt att den tekniska utvecklingen gör det möjligt att skapa nya tjänster och arbetstillfällen via digitala plattformar. En viktig uppgift för politiken är att skapa en god miljö för företagande och innovationer. Det kan i sin tur skapa möjligheter för fler att komma i arbete. I takt med att den tekniska utvecklingen går framåt krävs också nya lösningar för de sociala och arbetsrättsliga utmaningar som uppstår som en del av utvecklingen.

En självklar utgångspunkt för utskottet är att alla som arbetar i Sverige ska ha goda arbetsvillkor oavsett formen för arbetet. Nya sätt att organisera arbete, såsom genom digitala plattformar, får inte föra med sig att arbetskraften utnyttjas. Dåliga arbetsvillkor hör helt enkelt inte hemma på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet konstaterar att Sverige har en lång och framgångsrik tradition av att låta parterna ta ett stort ansvar för regleringen på arbetsmarknaden. Den svenska arbetsmarknadsmodellen möjliggör flexibla lösningar som är anpassade efter de särskilda krav och arbetsförhållanden som finns inom olika branscher. Det innebär att den svenska arbetsmarknaden normalt har en förmåga till snabb omställning och anpassning till nya förhållanden. Det innebär också att Sverige har goda förutsättningar att möta de förändringar som sker på arbetsmarknaden. Utskottet anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen är något som vi ska vara stolta över och fortsätta att värna.

När det gäller den arbetsrättsliga regleringen av plattformarbete och arbetsvillkoren på området ser inte utskottet samma behov som motionärerna i kommittémotion 2023/24:78 (V) yrkandena 1 och 2 samt motion 2023/24:1320 (S). Utskottet noterar att vi har att göra med ett relativt nytt fenomen på den svenska arbetsmarknaden som trots det redan har fångats upp av arbetsmarknadens parter. Utvecklingen av branschanpassade kollektivavtal för plattformsföretag är igång och avtal har tecknats på vissa håll. Utskottet förutsätter att parterna kommer att fortsätta detta arbete med inriktningen att

en hög kollektivavtalsäckning gynnar arbetstagare på hela arbetsmarknaden och är en förutsättning för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Vidare noterar utskottet att det är fråga om ett område där det bedrivs både forskning och utredningar.

Som påpekas i kommittémotion 2023/24:78 (V) är frågan om plattformsarbetarens status också föremål för överväganden på EU-nivå. Utskottet har vid sin behandling av direktivförslaget om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete konsekvent varit tydligt med att den svenska arbetsmarknadsmodellen måste värnas även i det sammanhanget. Utskottet utgår från att regeringen, och även de svenska arbetsmarknadsparterna för den delen, kommer att fortsätta att ta sig an frågan på ett konstruktivt sätt och fortsätta att vara starka röster inom EU.

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

Turordningsreglerna

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om turordningsreglerna.
Jämför reservation 5 (V).

Motionen

I kommittémotion 2023/24:647 av Cicie Weidby m.fl. (V) poängterar motionärerna att den förändring som har skett av turordningsbestämmelserna i anställningsskyddslagen riskerar att leda till otrygghet, tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar. Motionärerna vill därför att rätten för arbetsgivare att ensidigt undanta tre personer från turordningen ska tas bort ur 22 § anställningsskyddslagen (yrkande 9).

Rättslig bakgrund

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

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Undantaget gäller för alla arbetsgivare oavsett antal anställda. Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett. Regelverket med möjligheten att undanta tre personer från turordningen började tillämpas den 1 oktober 2022 och har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden har förhandlat och enats om en reformering av arbetsrätten. Tidigare gällde att en arbetsgivare med högst tio arbetstagare fick undanta högst två arbetstagare från turordningen.

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

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om turordningsreglerna behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU5 Arbetsrätt (s. 17 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2022/23:67).

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

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att den reformering av arbetsrätten som har genomförts som en del av det stora omställningspaketet för långsiktigt förbättrad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden har sin grund i ett förslag från arbetsmarknadens parter. Utskottets bedömning är att ändringarna överlag leder till bättre förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagares och arbetsgivares behov av flexibilitet, trygghet och inflytande – inte minst eftersom alla arbetstagare får bättre förutsättningar till omställning och kompetensutveckling genom hela arbetslivet. Ändringarna för också med sig att Sveriges konkurrenskraft stärks.

Utskottet noterar att en av flera viktiga delar av reformeringen utgörs av ändringar i bestämmelsen i anställningsskyddslagen om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Ändringen innebär att alla arbetsgivare utan begränsning av storlek numera får undanta upp till tre arbetstagare från turordningen. Utskottet konstaterar att motionärerna i kommittémotion 2023/24:647 (V) yrkande 9 helt vill slopa möjligheten till undantag från turordningen. Utskottet delar inte motionärernas uppfattning utan menar i stället att det är olämpligt att lyfta fram en enskild bestämmelse och ställa krav på ensidiga förändringar av regelverket. Som utskottet framfört ovan är

ändringen av turordningsreglerna en del av ett stort sammanhållet paket där parterna har fört omfattande förhandlingar för att nå fram till en överenskommelse. Politiken bör hålla sig borta från att direkt börja peta i det nya regelverket. Utskottet anser att det i stället är tid för att låta det nya regelverket tillämpas i sin helhet på den svenska arbetsmarknaden och låta ny praxis växa fram i linje med det som parterna har efterfrågat.

Vidare finns det skäl att framhålla att turordningsreglerna även efter de ändringar som har genomförts är dispositiva och att parterna således har möjlighet att göra anpassningar utifrån sina respektive branscher. Det är också något som i praktiken är vanligt förekommande genom både s.k. avtalsurlistor när en arbetsbristsituation uppstår och skrivningar om avvikande regler om turordning i kollektivavtal.

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

Företrädesrätten till återanställning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om företrädesrätten till återanställning.

Jämför reservation 6 (V).

Motionen

I kommittémotion 2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) föreslår motionärerna att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning förkortas så att den inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten gäller förlängs till tolv månader efter det att anställningen har upphört (yrkande 4). Motionärerna anser att denna åtgärd är viktig för att bl.a. motverka godtyckliga uppsägningar.

Rättslig bakgrund

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

När det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning ska anställningstiden vara sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning

under de senaste tre åren. När det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare gäller en anställningstid om sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren. Bestämmelsen om företrädesrätt till särskild visstidsanställning började tillämpas den 1 oktober 2022. Ändringen har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden har förhandlat och enats om en reformering av arbetsrätten.

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

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

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om företrädesrätten till återanställning behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU5 Arbetsrätt (s. 19 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2022/23:67).

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

Utskottets ställningstagande

Under hösten 2022 började det nya regelverk som är en följd av reformeringen av arbetsrätten på den svenska arbetsmarknaden tillämpas första gången. De omfattande och viktiga ändringar som har gjorts bottnar i en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter. Utskottet konstaterar att parternas tålmodiga arbete har lett till att arbetsrätten nu har anpassats till dagens arbetsmarknad för att bättre möta det ökade behovet av flexibilitet och trygghet hos både arbetstagarna och arbetsgivarna.

Utskottet noterar att bestämmelsen i anställningsskyddslagen om företrädesrätt till återanställning är en av många delar av det arbetsrättsliga regelverket som har varit föremål för både förhandlingar och i slutändan vissa ändringar. De genomförda ändringarna innebär att det nu finns ett förstärkt skydd av företrädesrätten till återanställning när det gäller både särskild visstidsanställning och säsongsanställning. I kommittémotion 2023/24:647

(V) yrkande 4 vill motionärerna se ytterligare steg för att stärka företrädesrätten till återanställning. Utskottet vill återigen betona vikten av att se ändringarna av regelverket som en del av en helhetslösning. Det är inte motiverat att så kort tid efter att dessa ändringar har genomförts ställa krav på regeringen att återkomma med förslag om ytterligare ändringar. Utskottet anser att de ändringar som parterna har efterfrågat bör få etableras fullt ut på arbetsmarknaden.

I likhet med flera andra delar av det arbetsrättsliga regelverket är bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning dispositiva på det sättet att avvikelser får göras genom kollektivavtal. Det är inte något som har ändrats genom reformeringen av arbetsrätten, utan parterna kommer även framöver att ha möjlighet att anpassa regelverket utifrån sina respektive branscher.

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

Rätten att kvarstå i anställningen

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om rätten att kvarstå i anställningen.

Jämför reservation 7 (MP).

Motionen

I kommittémotion 2023/24:2705 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) framhåller motionärerna att arbete för många är en viktig friskfaktor. Motionärerna anser att gränsen för hur länge man har rätt att arbeta bör höjas (yrkande 49).

Bakgrund

Rätten att kvarstå i anställningen

Enligt 32 a § anställningsskyddslagen har en arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år, om inte annat följer av lagen. Enligt 33–33 d §§ gäller vissa särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 69 år, bl.a. i fråga om uppsägningsförfarandet och avsaknad av företrädesrätt till återanställning. Åldersgränsen 69 år gäller sedan den 1 januari 2023 och är en följd av att riksdagen (bet. 2018/19:AU12, rskr. 2018/19:276) beslutade i enlighet med förslagen i regeringens proposition Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år (prop. 2018/19:91). Förslagen i propositionen bygger i sin tur på den s.k. Pensionsgruppens överenskommelse från december 2017 om långsiktigt höjda och trygga pensioner. Sedan hösten 2023 ingår samtliga partier i riksdagen i Pensionsgruppen.

Riktålder för pension

Den lägsta åldern för uttag av allmän pension höjdes den 1 januari 2020 från 61 till 62 år och den 1 januari 2023 till 63 år. Den 1 januari 2019 infördes även ett nytt åldersbegrepp – riktålder för pension – i socialförsäkringsbalken. Riktåldern följer medellivslängdens utveckling och är avsedd att i framtiden styra de pensionsrelaterade åldersgränserna i pensionssystemet och angränsande trygghetssystem. Riktåldern fastställs och beslutas varje år men tillämpas först sex år senare. Riksdagen har beslutat att riktåldern för 2020–2023 är 67 år, vilket i praktiken tillämpas under 2026–2029. Den lägsta åldern för att ta ut allmän pension blir tre år före riktåldern, alltså tidigast från 64 års ålder när riktåldern är 67 år.

Förstärkt jobbskatteavdrag för äldre

I samband med budgetpropositionen för 2023 infördes ett förstärkt jobbskatteavdrag för äldre (prop. 2022/23:1 Volym 1b Skattefrågor, bet. 2022/23:FiU1, rskr. 2022/23:51) som skulle träda i kraft den 1 januari 2023. Ändringen innebär att personer som vid beskattningsårets ingång har fyllt 65 år får en skattereduktion med ett belopp som motsvarar en större andel av arbetsinkomsterna än vad som tidigare var fallet.

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om rätten att kvarstå i anställning behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 16 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2021/22:71).

Utskottets ställningstagande

Utskottet kan konstatera att Sveriges befolkning över tid har blivit friskare och lever allt längre. Detta är självfallet en positiv utveckling även om den samtidigt också innebär en utmaning för framtida välfärdsåtaganden. Utskottet anser att politiken har en viktig uppgift i att skapa förutsättningar för ett ökat arbetsutbud och ett längre och hållbart arbetsliv för alla åldrar. Det är centralt att värna arbetslinjen och se till att alla som kan arbeta ges goda förutsättningar att göra det. En viktig del av detta består i att ta till vara äldres kompetens och skapa rätt förutsättningar för äldre att stanna kvar på arbetsmarknaden.

När det gäller förslaget i kommittémotion 2023/24:2705 (MP) yrkande 49 om att förlänga rätten att kvarstå i anställning konstaterar utskottet att åldersgränsen i anställningsskyddslagen gradvis har höjts och numera uppgår till 69 år. Bakgrunden till lagändringarna är det arbete som har gjorts inom ramen för Pensionsgruppen. Utskottet noterar att Pensionsgruppen har ett brett angreppssätt för att skapa möjligheter till ett längre arbetsliv för äldre. Utskottet anser att politiken på området med tydlig fördel bör utformas utifrån

stabila och långsiktiga förutsättningar. Utskottet anser att Pensionsgruppen, som numera omfattar samtliga riksdagspartier, erbjuder just detta. När det gäller förutsättningarna för äldre i arbetslivet noterar utskottet också det nyligen genomförda förstärkta jobbskatteavdraget för äldre.

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

Skydd mot repressalier

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om skydd mot repressalier.

Jämför reservation 8 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2023/24:461 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) anser motionärerna att det i lagstiftningen bör införas en generell möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande som utgör en repressalie på grund av att personen har rapporterat information om missförhållanden (yrkande 5).

I motion 2023/24:1307 av Leif Nysmed m.fl. (S) framhåller motionärerna vikten av rätten att ingå i och verka för en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation och att den som utövar sin rätt på ena sidan inte ska drabbas av åtgärder som är till skada från andra sidan. Motionärerna vill därför stärka skyddet mot föreningsrättskränkning i medbestämmandelagen.

Rättslig bakgrund

Grundlagarna

Enligt regeringsformen är var och en tillförsäkrad vissa grundläggande fri- och rättigheter i förhållande till det allmänna, däribland yttrandefriheten. Den definieras som en frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Yttrandefriheten får begränsas genom lag om det sker inom de ramar som anges i 2 kap. 20–23 §§ regeringsformen. Yttrandefriheten omfattar alla enskilda, dvs. även anställda. För de offentligt anställda innefattar detta även ett skydd gentemot arbetsgivaren eftersom arbetsgivaren är en representant för det allmänna. En myndighet kan i regel inte ingripa mot en anställd vid myndigheten för att han eller hon genom att utnyttja sin yttrandefrihet har förorsakat störningar i verksamheten eller skadat myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten. I tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen finns kompletterande bestämmelser för en speciell del av

yttrandefriheten. Av särskild betydelse i detta sammanhang är meddelarskyddet. Detta brukar anses bestå av meddelarfriheten, anskaffarfriheten, rätten till anonymitet, efterforskningsförbudet och repressalieförbudet.

