

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2019/20:AU8

Arbetsrätt

Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden. Yrkandena gäller bl.a. ett flexiblere regelverk, stärkt anställningsskydd, turordning, stridsåtgärder och utstationering av arbetstagare. Utskottet hänvisar i vissa fall till att det gällande regelverket är väl avvägt och inte i behov av förändringar. Utskottet hänvisar även till bl.a. parternas ansvar på den svenska arbetsmarknaden och pågående arbete.

I betänkandet finns 26 reservationer (M, SD, C, V, KD, L) och fem särskilda yttranden (M, C, KD).

Behandlade förslag

Cirka 70 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2019/20.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	4
Redogörelse för ärendet	8
Ärendet och dess beredning.....	8
Utskottets överväganden.....	9
Flexiblare regelverk m.m.....	9
Stärkt anställningsskydd m.m.....	13
Inträdesjobb.....	18
Turordningsreglerna	20
Företrädesrätten till återanställning	25
Lag mot trakasserier i arbetslivet.....	26
Utökad rätt till ledighet.....	27
Stridsåtgärder	31
Utstationering av arbetstagare	35
Sociala rättigheter i EU	41
Reservationer	43
1. Provanställning, punkt 1 (M, KD)	43
2. Övrigt om flexiblare regelverk m.m., punkt 2 (M)	44
3. Övrigt om flexiblare regelverk m.m., punkt 2 (L)	45
4. Övrigt om flexiblare regelverk m.m., punkt 2 – motiveringen (V).....	45
5. Stärkt anställningsskydd m.m., punkt 3 (V)	46
6. Stärkt anställningsskydd m.m., punkt 3 (L).....	48
7. Inträdesjobb, punkt 4 (M).....	49
8. Turordningsreglerna, punkt 5 (M)	50
9. Turordningsreglerna, punkt 5 (SD).....	51
10. Turordningsreglerna, punkt 5 (KD)	52
11. Turordningsreglerna, punkt 5 – motiveringen (V).....	53
12. Företrädesrätten till återanställning, punkt 6 (M)	53
13. Företrädesrätten till återanställning, punkt 6 (V)	54
14. Lag mot trakasserier i arbetslivet, punkt 7 (V)	55
15. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (SD)	56
16. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (V)	57
17. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (KD)	58
18. Stridsåtgärder, punkt 9 (M)	59
19. Stridsåtgärder, punkt 9 (C)	61
20. Stridsåtgärder, punkt 9 (V)	62
21. Stridsåtgärder, punkt 9 (KD)	63
22. Stridsåtgärder, punkt 9 (L).....	64
23. Återinförande av lex Laval, punkt 10 (M, C, KD, L)	65
24. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 11 (M, KD)	66
25. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 11 (V)	67
26. Sociala rättigheter i EU, punkt 12 (KD)	68
Särskilda yttranden	70
1. Övrigt om flexiblare regelverk m.m., punkt 2 (C).....	70
2. Inträdesjobb, punkt 4 (KD).....	70
3. Turordningsreglerna, punkt 5 (C).....	71
4. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (M).....	71
5. Stridsåtgärder, punkt 9 (C)	71

Bilaga

Förteckning över behandlade förslag	73
Motioner från allmänna motionstiden 2019/20	73

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Provanställning

Riksdagen avslår motionerna

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 12 och

2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 20.

Reservation 1 (M, KD)

2. Övrigt om flexibla regelverk m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2019/20:166 av Martina Johansson (C) yrkande 3,

2019/20:556 av Sara Heikkinen Breitholtz och Hans Hoff (båda S),

2019/20:2016 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 19,

2019/20:2388 av Mikael Damsgaard (M) yrkandena 2 och 3,

2019/20:2440 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 15,

2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 8 och

2019/20:3260 av Kristina Yngwe m.fl. (C) yrkande 5.

Reservation 2 (M)

Reservation 3 (L)

Reservation 4 (V) – motiveringen

3. Stärkt anställningsskydd m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1, 2, 4 och 5,

2019/20:453 av Hillevi Larsson (S),

2019/20:640 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S),

2019/20:1124 av Åsa Eriksson m.fl. (S),

2019/20:1234 av Heléne Björklund och Magnus Manhammar (båda S),

2019/20:1411 av Hillevi Larsson (S),

2019/20:1828 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (S),

2019/20:2072 av Mikael Dahlqvist m.fl. (S),

2019/20:3163 av Roger Hedlund (SD) och

2019/20:3371 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 8.

Reservation 5 (V)

Reservation 6 (L)

4. Inträdesjobb

Riksdagen avslår motionerna

2019/20:2833 av Ulf Kristersson m.fl. (M) yrkande 15 och

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 8.

Reservation 7 (M)

5. Turordningsreglerna

Riksdagen avslår motionerna

2019/20:811 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 4,

2019/20:1083 av Louise Meijer (M),

2019/20:2388 av Mikael Damsgaard (M) yrkande 1,

2019/20:2872 av Borianana Åberg (M),

2019/20:3108 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 5,

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 13 och

2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 19.