Visselblåsare

I december 2021 trädde lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden och vissa ändringar i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) i kraft (prop. 2020/21:193, bet. 2021/22:AU3, rskr. 2021/22:9). Genom ändringarna genomfördes Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1937 av den 23 oktober 2019 om skydd för personer som rapporterar om överträdelse av unionsrätten, det s.k. visselblåsardirektivet. Förslaget innebär att den tidigare lagen om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden ersattes av den nya lagen. Lagändringarna innebär bl.a. att fler personer omfattas av skyddet för visselblåsare, att det införs krav på vissa verksamhetsutövare att inrätta interna rapporteringskanaler, att det införs en ordning för hur rapporter om missförhållanden ska tas om hand och att uppgifter om visselblåsares identitet ska omfattas av sekretess. Arbetsmiljöverket ska bl.a. hantera rapporter som inte omfattas av någon annan behörig myndighets ansvarsområde och vara tillsynsmyndighet för att se till att arbetsgivare inrättar interna visselblåsarfunktioner.

Ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande i anställningsskyddslagen

Enligt 34 § anställningsskyddslagen har en arbetstagare möjlighet att begära att en uppsägning ska förklaras ogiltig om arbetstagaren har sagts upp utan sakliga skäl. Ogiltigförklaring är inte möjlig när uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler. Vid en tvist om ogiltighet av en uppsägning kan en domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång. Även den arbetstagare som har blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning har enligt 35 § rätt att yrka på ogiltigförklaring av avskedandet. Det är inte heller i det fallet möjligt för en domstol att för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå. I 38 och 39 §§ finns bestämmelser om det skadestånd som en arbetsgivare kan dömas att betala om en uppsägning eller ett avskedande har förklarats ogiltigt.

Föreningsrättskränkning

I 7 § medbestämmandelagen definieras föreningsrätten som en rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas. En föreningsrättskränkning råder enligt 8 § samma lag om någon på arbetsgivar- eller arbetstagersidan vidtar en åtgärd antingen till skada

för någon på den andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller i syfte att få någon på den andra sidan att inte utnyttja sin föreningsrätt. Om en föreningsrättskränkning har skett kan den ansvarige dömas att betala skadestånd enligt skadeståndsbestämmelserna i medbestämmandelagen.

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om föreningsrättskränkning behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU5 Arbetsrätt (s. 28 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2022/23:67).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att det är centralt att eventuella missförhållanden inom företag, organisationer och myndigheter kommer fram och kan åtgärdas. Det finns både ett stort allmänintresse och ett betydande värde för enskilda individer i att missförhållanden uppmärksammas. I det sammanhanget kan arbetstagare ofta spela en avgörande roll. Arbetstagare har nämligen inte sällan en särskild möjlighet att upptäcka och påtala missförhållanden i olika typer av verksamheter. Arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden kan således fullgöra en viktig samhällsfunktion i vissa situationer. Det finns därför skäl för att se till att dessa individer har det skydd i lagstiftningen som de behöver.

I kommittémotion 2023/24:461 (V) yrkande 5 vill motionärerna se en möjlighet till ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande som utgör en repressalie. Som framgått ovan delar utskottet motionärernas grundläggande syn på att visselblåsare kan spela en viktig roll och att det är en grupp som behöver ett väl avvägt skydd i lagstiftningen. Till skillnad från motionärerna menar utskottet dock inte att det kräver ett särskilt skydd mot ogiltigförklaring på det sätt som motionärerna efterfrågar. Utskottet noterar att samma förslag framfördes både under remissförfarandet i samband med genomförandet av visselblåsardirektivet i svensk rätt och vid utskottets beredning av ärendet. I likhet med vad regeringen då anförde finns det skäl att framhålla att det enligt anställningsskyddslagen finns möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande och att det därför saknas skäl för att införa en särskild grund för ogiltigförklaring i lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Utskottet har inte ändrat uppfattning i frågan utan delar fortfarande denna bedömning. Det innebär att yrkandet bör avslås.

I motion 2023/24:1307 (S) vill motionärerna se ett starkare skydd mot föreningsrättskränkning i medbestämmandelagen. Utskottet delar visserligen motionärernas utgångspunkt att den aktuella lagstiftningen tillför ett betydelsefullt och önskvärt skydd för arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden. En arbetstagare som utövar sin grundlagsfästa föreningsrätt

ska inte behöva utstå orättvis behandling av sin arbetsgivare. Till skillnad från motionärerna menar dock utskottet att den del av lagstiftningen som motionärerna riktar in sig på är väl avvägd. Det finns således inte skäl för riksdagen att ta något initiativ på området, och därför bör yrkandet avslås.

Uthyrning av arbetstagare

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om uthyrning av arbetstagare.
Jämför reservation 9 (V).

Motionen

I kommittémotion 2023/24:647 av Cicie Weidby m.fl. (V) anser motionärerna att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva ska kunna besluta om bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden (yrkande 10). Motionärerna anser även att lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, kallad uthyrningslagen, bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov (yrkande 11). Vidare föreslås i motionen att regeringen ska återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i anställningsskyddslagen där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning (yrkande 12). Motionärerna menar också att den fackliga vetorätten i medbestämmandelagen bör stärkas genom att det för ett fackligt veto mot inhyrning ska räcka att kollektivavtal saknas och att de fackliga organisationerna kan lägga in sitt veto även om det inte har hållits någon förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen (yrkande 13). I motionen anförs också att uthyrningslagen bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagens affärsavtal (yrkande 14).

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Uthyrningslagen

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. 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 när arbetsgivare får hyra in arbetskraft.

Den 1 oktober 2022 började vissa nya bestämmelser i uthyrningslagen tillämpas. Bestämmelserna innebär att kundföretag i vissa fall ska erbjuda inhyrda arbetstagare tillsvidareanställning eller betala ersättning och har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden har förhandlat och enats om en reformering av arbetsrätten. Enligt den nya 12 a § ska ett kundföretag erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Kundföretaget ges enligt samma bestämmelse även möjlighet att i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två månadslöner. Kundföretagets skyldigheter ska fullgöras inom en månad efter det att arbetstagaren kvalificerat sig för erbjudandet. Om kundföretaget inte fullgör sin skyldighet är arbetstagaren berättigad till skadestånd. De nya bestämmelserna har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden har förhandlat och enats om en reformering av arbetsrätten.

Medbestämmandelagen

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

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

Bemanningsbranschen i Sverige

Av Komptensföretagens årsrapport 2022 framgår det att 211 700 personer sysselsattes i bemanningsbranschen någon gång under året, varav 106 600 personer var årsanställda i branschen. Det innebär att ca 2 procent av den sysselsatta befolkningen utförde sitt arbete i branschen 2022. Siffrorna för

2022 visar på en uppgång från 2021 då 190 700 personer utförde arbete i branschen, varav 102 000 årsanställda. Under 2021 arbetade ca 1,8 procent av det totala antalet sysselsatta inom bemanningsbranschen.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om uthyrning av arbetstagare behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU5 Arbetsrätt (s. 21 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2022/23:67).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis slå fast att samtliga arbetstagare som utför arbete på den svenska arbetsmarknaden ska garanteras goda och trygga arbetsvillkor. Det gäller oavsett om arbetet utförs av permanent anställda hos en arbetsgivare eller om det utförs av inhyrd arbetskraft. I kommittémotion 2023/24:647 (V) yrkandena 10–14 ger motionärerna ett antal förslag på ändringar av olika delar av regelverket för uthyrning av arbetskraft. Motionärer från samma parti framförde under förra riksmötet motsvaranden yrkanden och utskottet ser att det finns skäl att på nytt lyfta fram några grundläggande utgångspunkter för att bemöta det som anförs i motionen.

En central utgångspunkt för utskottet är att bemanningsbranschen och alla de som utför arbete som tillfälligt inhyrd personal är viktiga aktörer på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet konstaterar att motionärerna helt förbiser den viktiga roll som denna grupp spelar och i stället uteslutande fokuserar på upplevda problem. Ett system som möjliggör för arbetsgivare att hyra in arbetskraft som ett komplement vid t.ex. vakanser och arbetstoppar är nödvändigt för att en flexibel arbetsmarknad ska fungera väl. Bemanningsbranschen är i många fall en garant för att få verksamheten att fungera under olika förutsättningar i såväl den privata som den offentliga sektorn. Samtidigt är det en självklarhet för utskottet att uthyrda arbetstagare ska ha tillgång till ett bra skydd och goda villkor i anställningen. Utskottet anser att en bra grund för trygga och goda arbetsvillkor är att arbetsgivaren har ett kollektivavtal som tillämpas på arbetstagarna som hyrs ut. Det är därför positivt att bemanningsbranschen är en bransch med hög kollektivavtalstäckning.

Vidare vill utskottet framhålla att anställningsskyddslagen är dispositiv på så vis att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning har möjlighet att träffa kollektivavtal om avvikelser från lagen. Att parterna ges möjlighet att anpassa villkoren till sina respektive branscher och faktiskt också gör det är en grundläggande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utskottet välkomnar ordningen där starka rikstäckande kollektivavtal bidrar till att skapa ordning och reda på arbetsmarknaden.

Utskottet vill också betona att de arbetstillfällen som erbjuds genom bemanningsföretagen innebär att personer som försöker ta sig in på arbets-

marknaden relativt snabbt kan få en fast anställning hos ett bemanningsföretag. Som en följd av den genomförda reformeringen av arbetsrätten har inhyrda arbetstagares ställning också stärkts. Kundföretag ska numera i vissa fall erbjuda en tillsvidareanställning eller betala ersättning till arbetstagaren. Utskottet konstaterar att det nya regelverket främjar tillsvidareanställningar hos kundföretag och på så vis motverkar att inhyrningar blir av permanent karaktär där så inte är önskvärt. Det innebär att bemanningsföretagen stärker sitt bidrag till att skapa förutsättningar för personer att etablera sig på arbetsmarknaden. Utskottet har svårt att se att det skulle finnas några skäl att i linje med motionärernas förslag begränsa den roll som uthyrning av arbetskraft i dag spelar för att få in personer på arbetsmarknaden.

När det gäller arbetstagarorganisationernas och arbetstagarnas möjlighet att kontrollera och ha inflytande över arbetsgivarens beslut att hyra in personal delar utskottet inte motionärernas syn på behovet av förändringar. Utskottet är ense med motionärerna om att det är viktigt att ha ett regelverk som ger en reell möjlighet till insyn och inflytande över arbetsgivarens beslut att hyra in personal. Det är dock utskottets uppfattning att den svenska arbetsmarknadsmodellen erbjuder just detta. Det är också välkommet att parterna i stor utsträckning har reglerat frågor om inhyrning av personal från bemanningsföretag i olika situationer i sina kollektivavtal. Som exempel har det införts bestämmelser om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd. Utskottet kan således konstatera att det befintliga regelverket ger arbetstagarorganisationer möjligheter att påverka processen när en arbetsgivare ska få hyra in arbetskraft.

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

Rätt till ledighet m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om rätt till ledighet m.m.
Jämför reservation 10 (V) och det särskilda yttrandet (SD).

Motionerna

Daniel Persson m.fl. (SD) betonar i kommittémotion 2023/24:395 vikten av att båda föräldrarna ska kunna delta vid besök hos mödravården. Motionärerna vill därför utreda möjligheten att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten (yrkande 1).

I kommittémotion 2023/24:420 av Tobias Andersson m.fl. (SD) välkomnar motionärerna att det finns en rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Motionärerna anser dock att det nuvarande taket på sex månader bör höjas till minst tolv månader (yrkande 4).

I kommittémotion 2023/24:993 av Jessica Wetterling m.fl. (V) anser motionärerna att regeringen bör tillsätta en utredning i syfte att se över möjligheten att införa rätt till tjänstledighet för att studera samiska språk med ersättning motsvarande a-kassa (yrkande 8).

I motion 2023/24:874 av Leif Nysmed (S) föreslår motionären en översyn av möjligheten till tjänstledighet för annat arbete, i likhet med möjligheten till tjänstledighet när man startar ett företag.

Rättslig bakgrund

Lagar om rätt till ledighet

Det arbetsrättsliga regelverket innehåller ett antal lagar som ger rätt till ledighet, bl.a. lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet och föräldraledighetslagen (1995:584).

En arbetstagare som vill studera har enligt 1 § lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, ofta kallad studieledighetslagen, rätt till behövlig ledighet från sin anställning. Av lagens förarbeten framgår att det med utbildning avses kunskapsförmedling som följer en kurs- eller studieplan. För rätt till ledighet för studier krävs att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren vid ledighetens början (3 §). 4–7 §§ innehåller bestämmelser om att arbetsgivaren kan skjuta upp studieledigheten till senare tid i vissa fall. Av 8 § framgår det att en arbetstagare inte får sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet.

I 1 § lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet slås det fast att en arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att bedriva näringsverksamhet. Av 3 § framgår det att rätten till ledighet gäller under högst sex månader och att arbetstagaren har möjlighet att själv eller genom juridisk person bedriva näringsverksamheten. Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagarens anställningsskydd ska vara intakt, och av 8 § framgår det således att en arbetstagare inte får sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag.

I föräldraledighetslagen regleras föräldrars och vissa likställda personers rätt att vara ledig från sin anställning för vård av barn. Enligt 5 § har en förälder rätt att vara helt ledig för vård av barn till dess barnet är 18 månader (med eller utan föräldrapenning) och därefter när hel föräldrapenning tas ut. Vidare ger föräldraledighetslagen föräldrar rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel om föräldrapenning tas ut i motsvarande mån (6 §). Oavsett föräldrapenninguttag har en förälder rätt att förkorta sin normala arbetstid med högst en fjärdedel för vård av barn som inte har fyllt åtta år eller ännu inte har avslutat sitt första skolår (7 §). Rätt till

ledighet med tillfällig föräldrapenning behandlas i 8 §. Bestämmelser om föräldrapenning finns i socialförsäkringsbalken.