Reservation 8 (M)

Reservation 9 (SD)

Reservation 10 (KD)

Reservation 11 (V) – motiveringen

6. Företrädesrätten till återanställning

Riksdagen avslår motionerna

2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3,

2019/20:1398 av Hillevi Larsson (S) och

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 14.

Reservation 12 (M)

Reservation 13 (V)

7. Lag mot trakasserier i arbetslivet

Riksdagen avslår motion

2019/20:1633 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 2.

Reservation 14 (V)

8. Utökad rätt till ledighet

Riksdagen avslår motionerna

2019/20:133 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V) yrkande 2,

2019/20:377 av Mattias Bäckström Johansson m.fl. (SD) yrkande 1,

2019/20:673 av Roger Richthoff m.fl. (SD) yrkande 1,

2019/20:2677 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 9,

2019/20:2797 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkandena 1, 13 och 48,

2019/20:3080 av Carl-Oskar Bohlin m.fl. (M) yrkande 1,

2019/20:3105 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkandena 8 och 30 samt

2019/20:3293 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkande 89.

Reservation 15 (SD)

Reservation 16 (V)

Reservation 17 (KD)

9. Stridsåtgärder

Riksdagen avslår motionerna

2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 6,

2019/20:2467 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2019/20:3078 av Maria Nilsson m.fl. (L) yrkandena 1–3,
2019/20:3108 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 7,
2019/20:3175 av Markus Wiechel (SD),
2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 26,
2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 21 och
2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkandena 2 och 3.

Reservation 18 (M)

Reservation 19 (C)

Reservation 20 (V)

Reservation 21 (KD)

Reservation 22 (L)

10. Återinförande av lex Laval

Riksdagen avslår motionerna

2019/20:3078 av Maria Nilsson m.fl. (L) yrkande 4,
2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 28,
2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 18 och
2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 1.

Reservation 23 (M, C, KD, L)

11. Övrigt om utstationering av arbetstagare

Riksdagen avslår motionerna

2019/20:539 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 3 och 4,
2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 27 och
2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 17.

Reservation 24 (M, KD)

Reservation 25 (V)

12. Sociala rättigheter i EU

Riksdagen avslår motion

2019/20:529 av Désirée Pethrus (KD) yrkande 8.

Reservation 26 (KD)

Stockholm den 12 mars 2020

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anna Johansson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anna Johansson (S), Gulan Avci (L), Mats Green (M), Saira Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Helén Pettersson (S), Martin Ådahl (C), Ali Esbati (V), Josefin Malmqvist (M), Ebba Hermansson (SD), Johan Andersson (S), Serkan Köse (S), Alexander Christiansson (SD), Leila Ali-Elmi (MP), Malin Danielsson (L), Johanna Haraldsson (S) och Désirée Pethrus (KD).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I betänkandet behandlar utskottet 68 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor från allmänna motionstiden 2019/20. Motionsyrkandena gäller bl.a. frågor om ett flexiblere regelverk, anställningsskydd, turordning, utökad rätt till ledighet, stridsåtgärder och utstationering av arbetstagare.

Motionsförslagen finns i bilagan.

Utskottets överväganden

Flexibla regelverk m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om ett flexibla arbetsrättsligt regelverk i form av bl.a. förlängd period för provanställning och ändrade regler vid uppsägning. Utskottet hänvisar till pågående arbete med att se över det arbetsrättsliga regelverket.

Jämför reservation 1 (M, KD), 2 (M) och 3 (L), motivreservation 4 (V) och särskilt yttrande 1 (C).

Motionerna

Moderaterna påpekar i kommittémotion 2019/20:3190 av Mats Green m.fl. att större flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden är nödvändigt i dagens globaliserade och dynamiska ekonomi, där människor byter jobb oftare. För att underlätta särskilt för unga och utrikes födda att komma in på arbetsmarknaden och få sitt första jobb vill Moderaterna förlänga tiden för provanställning från sex till tolv månader (yrkande 12). Vidare menar partiet att bestämmelserna om uppsägningstvister i lagen (1982:80) om anställningsskydd, nedan anställningsskyddslagen, innebär en stor osäkerhet och en stor kostnad för en arbetsgivare. Moderaterna vill därför begränsa tiden i anställning under en uppsägningstvist till ett år och sänka skadeståndsnivåerna för felaktiga uppsägningar för små företag (yrkande 15).

Centerpartiet anser i kommittémotion 2019/20:3260 av Kristina Yngwe m.fl. att det är viktigt att slå vakt om flexibla anställningsformer såsom visstidsanställningar (yrkande 5). Partiet anser att flexibilitet i regelverket behövs för att säkerställa att företag kan anställa i den mån som behövs. Behovet av flexibla anställningsformer betonas även i motion 2019/20:166 av Martina Johansson (C) (yrkande 3). I kommittémotion 2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. föreslår Centerpartiet att det ska bli enklare att säga upp personer som begår sexuella övergrepp eller trakasserar sina kollegor (yrkande 8).