Ledighet för att tjänstgöra i annan anställning

Det finns ingen generell rätt för den som har en anställning att vara tjänstledig för att prova på arbete i en annan anställning. För statligt anställda gäller dock särskilda regler för tjänstledighet. Grundregeln enligt lagen (1994:260) om offentligt anställda är att det inte är möjligt att ha flera statliga anställningar samtidigt om inte annat följer av kollektivavtal. I de tillämpliga villkorsavtalen finns det dock bestämmelser som ger arbetstagare rätt att ha flera statliga anställningar under vissa förutsättningar (13 kap. 1, 2 och 4 §§ villkorsavtalen). Till dessa hör att tillsvidareanställda arbetstagare ska beviljas ledighet, dock längst två år, för att ha en annan tidsbegränsad anställning som omfattas av avtalet. För rätten till sådan ledighet gäller en kvalifikationstid på tolv månaders tillsvidareanställning innan ledighetens början. Därutöver finns det möjligheter för arbetsgivare att ge ledighet i både villkorsavtalen (13 kap. 3 och 5 §§) och affärsverksavtalen (15 § 2 mom. 2.5). För statligt anställda finns det dessutom bestämmelser om ledighet för att tjänstgöra i annan anställning i anställningsförordningen (1994:373) och i tjänstledighetsförordningen (1984:111).

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om rätt till ledighet behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU5 Arbetsrätt (s. 24 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2022/23:67).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på en ansvarsfördelning mellan staten och arbetsmarknadens parter. Statens roll är att bidra med ett ändamålsenligt regelverk och andra styrmedel för att säkra goda arbetsvillkor och underlätta tillkomsten av nya jobb, samtidigt som förutsättningar skapas för arbetsmarknadens parter att ta ansvar för löners och övriga villkors närmare utformning. En viktig del i denna ordning är utgångspunkten att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning tar ansvar för vilka närmare arbetsrättsliga villkor som ska gälla i arbetslivet. En sådan ordning möjliggör bl.a. för parterna att anpassa villkoren till de förutsättningar som råder i respektive bransch. Utskottet anser att reformeringen av arbetsrätten är ett gott exempel på en fungerande samverkan mellan staten och arbetsmarknadens parter. En väl fungerande politik på arbetslivsområdet bygger på en god dialog mellan staten och arbetsmarknadens parter.

Motionärerna i detta avsnitt riktar in sig på förslag om utökad ledighet från arbetet kopplad till olika situationer, såsom att bedriva näringsverksamhet, utöva sitt föräldraskap och pröva ett annat arbete. Det som anförts ovan om

vikten av en fungerande samverkan mellan staten och arbetsmarknadens parter gäller även i frågor om rätt till ledighet.

I kommittémotion 2023/24:395 (SD) yrkande 1 vill motionärerna ge båda föräldrarna lagstadgad rätt till ledighet vid besök hos mödravården. Utskottet har ingen annan uppfattning än motionärerna i fråga om vikten av att båda föräldrarna ska ges möjlighet att vara delaktiga i alla delar av sina barns liv. Utskottet anser dock att det befintliga regelverket om föräldrars rätt till ledighet i olika sammanhang är väl avvägt. Det får anses ge en bra grund för att man ska kunna fylla den helt avgörande roll man som förälder har i sina barns liv. Utskottet anser inte att det finns skäl att föreslå att riksdagen vidtar någon åtgärd med anledning av yrkandet, och därför bör det avslås.

När det gäller frågan om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, som tas upp i kommittémotion 2023/24:420 (SD) yrkande 4, delar utskottet motionärernas grundsyn att möjligheten för arbetstagare att vara lediga för att bedriva näringsverksamhet fyller en viktig funktion. Företagen spelar en viktig roll på den svenska arbetsmarknaden och är en motor i jobbskapandet. Genom fler och växande företag kan vi skapa fler arbetstillfällen och få fler att gå från bidrag till arbete. Utskottet konstaterar att det i dag finns en förhållandevis generös rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Utskottet kan därför inte se att det i nuläget finns skäl att ändra den befintliga lagstiftningen men utesluter inte att frågan kan aktualiseras i framtiden. Utskottet vill också framhålla att det är en fråga där det står parterna fritt att förhandla inom ramen för kollektivavtal eller på ett mer övergripande plan. Utskottet ser inte skäl för riksdagen att ta något initiativ på området, och därför bör yrkandet avslås.

Vidare konstaterar utskottet att studieledighetslagen erbjuder arbetstagare en förhållandevis långtgående rätt till tjänstledighet för att studera. I kommittémotion 2023/24:993 (V) yrkande 5 pekar motionärerna på att det skulle finnas särskilda behov av ledighet för att studera samiska språk. Utskottet delar inte motionärernas uppfattning. När det gäller vilken typ av utbildning som berättigar till ledighet menar utskottet att det i dag bedöms utifrån allmängiltiga och rimliga kriterier. Det finns således inte skäl för riksdagen att ta något initiativ på området, och därför bör yrkandet avslås.

Även när det gäller möjligheten att vara tjänstledig för att pröva ett annat arbete menar utskottet att det regelverk som finns på området är väl avvägt. Att som motionären i motion 2023/24:874 (S) ställa krav på en generell rätt för samtliga arbetstagare att vara tjänstlediga för ett annat arbete vore att sträcka sig för långt och helt bortse från arbetsgivares behov av stabilitet. Det finns således inte skäl för riksdagen att ta något initiativ på området, och därför bör yrkandet avslås.

Rätt till sympatiåtgärder

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om rätt till sympatiåtgärder.

Motionen

Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD) framhåller i motion 2023/24:1466 att fackliga sympatiåtgärder är problematiska och leder till resultat som inte kan vara rättvisa i ett fritt och modernt samhälle. Motionärerna föreslår därför en översyn av rätten till fackliga sympatiåtgärder.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Regeringsformen

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

Begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder

Av bestämmelsen i regeringsformen framgår det att en begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder kräver stöd i lag eller avtal. I lag begränsas rätten framför allt av fredspliktsreglerna i medbestämmandelagen. I dess 41 § anges att fredsplikt gäller under vissa omständigheter. Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får i princip inte vidta eller delta i arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd. Fredsplikt gäller också i andra fall som preciseras i lagtexten. Stridsåtgärder som bryter mot fredsplikten betecknas som olovliga.

I 42 § regleras organisationernas ansvar för fredsplikten. Det anges bl.a. att en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte får anordna eller på något annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd och inte heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid en sådan åtgärd. En organisation som inte själv har ett kollektivavtal för området har däremot normalt rätt att vidta självständiga stridsåtgärder.

I juni 2019 beslutade riksdagen om ändringar i medbestämmandelagen med utgångspunkt i regeringens proposition 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (bet. 2018/19:AU13, rskr. 2018/19:283). Förslagen i propositionen utgår från en överenskommelse från 2018 mellan LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv

om förändrade konfliktregler på svensk arbetsmarknad. Ändringarna innebär att en särskild processordning gäller vid stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal. Enligt den nya 41 d § får inte en arbetstagar vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en avtalsbunden arbetsgivare om inte ändamålet är att uppnå ett kollektivavtal och arbetstagarorganisationen har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen ställer. Som ett ytterligare villkor får inte arbetstagarorganisationen kräva att arbetsgivaren ska tillämpa ett kollektivavtal på ett sådant sätt att det tränger undan det befintliga kollektivavtalet. Vidare infördes genom 41 e § en bestämmelse om att det inte ska vara tillåtet för en arbetsgivare eller en arbetstagar vidta eller delta i en stridsåtgärd för att utöva påtryckning i en rättstvist.

Sympatiåtgärder i medbestämmandelagen

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

Medlingsinstitutets årsrapport

Av Medlingsinstitutets senaste årsrapport framgår det bl.a. att totalt 5 240 arbetsdagar förlorades på grund av strejker och lockouter under 2022. I Medlingsinstitutets statistik ingår förlorade arbetsdagar i samband med förbundsförhandlingar, lokala tvister och situationer med internationell eller politisk bakgrund. Alla typer av konflikter med arbetsnedläggelse tas med i statistiken. Det gäller både varsel i primärkonflikten och varsel om sympatiåtgärder som leder till förlorade arbetsdagar. Såväl lovliga som olovliga konflikter ingår i statistiken. Under 2022 förlorades flest arbetsdagar på grund av konflikter på förbunds nivå (5 234 arbetsdagar). I lokala förhandlingar bröt stridsåtgärder ut i en tvist, vilket resulterade i 6 förlorade arbetsdagar. Inga arbetsdagar förlorades i samband med varsel om sympatiåtgärder under året.

Under 2022 omförhandlades ett trettiotal förbundsavtal vilket gjorde året till något av ett mellanår eftersom merparten av de centrala kollektivavtalen löpte ut under 2023. Tvister med varsel om stridsåtgärder medförde sammanlagt tre medlingsärenden i förbundsförhandlingar i Medlingsinstitutets regi samt tio regionala medlingsärenden vilka samtliga avsåg avtalstvister som ledde till medling. Vidare framgår det av rapporten att Sverige i jämförelse med våra nordiska grannländer har haft det klart lägsta genomsnittliga antalet förlorade arbetsdagar per år i förhållande till arbetsmarknadernas storlek sedan 2010.

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om översyn av rätten till fackliga sympatiåtgärder behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU5 Arbetsrätt (s. 28 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:67).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis slå fast att möjligheten för arbetsmarknadens parter att vidta stridsåtgärder är en grundläggande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen och en rättighet som har skydd i regeringsformen. Utskottet konstaterar att rätten att vidta stridsåtgärder är ett kraftfullt verktyg att använda sig av vid konflikter på arbetsmarknaden. Rätten sträcker sig långt och kan i vissa fall ge omfattande verkningar, även mot aktörer som inte är inblandade i en enskild konflikt. En förutsättning för en stabil utveckling på arbetsmarknaden över tid är att parterna agerar ansvarsfullt och att stridsåtgärder inte används på annat sätt än vad som är avsett. Utskottet vill poängtera att det vilar ett stort ansvar på parterna att inte missbruka det kraftiga verktyg som stridsåtgärder utgör.

När det gäller konsekvenserna på arbetsmarknaden i form av förlorade arbetsdagar på grund av konflikter konstaterar utskottet att Sverige i jämförelse med andra länder har mycket få förlorade arbetsdagar. Under 2022 förlorades t.ex. inga arbetsdagar på grund av sympatiåtgärder på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet är dock medvetet om att redan hot om stridsåtgärder från en arbetstagarorganisation kan få stor inverkan på arbetsmarknaden, inte minst när arbetsgivarparten är ett litet företag.

Motionärerna i motion 2023/24:1466 (SD) anser att det finns behov av en översyn av regelverket i syfte att begränsa möjligheten till fackliga sympatiåtgärder. Utskottet delar inte motionärernas bedömning. Regelverket har nyligen setts över, vilket resulterat i vissa begränsningar av möjligheterna att vidta stridsåtgärder. Utskottet anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen, med de ändringar av regelverket som har skett, har visat sig hållbar över tid och skapat goda förutsättningar för en välfungerande arbetsmarknad. Utskottet ser därför inte att det finns skäl att se över eller ändra den nuvarande ordningen på det sätt som efterfrågas av motionärerna, och därför bör yrkandet avslås.

Utstationering av arbetstagare

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om utstationering av arbetstagare.

Jämför reservation 11 (V) och 12 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2023/24:439 av Ciczie Weidby m.fl. (V) uppmärksammas de förändringar av regelverket för utstationering som har gjorts på senare tid. Motionärerna anför att de i likhet med flera arbetstagarorganisationer anser att det behövs ytterligare åtgärder på området. Motionärerna vill att även ersättning för resa, kost och logi när det gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder (yrkande 9). Motionärerna anser också att underrättelseskyldigheten i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, nedan utstationeringslagen, bör omfatta även enskilda som tar emot tjänsterna för privat bruk (yrkande 10). Vidare framhåller motionärerna det branschgemensamma arbete som har bedrivits inom den s.k. Bygghandelskommissionen. Motionärerna anser att det bör införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med ett förslag som Bygghandelskommissionen har lämnat (yrkande 11). I motionen förespråkas vidare att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret (yrkande 12).

I samma motion uppmärksammar motionärerna också den funktion som utstationeringsregistret spelar för att kunna kontrollera utländska arbetstagare som arbetar tillfälligt i Sverige. Motionärerna menar att det finns skäl att ge Skatteverket i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsdirektivet (yrkande 14). Slutligen vill motionärerna ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att intensifiera sin tillsyn över utstationeringsregistret i enlighet med ett förslag från Bygghandelskommissionen (yrkande 15).

Jonny Cato m.fl. (C) framhåller i kommittémotion 2023/24:2464 att utstationering skapar möjlighet att dra maximal nytta av yrkeskompetens mellan EU-länder, till gagn för de olika medlemsländernas välfärd. Motionärerna menar att senare tids förändringar av regelverket går emot andan, om inte även bokstaven, i tillämpliga EU-direktiv. Motionärerna anser därför att reglerna för utstationering bör ses över för att anpassas till hur regelverket var utformat enligt lex Laval (yrkande 7).

Bakgrund

Rättslig bakgrund

EU-direktiv

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

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

Utstationeringsdirektivet reviderades i juni 2018 (Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, kallat ändringsdirektivet). Ändringsdirektivet innehåller bl.a. flera ändringar av vilka villkor som ingår i den hårda kärnan. Ändringarna innebär bl.a. att utstationerade arbetstagare i högre grad likabehandlas med inhemska arbetstagare i fråga om ersättning. Ändringsdirektivet skulle vara genomfört i nationell rätt senast den 30 juli 2020. En särskild utredare fick i uppdrag att föreslå genomförandet i svensk rätt (dir. 2018:66). I juni 2019 överlämnade utredningen betänkandet Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25) till regeringen med förslag om hur ändringsdirektivet ska genomföras i svensk rätt.

Utstationeringslagen

Såväl utstationeringsdirektivet som tillämpningsdirektivet har genomförts i svensk rätt främst genom utstationeringslagen. Arbetsgivare från andra länder ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa svensk lag för arbetstagare som är utstationerade i Sverige på de områden som ingår i utstationeringsdirektivets hårda kärna (6 § utstationeringslagen). Enligt utstationeringslagen ska arbetsgivare, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, på utstationerade arbetstagare tillämpa vissa bestämmelser i svensk rätt inom de områden som ingår i utstationeringsdirektivets hårda kärna. Svenska arbetstagar-organisationer har möjlighet att under vissa förutsättningar vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare.

Efter den s.k. Lavaldomen 2007¹ ändrades ett antal bestämmelser i utstationeringslagen, den s.k. lex Laval, med innebörden att rätten att vidta stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal begränsades gentemot utstationerande arbetsgivare. Enligt den ordning som då gällde kunde en svensk arbetstagarorganisation enligt dåvarande 5 a § utstationeringslagen vidta stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal för utstationerade arbetstagare endast om vissa förutsättningar som angavs i paragrafen var uppfyllda. Villkoren som fick krävas för arbetstagarna var minimivillkor enligt svenska kollektivavtal på de områden som ingår i den hårda kärnan. Stridsåtgärder fick dock inte vidtas om arbetsgivaren visade att arbetstagarna redan hade villkor som var minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt centralt branschavtal, den s.k. bevisregeln. Andra regler gällde för utstationerade uthyrda arbetstagare.

Med bakgrund i bl.a. Utstationeringskommitténs betänkande Översyn av lex Laval (SOU 2015:83) beslutade riksdagen i april 2017 om vissa nya utstationeringsregler (prop. 2016/17:107, bet. 2016/17:AU9, rskr. 2016/17:226). De nya reglerna innebär bl.a. ändringar av reglerna om stridsåtgärder enligt lex Laval och att tillämpningsdirektivet genomförs i svensk rätt. När det gäller lex Laval innebär ändringarna att arbetstagarorganisationers rätt att vidta stridsåtgärder inte längre begränsas av bevisregeln. I stället gäller ett system där kollektivavtalens rättsverkningar begränsas i förhållande till utstationerande arbetsgivare om kollektivavtalet har slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder.

I juni 2020 beslutade riksdagen om en rad ändringar i bl.a. utstationeringslagen för att genomföra ändringsdirektivet i svensk rätt (prop. 2019/20:150, bet. 2019/20:AU14, rskr. 2019/20:329). Ändringarna innebär bl.a. utvidgade möjligheter att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare i kollektivavtal. Den lön som får krävas ska inte längre vara begränsad till en minimilön. Vidare får fler villkorstyper än tidigare krävas med stöd av stridsåtgärder.

När det gäller de villkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige har arbetstagarorganisationer en skyldighet enligt 25 § utstationeringslagen att lämna in de villkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Enligt samma bestämmelse ska berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket som ska kunna lämna information om kollektivavtalstvillkoren. Arbetsmiljöverket är enligt 24 § s.k. förbindelsekontor vid utstationeringar i Sverige. Vidare ska en arbetsgivare enligt 29 § anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagarare påbörjar arbete i Sverige. Arbetsgivaren ska också omgående anmäla förändringar i verksamheten av betydelse. Enligt 30 § ska arbetsgivaren lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige om att en

¹ Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, C341/05, EU:C:2007:809.

anmälan har gjorts enligt 29 §. Om tjänstemottagaren inte får sådan dokumentation ska denne underrätta Arbetsmiljöverket (31 §). Om tjänstemottagaren är en enskild person som mottar tjänsterna för privat bruk, behöver han eller hon dock inte lämna någon underrättelse.

Arbetsmiljöverkets statistik

Enligt Arbetsmiljöverkets statistik för utstationeringsregistret framgår det bl.a. att det under 2022 gjordes 163 175 anmälningar från 66 olika länder. Det var en ökning med drygt 46 000 anmälningar jämfört med 2021. Arbetsmiljöverket poängterar att siffrorna avser just anmälningar om utstationering, dvs. en arbetstagare som på uppdrag av sin utländska arbetsgivare utför tillfälliga tjänster över gränserna för en mottagare som är verksam i Sverige. En anmälan motsvarar en arbetstagare, men samma arbetstagare kan återkomma i flera olika anmälningar. Arbetsmiljöverket har även uppskattat att 70 272 unika arbetstagare utstationerades till Sverige under 2022. Uppskattningen utifrån 2021 års siffror var 54 973 unika arbetstagare. De vanligaste branschgrupperna var under 2022 bygg- och tillverkningsbranschen, där byggbranschen stod för knappt två tredjedelar av alla anmälningar om utstationering och uppskattningsvis knappt hälften av de utstationerade arbetstagarna.

Byggmarknadskommissionen

Byggmarknadskommissionen var ett samarbete mellan byggbranschens alla delar – byggföretag, arbetstagarorganisationer, byggherrar, branschorganisationer m.fl. Aktörerna tillsatte och finansierade tillsammans en kommission med uppdrag att kartlägga och bedöma rådande förhållanden på den svenska byggmarknaden. Kommissionen var inriktad på att motverka fusk och kriminalitet samt att föreslå åtgärder som främjar en sund byggbransch.

I sin slutrapport från 2022 lämnade Byggmarknadskommissionen ett antal förslag för att motverka arbetslivskriminaliteten på den svenska arbetsmarknaden. Till dessa hör att införa en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen. Enligt kommissionen bör det allmänna skadeståndet till en svensk arbetstagarorganisation när ett utstationerande företag bryter mot kollektivavtal alltid bestämmas till en sådan nivå att det inte blir lönsamt att bryta mot avtalet. Vidare framförs ett förslag om att Arbetsmiljöverket ska intensifiera sin tillsyn över att anmälningar görs till utstationeringsregistret och att anmälningarna är korrekta. Byggmarknadskommissionen konstaterar utifrån egna undersökningar att det finns brister i rapporteringen till utstationeringsregistret, bl.a. när det gäller kraven på att företagen faktiskt anmäler de arbetsplatser där de är verksamma, omfattningen på utstationeringen och arbetstagarnas nationalitet.

Delegationen mot arbetslivskriminalitet

I september 2021 beslutade regeringen att inrätta en nationell delegation mot arbetslivskriminalitet (dir. 2021:74). Delegationens uppdrag är att samla och stödja relevanta aktörer, förstärka kunskapen om arbetslivskriminaliteten i Sverige och sprida kunskap om internationella erfarenheter. Genom tilläggsdirektiv fick delegationen i uppdrag att utreda förutsättningarna för en myndighetsgemensam tipsfunktion för arbetslivskriminalitet och lämna nödvändiga författningsförslag (dir. 2022:87).

Delegationen har hittills presenterat två delbetänkanden. I sitt första delbetänkande (SOU 2022:36) redovisar den en inledande bedömning av arbetslivskriminalitetens omfattning och en undersökning av arbetet mot arbetslivskriminalitet i Norge. I sitt andra delbetänkande (SOU 2023:8) har delegationen tittat närmare på arbetet mot arbetslivskriminalitet i Sverige och gjort en bedömning av omfattningen. Delegationen har bl.a. identifierat behov av ytterligare insatser för arbetstagare i riskgrupper, däribland utstationerade arbetstagare. Delegationen framhåller som exempel att utstationeringsregistret skulle kunna utgöra en viktig kunskapskälla för såväl myndigheter som arbetsmarknadens parter, men att statistiken från registret inte håller tillräckligt hög kvalitet för att kunna analyseras eller samköras med andra data.

Delegationen ska presentera ytterligare ett delbetänkande den 23 februari 2024 och ett slutbetänkande den 28 februari 2025.

Utredningen om förbättrade möjligheter till informationsutbyte mellan myndigheter

I oktober 2023 beslutade regeringen att ge en särskild utredare i uppdrag att överväga och föreslå förbättrade möjligheter att utbyta information om enskilda inom och mellan myndigheter och andra organ som enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) jämföras med myndigheter (dir. 2023:146). Syftet är att information ska kunna utbytas i den utsträckning det behövs för att myndigheterna bl.a. ska kunna förhindra, förebygga, upptäcka, utreda och ingripa mot fusk, felaktiga utbetalningar, regelöverträdelser och brottslighet så effektivt som möjligt, utan att det medför ett oproportionerligt intrång i den personliga integriteten.

Utredningen ska lämna en delredovisning den 30 augusti 2024. Uppdraget ska slutredovisas senast den 28 februari 2025.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om utstationering av arbetstagare behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU5 (s. 32 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:67).

Utskottets ställningstagande

En av grundpelarna och de främsta framgångarna inom det europeiska samarbetet är den fria rörligheten för varor, personer, tjänster och kapital. Den gemensamma marknaden inom EU är en förutsättning för god ekonomisk tillväxt och viktig för att Europa ska ha goda förutsättningar att verka i en global konkurrens.

Utskottet anser att det är självklart att goda villkor ska säkerställas för dem som kommer till Sverige från andra EU-länder för att arbeta. Det är centralt att dessa arbetstagare inte utnyttjas utan att de lagar och regler som de omfattas av faktiskt också följs. Det är således viktigt att ha ett regelverk och kontrollmekanismer som garanterar att även arbetstagare som utstationeras för att tillfälligt arbeta i Sverige ges goda villkor och trygga arbetsförhållanden. Utskottet vill samtidigt framhålla att det är viktigt att vara på sin vakt så att reglerna inte blir för långtgående. Vi bör inte ha regler som går emot EU-rättsliga principer eller hämmar den fria rörligheten på ett orimligt sätt. Rörlighet för arbetskraft inom EU spelar en stor roll för att se till att efterfrågan på arbetskraft inom hela EU kan mötas och att tillväxten upprätthålls.

Utskottet noterar att motionärerna i avsnittet har vitt skilda förslag om i vilken riktning regelverket för utstationering ska utvecklas framöver. Medan motionärerna i kommittémotion 2023/24:439 (V) yrkandena 9–12 framhåller att regelverket inte är tillräckligt långtgående och därför vill se ytterligare åtgärder på flera områden, förordar motionärerna i kommittémotion 2023/24:2464 (C) yrkande 7 att regelverket vrids tillbaka genom att man återinför lex Laval. Utskottet kan inte ställa sig bakom den inriktning för politiken som önskas av någon av dessa motionärer.

Utskottet anser att dagens regelverk överlag är väl avvägt för att upprätthålla ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden. Med den utformning regelverket har i dag bidrar det också till att motverka osund konkurrens. Utskottet konstaterar vidare att Arbetsmiljöverkets statistik visar att antalet anmälningar om utstationeringar 2022 låg på en fortsatt hög nivå och hade ökat jämfört med föregående år. Utskottet uppfattar det som att utstationerande arbetsgivare ser tillräckligt positivt på de förutsättningar och villkor som gäller på den svenska arbetsmarknaden för att använda sig av den fria rörligheten över landsgränserna. Som utskottet framhållit ovan är det viktigt att inte ha ett regelverk som hämmar den fria rörligheten inom EU samtidigt som det garanterar att människor som kommer till Sverige för att arbeta erbjuds goda arbetsvillkor. Utskottet utgår från att regeringen kommer att fortsätta att bevaka utvecklingen för utstationerad arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet kan inte se att det finns skäl för riksdagen att rikta något tillkännagivande till regeringen på området, och därför bör yrkandena avslås.

När det gäller förslagen i kommittémotion 2023/24:439 (V) yrkandena 14 och 15 noterar utskottet att motionärerna vill se förändringar i förvaltningen och tillsynen av utstationeringsregistret. Utskottet delar på ett generellt plan motionärernas syn på behovet av ett fungerande utstationeringsregister.

Genom att ha kontroll på de utstationeringar som sker till Sverige förbättras förutsättningarna för att kunna garantera utstationerad arbetskraft de grundläggande rättigheter de har rätt till. Det bidrar således till att hindra företag från att vinna fördelar genom osund konkurrens. Utskottet vill betona att det är viktigt att statistiken i utstationeringsregistret håller hög kvalitet, och noterar att detta är en fråga som bl.a. behandlas inom ramen för Delegationen mot arbetslivskriminalitet. Utskottet noterar även att regeringen nyligen har tillsatt en utredning om förbättrade möjligheter till informationsutbyte mellan myndigheter, vilket är en viktig pusselbit för att myndigheterna bl.a. ska kunna upptäcka och ingripa mot regelöverträdelser och brottslighet så effektivt som möjligt. Utskottet ser därmed inte skäl för riksdagen att ta något ytterligare initiativ, och därför bör yrkandena avslås.

Entreprenörsansvar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om entreprenörsansvar.
Jämför reservation 13 (S).

Motionerna

I kommittémotion 2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 49 anför motionärerna att entreprenörsansvaret för lönefordringar bör utvidgas till att omfatta uthyrda arbetstagares lön i linje med det förslag som lämnats av Utredningen om utvärdering och översyn av entreprenörsansvaret (SOU 2023:26). Motionärerna framhåller att en entreprenör inte ska kunna kringgå lagens ansvar genom att hyra in personal.

Lars Mejern Larsson och Mattias Jonsson (båda S) anser i motion 2023/24:1835 att det finns behov av en översyn av ett utökat huvudentreprenörsansvar för lönefordringar i samband med att en underentreprenör går i konkurs. Motionärerna framhåller att det inom vissa branscher är lätt att undvika sitt arbetsgivaransvar genom att anlita underentreprenörer som är mer eller mindre associerade med huvudentreprenören.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Entreprenörsansvarslagen

Den 1 januari 2019 trädde lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar, även kallad entreprenörsansvarslagen, i kraft (prop. 2017/18:214, bet. 2017/18:AU14, rskr. 2017/18:428). Lagen innebär i huvudsak att en arbetstagare som inte får lön av sin arbetsgivare för arbete i en bygg- eller anläggningsentreprenad ska kunna få betalt från en annan

entreprenör i entreprenadkedjan. Det är möjligt att reglera frågan om entreprenörsansvar i kollektivavtal och att tillämpa ett sådant kollektivavtal i stället för det lagstadgade entreprenörsansvaret (5 §).

Skyldigheten att betala lön enligt lagen gäller i första hand uppdragsgivaren, dvs. den entreprenör som har anlitat arbetsgivaren, där arbetstagaren är eller har varit anställd, som underleverantör för att utföra arbete i entreprenaden. Om uppdragsgivaren av någon anledning inte betalar inom en viss tid eller inte kan nås kan arbetstagaren vända sig till huvudentreprenören med sina krav, dvs. till den entreprenör som har slutit avtalet med den ursprungliga beställaren av entreprenaden. Villkoren för när ett entreprenörsansvar för en viss lönefordran ska uppstå regleras i 7–12 §§.

Av 13 och 14 §§ framgår vilka lönefordringar som ansvaret omfattar. Entreprenörsansvaret gäller bl.a. inte lönefordringar som arbetstagaren har fått ersättning för på annat sätt, exempelvis genom den statliga lönegarantin.

Utredningen om utvärdering och översyn av entreprenörsansvaret

En särskild utredare har haft i uppdrag att utvärdera om entreprenörsansvarslagen fått avsedd effekt och vid behov lämna förslag till ändringar i lagen. Utredningens uppdrag var en av åtgärds punkterna i den nationella strategi mot arbetslivskriminalitet som den dåvarande regeringen beslutade om i juli 2022.

I utredningens slutbetänkande som överlämnades i maj 2023 (SOU 2023:26) konstaterar utredningen bl.a. att entreprenörsansvarslagen har haft en bra effekt på arbetstagarorganisationers möjligheter att se till att deras medlemmar får ut lön för det arbete de har utfört i bygg- och anläggningsentreprenader och att lagen verkar ha bidragit till att det har blivit mer ordning och reda i den svenska bygg- och anläggningsbranschen. Utredningen bedömer att den grundläggande utformningen av entreprenörsansvaret har visat sig vara ändamålsenligt och inte bör ändras. Utredningen bedömer att det för närvarande inte är ändamålsenligt att utvidga entreprenörsansvaret till någon ytterligare bransch. Utredningen konstaterar vidare att det inom ramen för utvärderingen har framkommit att det finns en osäkerhet om huruvida lagens entreprenörsansvar gäller i förhållande till arbetstagare som har hyrts ut av ett bemanningsföretag för att arbeta i entreprenaden. Utredningen föreslår mot den bakgrunden ändringar i 1, 7 och 13 §§ entreprenörsansvarslagen som innebär att utyrda arbetstagares lön tydligt omfattas av entreprenörsansvaret. Betänkandet har remitterats.

Budgetpropositionen för 2024

I budgetpropositionen för 2024 framhåller regeringen arbetet mot arbetslivskriminalitet (prop. 2023/24:1 utg.omr. 14 s. 78). Regeringen betonar att arbetslivskriminaliteten för med sig många problem i form av bl.a. snedvriden konkurrens, ökad otrygghet på arbetsmarknaden, utnyttjande av arbetskraft och risk för att offentliga medel går till kriminella. Enligt regeringen är det

viktigt att bekämpa brott, fusk och missbruk kopplat till arbetsmarknaden och att sanktioner är träffsäkra och effektiva. Inom ramen för anslaget 2:1 Arbetsmiljöverket får medel användas för utgifter för bidrag till myndigheter samt statsbidrag till arbetsmarknadens parter för arbete mot arbetslivskriminalitet. Av Arbetsmiljöverkets regleringsbrev för 2024 framgår att 40 miljoner kronor avsätts inom anslaget för arbetet mot arbetslivskriminalitet.

Tidigare riksdagsbehandling

I betänkande 2017/18:AU14 Ett entreprenörsansvar för lönefordringar i bygg- och anläggningsbranschen behandlade utskottet förslag till ny lag om entreprenörsansvar för lönefordringar. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag. Riksdagen biföll delvis utskottets förslag, med den ändringen att tidpunkten för ikraftträdandet flyttades fram till den 1 januari 2019 (rskr. 2017/18:428).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis slå fast att utgångspunkten måste vara att ordning och reda ska råda för alla som är verksamma på den svenska arbetsmarknaden. Seriösa företag ska inte kunna konkurreras ut av företag som bryter mot lagar och regler. Enskilda arbetstagare ska inte drabbas av att deras rättigheter inte tillgodoses av oseriösa arbetsgivare. Utskottet vill betona vikten av att brott, fusk och missbruk kopplat till arbetsmarknaden måste bekämpas.

Utskottet noterar att motionärerna i avsnittet på olika sätt vill utöka entreprenörsansvaret för lönefordringar. I kommittémotion 2023/24:2620 (S) anför motionärerna att entreprenörsansvaret för lönefordringar enligt entreprenörsansvarslagen bör utvidgas till att omfatta uthyrda arbetstagares lön i enlighet med förslag från Utredningen om utvärdering och översyn av entreprenörsansvaret. I motion 2023/24:1835 (S) anser motionärerna att det finns ett behov av en översyn av ett utökat huvudentreprenörsansvar för lönefordringar i samband med att en underentreprenör går i konkurs.

Utskottet kan konstatera att arbetet mot arbetslivskriminalitet står högt på regeringens dagordning. Utskottet noterar även att bestämmelserna om entreprenörsansvar för lönefordringar nyligen har utvärderats och att utredningens slutbetänkande nu är ute på remiss. Utskottet kan inte se att det finns skäl att föregripa den pågående beredningen genom nya initiativ på området, och därför bör yrkandena avslås.

Trakasserier i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om en ny lag mot trakasserier i arbetslivet.

Jämför reservation 14 (V).

Motionen

Ciczie Weidby m.fl. (V) vill i kommittémotion 2023/24:77 yrkande 3 att en utredning tillsätts med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Motionärerna anser att arbetsrätten behöver stärkas på området så att de som drabbas av mobbning och trakasserier i arbetslivet kan få sin sak prövad och få upprättelse och ekonomiskt skadestånd.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Arbetsmiljölagstiftningen

Ändamålet med arbetsmiljölagen (1977:1160) är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (1 kap. 1 §). Arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med beaktande av arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall (2 kap. 1 §). Vidare ska en arbetsgivare enligt lagen vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall (3 kap. 2 §). Det innefattar också åtgärder för att förebygga våld och trakasserier. Arbetsmiljölagen innehåller däremot inte något uttryckligt förbud mot trakasserier eller andra former av kränkningar.

Som ett led i arbetsgivarens ansvar ska denne bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och ha en organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet (3 kap. 2 a §). Arbetsmiljöverket har genom föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) utfärdat närmare reglering av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Hur det ska bedrivas när det handlar om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön preciseras genom föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). De syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön (1 §). En viktig del av föreskrifterna är arbetsgivarens skyldighet att förebygga och motverka kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling är ett brett begrepp och definieras i föreskrifterna som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (4 §). Enligt 13 och 14 §§ i

förskrifterna har arbetsgivaren en skyldighet att vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling och ha rutiner för att hantera situationer av kränkande särbehandling. En arbetsgivare som inte följer sina skyldigheter enligt 13 och 14 §§ kan föreläggas av Arbetsmiljöverket att vidta åtgärder. Ett sådant föreläggande kan förenas med vite.

Diskrimineringslagstiftningen

Diskrimineringslagen (2008:567) innehåller bl.a. ett förbud mot diskriminering i arbetslivet (2 kap. 1 §). Två former av diskriminering som förbjuds i lagen är trakasserier och sexuella trakasserier (1 kap. 4 §). Trakasserier definieras som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringsförbudet i arbetslivet gäller för arbetsgivare och innebär ett förbud mot att diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft (2 kap. 1 §). Av lagens förarbeten framgår det bl.a. att diskrimineringsförbudet gäller både på arbetsplatsen och i alla situationer som har samband med arbetet. Förbudet gäller i fråga om löne- och anställningsvillkor, när en anställning avslutas liksom i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i övrigt. Arbetsgivaren har också en utredningsskyldighet om denne får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet. Arbetsgivaren ska också i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden (2 kap. 3 §).

Diskriminerande handlingar och beteenden från andra än arbetsgivaren, t.ex. trakasserier mellan två kollegor, omfattas inte av diskrimineringsförbudet. Däremot har arbetsgivaren en skyldighet att agera genom att utreda och åtgärda även sådana trakasserier enligt 2 kap. 3 §. Vidare framgår det av 3 kap. 6 § att en del i arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen är att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra bl.a. trakasserier och sexuella trakasserier.

När det gäller överträdelser av diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 § eller vid arbetsgivarens bristande utredning av eller åtgärder mot trakasserier och sexuella trakasserier (2 kap. 3 §) har bl.a. Diskrimineringsombudsmannen (DO) och arbetstagarorganisationer möjlighet att föra talan om diskrimineringsersättning för enskilda individer.

EU-förslag om likabehandlingsorgan

Kommissionen presenterade den 7 december 2022 ett paket med förslag till två direktiv om standarder för likabehandlingsorgan². Avsikten med direktiven är att stärka skyddet mot diskriminering genom att fastställa minimikrav för likabehandlingsorganens funktion i syfte att öka deras effektivitet och garantera deras oberoende. I svensk rätt är DO det organ som inrättats för främjande av likabehandling enligt gällande likabehandlingsdirektiv.

Diskrimineringsombudsmannen

Av 4 kap. diskrimineringslagen framgår det att DO utövar tillsyn över att lagen följs. Bestämmelser om ombudsmannens uppgifter finns också i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen. Myndigheten ska bl.a. verka för att diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder inte förekommer på några områden av samhällslivet. Ombudsmannen ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter när det gäller samtliga sju diskrimineringsgrunder. DO har bl.a. till uppgift att utreda anmälningar om diskriminering och trakasserier och granska hur arbetsgivare, högskolor och skolor arbetar för att förebygga diskriminering.

Statliga utredningar

I augusti 2018 tillsattes en utredning om hur tillsynen över diskrimineringslagen kan bli mer effektiv och ändamålsenlig (dir. 2018:99). Syftet var bl.a. att se över om det finns behov av sanktioner mot de arbetsgivare som inte följer lagstiftningen om diskriminering och trakasserier. Utredningen presenterade ett delbetänkande i december 2020 (SOU 2020:79) där det bl.a. föreslås att DO ska få rätt att utfärda föreskrifter om kraven på arbetsgivare när det gäller arbetet med aktiva åtgärder. En sådan föreskriftsrätt skulle t.ex. kunna leda till ett klagörande av diskrimineringslagens bestämmelser om vilka riktlinjer och rutiner en arbetsgivare ska ha för att förhindra trakasserier. I sitt slutbetänkande från december 2021 (SOU 2021:94) föreslår utredningen bl.a. att arbetstagares skydd mot diskriminering i form av trakasserier och sexuella trakasserier ska förstärkas genom att arbetsgivaren får en skyldighet att arbeta aktivt mot trakasserier och sexuella trakasserier även när de utförs av tredje man. Betänkandena har remitterats.

² Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke och om strykning av artikel 20 i direktiv 2006/54/EG och artikel 11 i direktiv 2010/41/EU (COM(2022) 688) och förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung, likabehandling vad gäller anställning och yrke oavsett personers religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning, likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster och om strykning av artikel 13 i direktiv 2000/43/EG och artikel 12 i direktiv 2004/113/EG (COM(2022) 689).

Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 190 om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet aktualiserar bl.a. frågan om hur trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatser kan förebyggas. I september 2020 fick en särskild utredare i uppdrag att föreslå hur konventionen ska genomföras i svensk rätt (dir. 2020:98). Utredaren lämnade i oktober 2021 ett betänkande (SOU 2021:86) där bedömningen görs att det inte finns hinder mot att ratificera konventionen. Betänkandet har remitterats.

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö hade bl.a. i uppdrag att analysera om sanktionsavgifter ska kunna tas ut för överträdelser inom organisatorisk och social arbetsmiljö. I sitt slutbetänkande (SOU 2022:45) föreslår utredningen att Arbetsmiljöverkets föreskriftsrätt i fråga om sanktionsavgifter utökas på det aktuella området. Utredningen föreslår en ändring i 8 kap. 5 § arbetsmiljölagen som innebär att det nya bemyndigandet knyts till föreskrifter inom de särskilt angivna arbetsmiljöområdena systematiskt arbetsmiljöarbete samt organisatorisk och social arbetsmiljö. Betänkandet har remitterats.

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025 (skr. 2020/21:92) innehåller ett eget avsnitt om att kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning inte får accepteras på en arbetsplats. I sammanhanget pekar regeringen bl.a. på de ovannämnda utredningarna om diskrimineringslagen och genomförandet av ILO:s konvention nr 190 i svensk rätt som insatser på området. Regeringen framhåller också att det finns ett behov av att uppmärksamma frågan om mobbning i arbetslivet och att vidta åtgärder för att motverka förekomsten av mobbning på arbetsplatser. Utskottet behandlade arbetsmiljöstrategin i betänkande 2020/21:AU11.

Arbetsmiljöverket och Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i uppdrag att ta fram åtgärdsplaner som ska tydliggöra åtgärder som genomförs för att nå arbetsmiljöstrategins mål och prioriteringar (A2021/00338). I redovisningar för 2023 anges slutförda, pågående och planerade åtgärder inom respektive myndighets ansvarsområde (A2023/00336). Arbetsmiljöverket lyfter bl.a. fram sitt arbete med att utvärdera föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Regeringsuppdrag

Regeringen gav i december 2023 Arbetsmiljöverket i uppdrag att analysera de anmälningar som görs till myndigheten om allvarliga olyckor, allvarliga tillbud och arbetsskador som rör hot och våld mot lärare och andra yrkesgrupper inom skolväsendet. Myndigheten ska även lämna förslag på insatser för att förbättra förutsättningarna för en säker och trygg arbetsmiljö. Uppdraget ska redovisas senast den 15 oktober 2024.

Regeringen gav i december 2023 även Arbetsgivarverket i uppdrag att verka för att stödja, skapa goda förutsättningar för och främja erfarenhetsutbyte mellan myndigheter i deras arbete mot hot, våld och trakasserier som riktas mot statsanställda. Arbetsgivarverket ska bl.a. redogöra för vilka insatser som har gjorts samt vilka verktyg som har använts för att stödja myndigheterna och hur dessa har nyttjats av myndigheterna.

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om trakasserier i arbetslivet behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU5 Arbetsrätt (s. 41 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:67).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis slå fast att mobbning och andra former av trakasserier aldrig ska accepteras vare sig på den svenska arbetsmarknaden eller i samhället i stort. Det är självklart att arbetstagare inte ska behöva mötas av mobbning eller andra trakasserier på sin arbetsplats. När mobbning förekommer på en arbetsplats drabbas i första hand den person som utsätts hårt, men även andra på arbetsplatsen kan drabbas genom att bristerna i arbetsmiljön gör att de mår dåligt. För att arbetsmarknaden ska fungera på önskat sätt och för att människor ska känna sig trygga på sina arbetsplatser är det avgörande att ha ett regelverk som fångar upp mobbning och andra trakasserier.

I kommittémotion 2023/24:77 (V) yrkande 3 vill motionärerna införa en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Som framgått ovan delar utskottet motionärernas syn på att trakasserier i arbetslivet är något som aldrig ska accepteras på våra arbetsplatser. Utskottet delar också motionärernas uppfattning om vikten av att ha ett regelverk som ger möjlighet till upprättelse för de personer som har utsatts för trakasserier i arbetslivet. När det gäller frågan om det finns behov av att införa en ny lag på området gör dock utskottet en annan bedömning än motionärerna. Utskottet anser att vi i dag har ett regelverk i form av bl.a. arbetsmiljölagstiftningen och diskrimineringslagstiftningen som är inriktat på att fånga upp missförhållanden i arbetslivet. För den som har utsatts för trakasserier eller kränkningar finns det även en möjlighet att polisanmäla händelsen. Det finns således olika vägar för att få sin sak prövad rättsligt. Utskottet menar att regelverket är väl avvägt i dessa delar.

Vidare konstaterar utskottet att det behövs en fortsatt hög ambitionsnivå i arbetsmiljöpolitiken för att möta olika utmaningar i arbetslivet. Utskottet välkomnar att regeringen har tagit initiativ på området, bl.a. genom uppdrag till Arbetsmiljöverket. Utskottet noterar också den pågående uppföljningen av Arbetsmiljöverkets föreskrifter, som bl.a. avser arbetet mot kränkande särbehandling i arbetslivet. Utskottet noterar även att området varit föremål

för flera utredningar under senare tid. Det finns också skäl att även i detta sammanhang lyfta fram den roll som arbetsmarknadens parter har för att förebygga mobbning och andra trakasserier i arbetslivet. Med sin djupa kunskap om arbetsplatserna och möjligheten att fånga upp tidiga signaler om missförhållanden är parterna väl lämpade att på både lokal och central nivå bidra i arbetet mot att hålla trakasserier borta från våra arbetsplatser.

Därmed kan utskottet inte se att det finns skäl för något initiativ från riksdagen, och därför bör yrkandet avslås.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet.

Jämför reservation 15 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 9 kräver motionärerna att regeringen agerar för att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen. Motionärerna framhåller att de rättsligt bindande initiativ på det socialpolitiska och arbetsmarknadspolitiska området som följt i spåren av den s.k. sociala pelaren innebär att den svenska arbetsmarknadsmodellen hotas.

I motion 2023/24:2657 Kadir Kasirga m.fl. (S) anför motionärerna att Sverige måste stå fast vid sin position att försvara den svenska arbetsmarknadsmodellen i EU-förhandlingarna om minimilöner. Motionärerna framhåller att EU inte bör ha befogenhet att lagstifta om detta.

Bakgrund

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter

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

principerna är samlade i tre kapitel: 1. Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden, 2. Rättvisa arbetsvillkor och 3. Social trygghet och inkludering. I januari 2020 presenterade kommissionen meddelandet Ett starkt socialt Europa för rättvis omställning (COM(2020) 14). I meddelandet beskrivs vägen mot en handlingsplan för att genomföra den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Efter ett offentligt samråd publicerades handlingsplanen i mars 2021 (COM(2021) 102). I handlingsplanen presenteras bl.a. förslag till nya överordnade mål som ska uppnås senast 2030 på det sociala området när det gäller sysselsättning, utbildning och fattigdomsbekämpning. Meddelandet beskriver vidare både vad kommissionen hittills har gjort och de initiativ som kommissionen avser att ta på området för att stödja genomförandet av den sociala pelaren. Kommissionen konstaterar att det är medlemsstaterna som i första hand ansvarar för sysselsättnings-, kompetens- och socialpolitiken men att åtgärder på EU-nivå kan komplettera nationella åtgärder.

Antagna direktiv på det arbetsrättsliga området

Balansdirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, kallat balansdirektivet, fastställer ett antal minimikrav vars syfte är att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet. För att uppnå syftet föreskriver direktivet enligt artikel 1 individuella rättigheter i fråga om dels pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, dels flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhängigvårdare. Avsikten är att det ska bli lättare för sådana arbetstagare att förena arbete och familjeliv. I skälen till direktivet framhålls särskilt principerna 2 Jämställdhet och 9 Balans mellan arbete och privatliv i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

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

Arbetsvillkorsdirektivet

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

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

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

Minimilönedirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, kallat minimilönedirektivet, syftar enligt artikel 1 till att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen, särskilt minimilönernas tillräcklighet för arbetstagare för att bidra till uppåtgående social konvergens och minska ojämlikheten i fråga om lön. I direktivet fastställs därför bl.a. en ram för de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet i syfte att uppnå skäliga levnads- och arbetsvillkor och en ram för främjande av kollektivförhandlingar om lönesättning. I skälen till direktivet framhålls principerna 6 Lön och 8 Dialog mellan arbetsmarknadens parter och arbetstagarnas inflytande i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Direktivet ska vara genomfört senast den 15 november 2024.

I juni 2023 överlämnade Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet sitt slutbetänkande till regeringen (SOU 2023:36). Betänkandet innehåller förslag till ändring i förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet. Betänkandet har remitterats (A2023/00943).

Danmark väckte den 18 januari 2023 en ogiltighetstalan mot Europaparlamentet och Europeiska unionens råd i fråga om minimilönedirektivet (mål C-19/21). Sverige lämnade in en interventionsinlägga till stöd för den danska ogiltighetstalan den 6 september 2023.

Lönetransparensdirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer, kallat lönetransparensdirektivet, syftar till att bekämpa den lönediskriminering som finns på arbetsmarknaden och minska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. I direktivet fastställs minimikrav för att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete (likalöneprincipen), i synnerhet genom insyn i lönesättningen och skärpta efterlevnadsmekanismer. Direktivet ska vara genomfört senast den 27 juni 2026.

I maj 2023 beslutade regeringen om direktiv till en särskild utredare att ta ställning till hur lönetransparensdirektivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2023:68). Uppdraget ska redovisas senast den 31 maj 2024.

Förslag till direktiv på det arbetsrättsliga området

Förslag om plattformarbete

I december 2021 presenterade kommissionen ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformarbete (COM(2021) 762). Förslaget innebär i huvudsak att personer som arbetar via digitala plattformar ska få en rättslig yrkesställning som motsvarar deras faktiska arbetsformer och därigenom få tillgång till det skydd och de förmåner som de har rätt till. I förslaget lyfter kommissionen särskilt fram princip 5 Trygg och anpassningsbar anställning i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

Vid subsidiaritetsprövningen av ärendet ansåg riksdagen att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen och beslutade att lämna invändningar i ett motiverat yttrande till Europaparlamentet, ministerrådet och EU-kommissionen (utl. 2021/22:AU16 bil. 3, rskr. 2021/22:184). Riksdagen lyfte särskilt fram problematiken med anställningspresumtionen så som förslaget var utformat och menade att förslaget underminerar arbetsmarknadens parter självbestämmande och den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Budgetpropositionen för 2024

I budgetpropositionen för 2024 framhåller regeringen att den svenska arbetsmarknadsmodellen inom EU ska värnas och att regeringen avser att agera för att initiativ på EU-nivå ska respektera nationella system och arbetsmarknadens parter autonomi (prop. 2023/24:1 utg.omr. 14 s. 79). Regeringen betonar bl.a. att en grundläggande del i den svenska arbetsmarknadsmodellen är att arbetsmarknadens parter har huvudansvaret för lönebildningen.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU5. Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:67).

Som framgått ovan behandlades genomförandet av balansdirektivet respektive arbetsvillkorsdirektivet av utskottet under förra riksmötet.

Förslaget om minimilönedirektivet behandlades av utskottet i en subsidiaritetsprövning i utlåtande 2020/21:AU6. Ett enigt utskott anförde att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen och föreslog att riksdagen skulle lämna ett motiverat yttrande. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (rskr. 2020/21:138).

Förslaget om lönetransparens behandlades av utskottet i en subsidiaritetsprövning i utlåtande 2020/21:AU15. Utskottet anförde att förslaget inte strider mot subsidiaritetsprincipen och föreslog att riksdagen inte skulle lämna något motiverat yttrande och lägga utlåtandet till handlingarna. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2020/21:115).

Förslaget om plattformarbete behandlades av utskottet i en subsidiaritetsprövning i utlåtande 2021/22:AU16. Utskottet anförde att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen och föreslog att riksdagen skulle lämna ett motiverat yttrande. I en reservation anfördes också att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen och föreslogs att riksdagen skulle lämna ett motiverat yttrande dock med andra skäl än utskottets. Riksdagen biföll reservanternas förslag till beslut (rskr. 2021/22:184).

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att motionärerna i såväl kommittémotion 2023/24:2464 (C) yrkande 9 som motion 2023/24:2657 (S) uttrycker oro för EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utskottet har samma ingångsvärde som motionärerna när det gäller vilken roll EU ska ha på arbetsmarknadsområdet, nämligen att svenska intressen ska värnas och att EU ska hållas borta från att lagstifta på områden där unionen inte har befogenhet.

Utskottet konstaterar att det under senare år vid flera tillfällen har behandlat förslag till EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet. Utskottet har då varit konsekvent i sin hållning att arbetsmarknadsfrågor som saknar en gränsöverskridande dimension i första hand självklart bör hanteras på nationell nivå. Det gäller t.ex. i fråga om minimilöner där ett enigt utskott stod bakom ett motiverat yttrande om att förslaget stred mot subsidiaritetsprincipen. Utskottet gav då bl.a. uttryck för att det är medlemsländerna själva som reglerar frågor om löneförhållanden och att EU saknar befogenhet att lagstifta på området. Utskottet konstaterar också att regeringen är tydlig när det gäller inriktningen att den svenska arbetsmarknadsmodellen måste värnas i EU-sammanhang. Utskottet utgår från att regeringen framöver kommer att fortsätta att värna Sveriges intresse överlag och inte minst när det gäller arbetsmarknadsområdet. Utskottet kan således inte se att det finns skäl för riksdagen att ta något initiativ, och därför bör yrkandena avslås.

Global Deal

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om Global Deal.

Jämför reservation 16 (S).

Motionen

I kommittémotion 2023/24:2632 av Fredrik Olovsson m.fl. (S) framhåller motionärerna att Sverige genom det globala partnerskapet Global Deal kan verka för en global handel som stärker den sociala dialogen, ökar takten i klimatomställningen och bidrar till anständiga arbetsvillkor för arbetstagare runt om i världen. Motionärerna vill att Sverige ska verka för att utöka och utveckla Global Deal (yrkande 7).

Bakgrund

År 2016 lanserade Sverige initiativet Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth, kallat Global Deal. Syftet är att, tillsammans med ILO och Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD), göra en global satsning på social dialog och bättre villkor på arbetsmarknaden globalt. Initiativet handlar om att globaliseringens fördelar och vinster ska komma fler till del och att utmaningarna på den globala arbetsmarknaden ska hanteras gemensamt. Satsningen syftar till att skapa bättre löner, bättre arbetsvillkor, ökad jämställdhet och mer jämlikhet för arbetare runt om i världen. I centrum står social dialog enligt den modell som länge använts i Skandinavien. Sedan 2018 är OECD värdorganisation för Global Deal. Initiativet har i dag ca 140 anslutna aktörer från hela världen i form av regeringar, företag och organisationer.

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om Global Deal behandlades av utskottet senast i betänkande 2022/23:AU5 Arbetsrätt (s. 52 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2022/23:67).

Utskottets ställningstagande

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

Motionärerna i detta avsnitt anser att det finns en stor potential att fördjupa samarbetet inom Global Deal och att regeringen därför bör verka för att Global Deal utökas och utvecklas. Utskottet konstaterar att OECD är värd för Global Deal och har ett sekretariat som ansvarar för att utveckla och utöka partnerskapet. Utskottet utgår från att regeringen kommer att fortsätta att vara en del av Global Deal med målet att, tillsammans med andra aktörer, bidra till Global Deals fortsatta verksamhet och utveckling. Utskottet noterar bl.a. att antalet aktörer som ansluter sig till initiativet fortsätter att öka. Enligt utskottet behövs det inte något initiativ från riksdagen, och yrkandet bör därför avslås.

Reservationer

1. Tidsbegränsade anställningar m.m., punkt 1 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1–3, 5 och 7 samt avslår motionerna

2023/24:1240 av Martina Johansson (C) yrkande 3,

2023/24:1326 av Jamal El-Haj (S) och

2023/24:1988 av Zara Leghissa m.fl. (S).

Ställningstagande

Jag anser liksom utskottet att tidsbegränsade anställningar fyller en nödvändig 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 begränsad tid. Ett tydligt problem på den svenska arbetsmarknaden är dock att många arbetsgivare systematiskt använder tidsbegränsade anställningar – trots att de har ett kontinuerligt arbetskraftsbehov. Det ger arbetsgivarna en flexibilitet som går ut över arbetstagarnas trygghet.

Tidsbegränsade anställningar innebär ett större mått av otrygghet för arbetstagaren. En tydlig följd av otrygga anställningar är att de överlag leder till otrygga liv. Otrygga anställningar är också en stor källa till stress och oro, framför allt bland unga. Jag konstaterar att det råder stora skillnader mellan olika grupper när det gäller hur vanligt det är med tidsbegränsade anställningar. Arbetare, kvinnor, utomeuropeiskt födda och unga är överrepresenterade. I vissa branscher är tidsbegränsade anställningar snarare regel än undantag. Det gäller framför allt i kvinnodominerade arbetaryrken inom vård och omsorg, handel samt hotell- och restaurangbranschen. Särskilt oroväckande är det att de mest osäkra formerna av tidsbegränsade anställningar, såsom allmän visstid (numera särskild visstid) och olika former av behovsanställningar, är de former av tidsbegränsade anställningar som har ökat mest de senaste 15 åren.

Jag beklagar att utskottet inte ser det behov som finns av att stärka anställningstryggheten för arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Jag motsätter mig utskottets bedömning att den genomförda reformeringen av

arbetsrätten tillgodoser arbetstagarnas behov av trygghet i tillräcklig omfattning. I likhet med vad Vänsterpartiet anförde när förslaget behandlades av riksdagen anser jag att det är fråga om ändringar av regelverket som sammantaget försämrar anställningsskyddet och ökar otryggheten på arbetsmarknaden.

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

- Anställningsskyddslagen ändras så att särskild visstidsanställning stryks och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar.
- Slutbetänkandet Tid för trygghet (SOU 2019:5) remitteras.
- En utredning tillsätts med uppdrag att utreda konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda i enlighet med Jämlikhetskommissionens förslag (SOU 2020:46).
- Regelverket om vikariat i anställningsskyddslagen förtydligas så att det tydligare framgår att det måste finnas ett personsamband.
- Anställningsskyddslagen ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar.

2. Sysselsättningsgrad, punkt 2 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 6 och avslår motionerna

2023/24:1282 av Ola Möller och Hanna Westerén (båda S),

2023/24:1698 av Gunilla Carlsson och Aylin Nouri (båda S),

2023/24:2128 av Roger Hedlund och Mattias Eriksson Falk (båda SD) och

2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) yrkandena 20 och 21.

Ställningstagande

Jag konstaterar inledningsvis i likhet med utskottet att arbetstagarna har fått ett förbättrat skydd vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad med anledning av reformeringen av arbetsrätten. Den nya lagstiftningen är visserligen ett steg i rätt riktning men ändringarna för också med sig en risk

att legitimera det oönskade beteende som hyvling innebär, vilket bl.a. Handelsanställdas förbund har påpekat.

Nackdelarna med hyvling är stora, inte minst för de arbetstagare som drabbas. Flera fackförbund har slagit larm om att deras medlemmar inte längre kan försörja sig på sina löner efter att sysselsättningsgraden hyvlats. På så vis blir en till synes enkel lösning för arbetsgivarna ett riktigt problem för samhället i allmänhet och för arbetstagarna i synnerhet.

Jag anser därför att hyvling bör förbjudas i lag. Om en arbetsgivare vill göra förändringar i sin verksamhet som innebär besparingar på personal ska företaget säga upp personal enligt turordningsreglerna. Att hyvla ned de anställdas arbetstid ska inte vara möjligt. Anställningsskyddslagen bör således ändras så att omreglering av de anställdas sysselsättningsgrad förbjuds. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag i den ovannämnda riktningen.

3. Sysselsättningsgrad, punkt 2 (MP)

av Mats Berglund (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP) yrkandena 20 och 21 samt avslår motionerna

2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 6,

2023/24:1282 av Ola Möller och Hanna Westerén (båda S),

2023/24:1698 av Gunilla Carlsson och Aylin Nouri (båda S) och

2023/24:2128 av Roger Hedlund och Mattias Eriksson Falk (båda SD).

Ställningstagande

Jag välkomnar att utskottet ser behovet av både kvinnors och mäns deltagande på den svenska arbetsmarknaden. Jag beklagar dock att utskottet inte ser de behov som finns av att ta ytterligare steg för att möta de utmaningar som framför allt kvinnor har för att kunna utföra sitt arbete i den utsträckning de själva önskar.

Vi har i dag en situation i de kvinnodominerade branscherna – framför allt vård och omsorg – där många kvinnor sliter ut sig eller arbetar ofrivillig deltid. Enligt en rapport från Kommunalarbetareförbundet känner sju av tio av deras medlemmar i äldreomsorgen och barnomsorgen en oro för att pensionen inte kommer att räcka eller att de inte ska orka arbeta fram till pensionsåldern.

Många arbetstagare har gått ned i tid för att orka med eller funderar på att lämna yrket. Fler kollegor är en grundförutsättning, men även i övrigt bättre villkor och högre löner.

Jag anser därför att regeringen bör ta initiativ till att införa en rätt till heltid och möjlighet till deltid. Vidare anser jag att regeringen bör ta initiativ till insatser så att offentligt finansierade arbetsgivare kan gå före och erbjuda heltid som norm och deltid som möjlighet till alla sina arbetstagare.

4. Arbete via digitala plattformar, punkt 3 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:78 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 1 och 2 samt avslår motion

2023/24:1320 av Jamal El-Haj (S).

Ställningstagande

Det faktum att plattformsföretagen i dag inte betraktas som arbetsgivare och majoriteten av plattformarbetarna inte betraktas som arbetstagare gör att arbetarna går miste om flera av de rättigheter och den anställningstrygghet som anställda har. Situationen innebär också att plattformsföretagen inte behöver ta något arbetsmiljöansvar för de icke anställda plattformarbetarna. Vidare är det svårt för plattformarbetare att representeras av fackföreningar eftersom dessa i regel riktar sig till anställda och försvarar deras rättigheter i relation till en arbetsgivare. Utöver detta finns det en mängd andra problem såsom löneotrygghet, social otrygghet och tidsotrygghet. Plattformarbetares utsatthet är således omfattande. Jag beklagar att utskottet inte ser de behov som finns av att komma till rätta med problemen på området.

Jag anser att utgångspunkten måste vara att plattformsföretagen ska betraktas som arbetsgivare och att plattformarbetarna ska betraktas som arbetstagare – med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta. För att åstadkomma det krävs förändrad lagstiftning som tydliggör detta.

När det gäller plattformsdirektivet på EU-nivå som en väg framåt för ändrat regelverk på området har Vänsterpartiet omvärderat sin tidigare ståndpunkt. Det är uppenbart att varken nuvarande lagstiftning och rättspraxis eller ambitionsnivån från högerregeringen kommer att leda till att plattformarbetarnas villkor förbättras på önskat sätt. För att få till stånd förbättringar av

plattformarbetarnas villkor i Sverige är det därför, under rådande omständigheter, rimligt med regleringar på EU-nivå som genomförs i svensk rätt. Plattformdirektivet är förmodligen inte den enda lösningen på de omfattande problem som plattformarbetet medför, och sannolikt inte heller en fullt tillräcklig sådan, men det är ett steg på vägen för att förbättra plattformarbetarnas villkor både i Sverige och i EU. Jag menar att kommissionens direktivförslag bör genomföras i sin ursprungliga form – med tillägg av de förbättringar som tillkom när parlamentet behandlade frågan och som vänstern i parlamentet ligger bakom. Den urvattnade kompromiss som den svenska regeringen förhandlade fram inom ramen för det svenska ordförandeskapet bör således rivas upp. Jag anser därför att regeringen bör verka för att plattformsdirektivet genomförs i den ovannämnda riktningen.

Vidare bör svensk lagstiftning parallellt med EU-processen ses över i syfte att tydliggöra att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformarbetare är att betrakta som arbetstagare. Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och plattformarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta.

5. Turordningsreglerna, punkt 4 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 9.

Ställningstagande

Jag konstaterar i likhet med utskottet att den genomförda reformeringen av arbetsrätten bl.a. har inneburit fler undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Till skillnad från utskottet och i likhet med vad Vänsterpartiet anförde när förslaget antogs anser jag att det är ett olyckligt förslag som riskerar att skapa otrygghet, tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar. För anställda på mindre företag blir bestämmelserna om turordning närmast skenbara. Jag konstaterar också att det inte har presenterats något hållbart underlag till stöd för en försämring av turordningsreglerna. Arbetsgivarnas möjlighet att göra ensidiga undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist behöver inskränkas – inte utökas. Arbetstagarnas anställningsskydd behöver förbättras – inte försämrats.

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

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

6. Företrädesrätten till återanställning, punkt 5 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 4.

Ställningstagande

Företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen är viktig för att upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Utan företrädesrätt till återanställning förlorar också turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist sin funktion. Företrädesrätten motverkar att oseriösa arbetsgivare godtyckligt säger upp personal enbart för att kunna ersätta dem med andra.

Jag konstaterar i likhet med utskottet att företrädesrätten till återanställning är ett av flera områden där regelverket ändrats i samband med den omfattande reformeringen av arbetsrätten. När det gäller just företrädesrätten ser jag positivt på de ändringar som har gjorts i regelverket. Till skillnad från utskottet menar jag dock att ytterligare ändringar behöves på området för att inte stora grupper ska fortsätta att riskera att ställas utanför det skydd som företrädesrätten innebär, inte minst unga. 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 företrädesrätten till återanställning riskerar den skaran att växa än mer framöver.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att ändra anställningsskyddslagen så att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning förkortas och inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och tiden under vilken företrädesrätten

till återanställning gäller förlängs till tolv månader efter det att anställningen har upphört.

7. Rätten att kvarstå i anställningen, punkt 6 (MP)

av Mats Berglund (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2023/24:2705 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP) yrkande 49.

Ställningstagande

När en människa börjar betraktas som äldre är en glidande skala. Ofta är det samhället som börjar kategorisera och förhålla sig annorlunda innan personen själv känner behov av det. Oavsett vilken ålder man pratar om är det helt uppenbart att samhället pratar om äldre som en grupp. I själva verket är det individer som levt länge, hunnit utveckla sin individualitet och har olika intressen och erfarenheter och därför förmodligen är mer olika sinsemellan än vad människor är i andra åldrar. Det här är en rikedom för samhället, en kunskap och erfarenhet att värna och ta vara på.

En viktig uppgift för samhället är därför att se till att åsrika människor i så hög grad som möjligt kan fortsätta att leva sina liv som de själva vill, att de kan dela med sig av sin erfarenhet och kunskap och att samhället har sätt att ta tillvara det. Att vi har tid och plats för mellanmänskliga möten och relationer, eftertanke och etik i vardagen. Centralt i den här diskussionen är äldres rätt att kvarstå i anställningen till en viss tidpunkt. I dagsläget har en arbetstagare rätt att arbeta kvar i sin anställning fram till 69 år. Jag anser att den rätten behöver finnas längre upp i åren. Arbete är för många en viktig friskfaktor och jag anser att vi som samhälle inte kan tacka nej till människor som vill fortsätta att bidra genom arbete. Det är beklagligt att utskottet inte fullt ut ser den resurs som äldre i arbetslivet utgör.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om en högre åldersgräns för rätten att kvarstå i anställningen i anställningsskyddslagen.

8. Skydd mot repressalier, punkt 7 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:461 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V) yrkande 5 och avslår motion

2023/24:1307 av Leif Nysmed m.fl. (S).

Ställningstagande

Sverige är ett av de mest digitaliserade länderna i världen. Det är på många sätt en tillgång och öppnar upp för nya möjligheter att bedriva verksamhet både offentligt och i det privata näringslivet. Rätt använd kan digitaliseringen göra våra liv bättre och vårt samhälle mer effektivt. Men den ökade digitaliseringen innebär även ökade digitala risker och övervakning av olika slag. Att teknik som möjliggör övervakning används på rätt sätt är avgörande för förtroendet för statsförvaltningen. Det måste alltid finnas möjlighet att granska även känsliga förfaranden.

Jag anser att arbetstagare som slår larm om missförhållanden på sin arbetsplats, s.k. visselblåsare, ska ha ett starkt skydd mot repressalier. Det är en förutsättning för att arbetstagare ska våga larma om missförhållanden och en grundläggande del av ett fritt och demokratiskt samhälle. Mot den bakgrunden är det välkommet att utskottet framhåller att visselblåsare har en viktig samhällsfunktion att fylla. Mindre positivt är dock att utskottet inte därigenom drar slutsatsen att det finns skäl att stärka skyddet för denna grupp.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att införa en generell möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande som utgör en repressalie på grund av att personen har rapporterat information om missförhållanden.

9. Uthyrning av arbetstagare, punkt 8 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 10–14.

Ställningstagande

Jag anser att bemanningsföretagens utbredning på den svenska arbetsmarknaden för med sig problem som drabbar både de bemanningsanställda och de anställda på kundföretagen. Det bidrar till att splittra arbetstagarna, hotar tryggheten på jobbet, försvårar utveckling av arbetets innehåll på de arbetandes villkor och stärker arbetsgivarnas makt.

Jag kan i likhet med utskottet konstatera att vissa ändringar av regelverket vid inhyrning av arbetskraft har genomförts. Den nya lagstiftningen innebär visserligen en förbättring jämfört med tidigare lagstiftning. Jag menar dock att det krävs helt andra lösningar på de problem som inhyrning av arbetstagare för med sig. Mot bakgrund av de negativa effekter bemanningsföretagen har på den svenska arbetsmarknaden finns det skäl till ett antal åtgärder från regeringen. Jag delar alltså inte utskottets avvisande inställning till behovet av förändringar.

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

- verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta om bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden
- återkomma med ett förslag om att uthyrningslagen ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov
- återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i anställningsskyddslagen där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning
- återkomma med ett förslag om att stärka den fackliga vetorätten i medbestämmandelagen genom att det för ett fackligt veto mot inhyrning ska räcka att kollektivavtal saknas och att de fackliga organisationerna ska kunna lägga in sitt veto även om det inte hållits någon förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen
- återkomma med ett förslag om att uthyrningslagen kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal.

10. Rätt till ledighet m.m., punkt 9 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:993 av Jessica Wetterling m.fl. (V) yrkande 8 och avslår motionerna

2023/24:395 av Daniel Persson m.fl. (SD) yrkande 1,

2023/24:420 av Tobias Andersson m.fl. (SD) yrkande 4 och

2023/24:874 av Leif Nysmed (S).

Ställningstagande

Situationen för de samiska språken i Sverige är mycket allvarlig. Trots insatser för revitalisering under de senaste decennierna är de fem samiska språken nordsamiska, lulesamiska, pitesamiska, umesamiska och sydsamiska fortfarande klassade som hotade språk av FN:s organisation för utbildning, vetenskap och språk. Århundraden av assimileringspolitik har inneburit att många samer aldrig eller endast bristfälligt har fått lära sig sitt eget språk. Jag konstaterar med oro att utskottet inte alls ser de stora behov som finns av olika typer av språkstödande, stärkande, rådgivande och informationshöjande insatser såväl bland samer som i samhället i stort.

Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning i syfte att se över möjligheten att införa rätt till tjänstledighet för att studera samiska språk med ersättning motsvarande arbetslöshetskassan.

11. Utstationering av arbetstagare, punkt 11 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:439 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 9–12, 14 och 15 samt avslår motion

2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 7.

Ställningstagande

Jag konstaterar att vissa välkomna ändringar i regelverket för utstationering genomfördes under 2020 som en följd av att EU:s ändringsdirektiv genomfördes. Ändringarna är dock inte tillräckligt långtgående på flera områden, vilket flera arbetstagarorganisationer också har påpekat. Utstationering utan att svenska villkor gäller fullt ut för alla som arbetar på den svenska arbetsmarknaden innebär alltid en öppning för att kunna ställa arbetare mot arbetare. Utländska företag som verkar i Sverige utan att myndigheterna vet om det riskerar att öppna upp för svartarbete och social dumpning. Det är därför angeläget att systematiskt undanröja sådana risker genom att ta ytterligare steg mot en bättre reglering. Jag beklagar att utskottet inte ser de behov av förändringar av regelverket för utstationering som krävs både för att kunna garantera likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare och för att upprätthålla ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att

- införa en rätt att med stöd av stridsåtgärder genomdriva ersättning för resa, kost och logi när det gäller resan från utsändningslandet till Sverige
- utöka underrättelseskyldigheten till att omfatta även enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk
- införa en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med Byggmärknadskommissionens förslag
- utvidga systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige så att sanktionsansvaret omfattar även köparna, utan undantag
- ge Skatteverket i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsregistret
- ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att intensifiera sin tillsyn över utstationeringsregistret i enlighet med Byggmärknadskommissionens förslag.

12. Utstationering av arbetstagare, punkt 11 (C)

av Emelie Nyman (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 7 och avslår motion

2023/24:439 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 9–12, 14 och 15.

Ställningstagande

Möjligheten för svenska företag att ha anställda utstationerade i andra EU-länder och tillgången till utstationerad arbetskraft i Sverige är viktig för den svenska ekonomins konkurrenskraft och tillväxtmöjligheter. Utstationering skapar möjlighet att dra maximal nytta av yrkeskompetens mellan länder i EU, till gagn för de olika medlemsländernas välfärd.

Möjligheten till utstationering i kombination med rimliga och likvärdiga lönevillkor tryggades genom det som enligt tidigare utstationeringslag kallades lex Laval. Lex Laval krävde minimivillkor enligt svenska kollektivavtal men tryggade att stridsåtgärder inte fick vidtas om arbetsgivaren kunde visa att arbetstagarerna redan hade villkor som var minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt centralt branschavtal.

Genom de ändringar i utstationeringslagen som genomfördes 2017 har det skapats en osäkerhet om villkoren och en ökad godtycklighet i rätten att ta till stridsåtgärder mot enskilda företag med utstationerad personal. Den tidigare regeringen införde också ytterligare begränsningar genom de förändringar som trädde i kraft under 2020. Jag anser att dagens regelverk går längre än vad tillämpliga EU-direktiv föreskriver och emot andan, om inte även bokstaven, i direktiven.

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

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

13. Entreprenörsansvar, punkt 12 (S)

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S) yrkande 49 och
avslår motion
2023/24:1835 av Lars Mejern Larsson och Mattias Jonsson (båda S).

Ställningstagande

Den nya lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar som trädde i kraft 2019 inom bygg- och anläggningsbranschen hade till syfte att stärka skyddet för arbetstagarnas löner och att motverka osund konkurrens.

Under 2022 tillsatte regeringen en utredning i syfte att se om lagen har fungerat som det var tänkt, om ansvaret bör utvidgas till fler branscher samt om löneansvaret även bör gälla för uthyrd personal. Utredningen slår först och främst fast att lagen fungerar på ett ändamålsenligt sätt samt att den har bidragit till att skapa mer ordning och reda i bygg- och anläggningsbranschen (SOU 2023:26). Utredaren ser dock ett behov av att ändra lagen på ett sådant sätt att även uthyrd personal tydligt omfattas av den. Vi menar att det är självklart att en entreprenör inte ska kunna kringgå lagens ansvar genom att hyra in personal. Vi beklagar att utskottet inte tydligt tar ställning för behovet av en sådan lagändring.

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

14. Trakasserier i arbetslivet, punkt 13 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2023/24:77 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 3.

Ställningstagande

I dag har vi en situation på den svenska arbetsmarknaden där ungefär var tionde arbetstagare upplever att de är mobbade av sin chef eller av andra arbetstagare. Det är fråga om ett arbetsmiljöproblem som ofta för med sig allvarliga konsekvenser för de drabbade. Förutom det personliga lidande som mobbningen innebär kostar det samhället mångmiljardbelopp varje år i uteblivna inkomster, sjukersättningar och vårdkostnader.

Jag välkomnar visserligen de förändringar som har skett på arbetsmiljöområdet i form av bl.a. föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö liksom att Arbetsmiljöverket nu utvärderar tillämpningen av dessa. I likhet med flera arbetstagarorganisationer menar jag dock att föreskrifterna är otillräckliga för att skydda den som utsätts för trakasserier i arbetslivet. Arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan staten och arbetsgivaren och som inte ger någon lösning eller

upprättelse i form av erkännande eller ekonomiskt skadestånd till den som har blivit trakasserad. För att kunna få sin rätt prövad i domstol behövs det en arbetsrättslig lag. Jag beklagar att utskottet inte ser det behov av lagstiftning som finns på området.

Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet.

15. Den svenska arbetsmarknadsmodellen och EU, punkt 14 (C)

av Emelie Nyman (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 9 och
avslår motion
2023/24:2657 av Kadir Kasirga m.fl. (S).

Ställningstagande

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter har, trots löfte om att den inte skulle stöta sig med medlemsländernas befintliga arbetsmarknadspolitik, lett till en rad rättsligt bindande initiativ från kommissionen på det social- och arbetsmarknadspolitiska området. Flera av förslagen är numera antagna och utgör bindande lagstiftning för medlemsstaterna. I takt med att ännu fler konkreta förslag för genomförandet av den sociala pelaren har presenterats har det blivit tydligt att den svenska arbetsmarknadsmodellen är hotad och inte kommer att finnas kvar i sin nuvarande form om förslagen genomförs.

För mig har det alltid varit självklart att beslut om arbetsmarknad och sociala skyddsnet behöver fattas utifrån hur det ser ut och fungerar i respektive medlemsland. Besluten behöver fattas så nära de som berörs av politiken som möjligt för att få önskad effekt. Jag anser att det är medlemsländernas skyldighet att värna sina medborgares intressen. Att förflytta arbetsmarknadspolitiken till EU-nivå riskerar att sänka kraven och skyddet snarare än att höja dem.

Vi behöver inte mer lagstiftning på EU-nivå i arbetsmarknadsfrågorna. Däremot behöver vi lyssna till erfarenheterna av hur det fungerar i andra länder, dela med oss av kunskapen och fortsätta arbeta framåt utifrån hur det ser ut i Sverige. Vi behöver värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och använda rätt verktyg i rätt sammanhang. Till skillnad från utskottet anser jag att regeringen kan vara mer aktiv i frågan.

Jag anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen.

16. Global Deal, punkt 15 (S)

av Teresa Carvalho (S), Patrik Lundqvist (S), Johanna Haraldsson (S), Adrian Magnusson (S) och Jonathan Svensson (S).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2023/24:2632 av Fredrik Olovsson m.fl. (S) yrkande 7.

Ställningstagande

Vi anser att det är en självklarhet att den globala handelns fördelar måste komma alla till del. Därför bör målet för handelspolitiken vara en rättvis handel. Den ekonomiska globaliseringen har varit snabb, men politiken har i flera avseenden hamnat på efterkälken. En mer rättvis fördelning av globaliseringens vinster är således en förutsättning för att upprätthålla legitimiteten och acceptansen för frihandel. En rättvis handel är i själva verket en förutsättning för en regelbaserad handel.

Sverige har visat att det är möjligt att förena en fri och öppen handel med exempelvis höga miljökrav och ett starkt skydd för arbetstagares rättigheter. En viktig del i detta är det globala partnerskapet Global Deal, som är ett framgångsrikt verktyg för bättre arbetsvillkor globalt och en inkluderande tillväxt som socialdemokratiska ministrar har varit drivande för att få på plats. Genom Global Deal kan Sverige verka för en global handel som stärker den sociala dialogen, ökar takten i klimatomställningen och bidrar till anständiga arbetsvillkor för arbetstagare runt om i världen. Vi ser att det finns en stor potential att fördjupa samarbetet men känner en viss oro för regeringens ambitionsnivå på området. Vi beklagar att utskottet inte ser de risker som finns att arbetet för en mer inkluderande, långsiktig och hållbar handel växlas ned.

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

Särskilt yttrande

Rätt till ledighet m.m., punkt 9 (SD)

Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine Frohm Utterstedt (SD) och Sara Gille (SD) anför:

Vi har under en längre tid framhållit behovet av att se över vissa delar av ledighetslagstiftningen. Det gäller dels behovet av att båda föräldrarna ska ha en lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten, dels frågan om en utökad rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Vi anser fortfarande att det finns behov av åtgärder både för att ge alla föräldrar de bästa möjligheterna att förbereda sig inför det stundande föräldraskapet och för att få fler företag att växa fram i Sverige.

I kommittémotionerna 2023/24:395 (SD) yrkande 1 och 2023/24:420 (SD) yrkande 4 framställs på nytt förslag om att regeringen ser över de aktuella delarna av ledighetslagstiftningen. Vi står naturligtvis bakom vad som anförs i motionerna om behovet av förändringar på dessa områden. Vi konstaterar dock samtidigt att det nyligen har genomförts en stor reformering av det arbetsrättsliga regelverket i linje med vad som har efterfrågats av parterna på den svenska arbetsmarknaden. Det finns fortfarande skäl att låta denna reformering fullt ut få genomslag på arbetsmarknaden innan initiativ tas till några nya reformer. Vi vill också framhålla Tidöavtalet där samarbetspartierna Sverigedemokraterna, Moderaterna, Kristdemokraterna och Liberalerna anger att partierna är överens om att ta ansvar för Sverige i ett gemensamt samarbete under mandatperioden 2022–2026. Vi står fast vid den väg som vårt parti tillsammans med övriga samarbetspartier har stakat ut för utvecklingen av Sverige under de kommande åren.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden 2023/24

2023/24:77 av *Ciczie Weidby m.fl. (V)*:

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

2023/24:78 av *Ciczie Weidby m.fl. (V)*:

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att EU-kommissionens förslag till direktiv om bättre villkor för plattformarbete (plattformsdirektivet) genomförs i sin ursprungliga form, med EU-parlamentets förbättringar, och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta och tillkännager detta för regeringen.

2023/24:395 av *Daniel Persson m.fl. (SD)*:

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

2023/24:420 av *Tobias Andersson m.fl. (SD)*:

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

2023/24:439 av *Ciczie Weidby m.fl. (V)*:

9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att underrättelseskyldigheten även bör omfatta enskilda som mottar

- tjänsterna för privat bruk, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med Byggmärknadskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
 12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret och tillkännager detta för regeringen.
 14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Skatteverket bör få i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsregistret och tillkännager detta för regeringen.
 15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att intensifiera sin tillsyn över utstationeringsregistret i enlighet med Byggmärknadskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.

2023/24:461 av Hanna Gunnarsson m.fl. (V):

5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det i lagstiftningen bör införas en generell möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande som utgör en repressalie på grund av att personen har rapporterat information om missförhållanden, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2023/24:647 av Ciczie Weidby m.fl. (V):

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

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

som ger arbetstagare och avtalsslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal och tillkännager detta för regeringen.

2023/24:874 av Leif Nysmed (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten till tjänstledighet för annat arbete, i likhet med möjligheten till tjänstledighet när man startar ett företag, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2023/24:993 av Jessica Wetterling m.fl. (V):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning i syfte att se över möjligheten att införa rätt till tjänstledighet för att studera samiska språk med ersättning motsvarande a-kassa och tillkännager detta för regeringen.

2023/24:1240 av Martina Johansson (C):

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

2023/24:1282 av Ola Möller och Hanna Westerén (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av lagen om heltid som norm och konsekvenserna av dess praktiska tillämpning i relation till användningen av hyvling av tjänster och tillkännager detta för regeringen.

2023/24:1307 av Leif Nysmed m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skyddet i medbestämmandelagen mot föreningsrättskränkning bör stärkas och tillkännager detta för regeringen.

2023/24:1320 av Jamal El-Haj (S):

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

2023/24:1326 av Jamal El-Haj (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av åtgärder för att åstadkomma en bättre och tryggare arbetsmarknad samt fler trygga tillsvidareanställningar på heltid och tillkännager detta för regeringen.

2023/24:1466 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av fackliga sympatiåtgärder och tillkännager detta för regeringen.

2023/24:1698 av Gunilla Carlsson och Aylin Nouri (båda S):

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

2023/24:1835 av Lars Mejern Larsson och Mattias Jonsson (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av ett utökat huvudentreprenörsansvar där löneansvaret för underentreprenörers personal i huvudentreprenörens kontrakt går vidare till huvudentreprenören vid konkurs av underentreprenör, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2023/24:1988 av Zara Leghissa m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av samma anställnings- och diskrimineringskydd för den som uppstår graviditetsspenning som för föräldralediga och tillkännager detta för regeringen.

2023/24:2128 av Roger Hedlund och Mattias Eriksson Falk (båda SD):

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

2023/24:2464 av Jonny Cato m.fl. (C):

7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över reglerna kring utstationering och anpassa dessa utifrån hur det var utformat enligt den s.k. lex Laval och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2023/24:2620 av Teresa Carvalho m.fl. (S):

49. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka ansvaret för huvudentreprenören gällande lön för inhyrd personal i linje med vad som föreslås i SOU 2023:26 och tillkännager detta för regeringen.

2023/24:2632 av Fredrik Olovsson m.fl. (S):

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

2023/24:2657 av Kadir Kasirga m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Sverige ska behålla den ordning som ger parterna på arbetsmarknaden rätt att förhandla och besluta om löner och anställningsvillkor, och att EU inte bör ha befogenhet att lagstifta om minimilöner, och tillkännager detta för regeringen.

2023/24:2664 av Janine Alm Ericson m.fl. (MP):

20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa rätt till heltid och möjlighet till deltid och tillkännager detta för regeringen.
21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att offentligt finansierade arbetsgivare ska gå före och erbjuda heltid som norm och deltid som möjlighet för alla sina arbetstagare och tillkännager detta för regeringen.

2023/24:2705 av Ulrika Westerlund m.fl. (MP):

49. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga rätten att fortsätta arbeta och tillkännager detta för regeringen.