Kristdemokraterna vill i kommittémotion 2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. utöka möjligheterna till provanställning så att fler arbetsgivare ska våga öppna dörren för den som står utan jobb. Partiet föreslår därför att provanställningstiden i anställningsskyddslagen ska förlängas från sex till tolv månader (yrkande 20).

I partimotion 2019/20:2016 av Johan Pehrson m.fl. noterar Liberalerna att personer som är dömda för brott ofta har mycket svårt att hitta en vanlig försörjning. Partiet vill därför se åtgärder för att underlätta för före detta kriminella att komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden (yrkande 19). En

möjlighet som partiet framhåller i motionen är att ge bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar så att före detta kriminella får normala yrkeserfarenheter och meriter att hänvisa till.

Sara Heikkinen Breitholtz och Hans Hoff (båda S) pekar i motion 2019/20:556 på vissa problem i regelverket vid uppsägning på grund av sjukdom och vill därför se en översyn av regelverket.

I motion 2019/20:2388 av Mikael Damsgaard (M) vill motionären att det utreds hur kraven som ställs på arbetsgivare för att uppfylla skälet saklig grund för uppsägning kan bli mindre långtgående (yrkade 2). Den pågående Utredningen om en moderniserad arbetsrätt (dir. 2019:17) pekas ut som ett lämpligt ställe att utreda frågan. I motionen föreslås också att möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning tas bort och att nivån på skadestånden vid uppsägning reduceras, detta för att minska risken för höga och oförutsägbara kostnader i samband med uppsägning (yrkande 3).

Mattias Karlsson i Luleå (M) anser i motion 2019/20:2440 att man bör se över möjligheten att avskaffa reglerna om att arbetsgivare måste varsla vid driftsinskränkning.

Rättslig bakgrund

Provanställning

Enligt 6 § anställningsskyddslagen får avtal om tidsbegränsad provanställning träffas om provotiden är högst sex månader. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Om något besked inte lämnas övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte något annat har avtalats får en provanställning avbrytas även före provotidens utgång. En provanställning saknar uppsägningstid, och arbetsgivaren behöver inte uppge något skäl för att avbryta den. Ett avbrytande av en provanställning kan inte i sig prövas enligt anställningsskyddslagen. I vissa fall kan det dock finnas skäl att angripa avbrytandet med stöd av andra rättsliga grunder, såsom lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, nedan medbestämmandelagen, eller diskrimineringslagen (2008:567).

Reglerna i 6 § anställningsskyddslagen är dispositiva genom att en avvikelse får göras genom kollektivavtal. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation krävs att det finns ett sådant avtal mellan parterna i andra frågor.

Frågan om hur provanställningar ska regleras förekommer även i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. Av artikel 8 framgår bl.a. att en provanställningsperiod inte ska överskrida sex månader men att längre perioder ska vara tillåtna om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse. Enligt artikel 14 är det också möjligt att göra avvikelser genom kollektivavtal. Enligt

artikel 21 ska medlemsstaterna senast den 1 augusti 2022 vidta nödvändiga åtgärder för att följa direktivet.

Uppsägningstvister

Av 7 § anställningsskyddslagen framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

En arbetstagare som har blivit uppsagd från sin anställning har enligt anställningsskyddslagen möjlighet att föra en ogiltighetstalan i domstol. Om uppsägningen har skett utan att det finns någon saklig grund för det har arbetstagaren enligt 34 § första stycket anställningsskyddslagen rätt att på begäran få uppsägningen ogiltigförklarad. Konsekvensen av en dom om att uppsägningen har förklarats ogiltig är att anställningen består på samma villkor som tidigare. Av samma bestämmelse framgår att en ogiltighetstalan inte är möjlig om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler. I det fallet kan dock en skadeståndstalan föras.

Enligt huvudregeln i 4 § andra stycket anställningsskyddslagen upphör en tillsvidareanställning när en viss uppsägningstid har löpt ut. En situation skulle således kunna uppstå där en tvist om uppsägningens giltighet inte hinner prövas innan uppsägningstiden har löpt ut. För tvister om en uppsägnings giltighet gäller därför enligt 34 § andra stycket att anställningen inte upphör till följd av uppsägningen förrän tvisten har blivit slutligt avgjord. Under tiden som en sådan ogiltighetstalan pågår och anställningen således består har arbetstagaren rätt till lön och andra förmåner. Domstolen kan dock enligt 34 § tredje stycket för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid en senare tidpunkt, ett s.k. interimistiskt beslut.

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

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att arbete är den viktigaste förutsättningen för egen försörjning och etablering i samhället. Genom att skapa förutsättningar för en hög sysselsättning kan vi lägga grunden för att finansiera vår gemensamma välfärd. En väl fungerande välfärd är i sin tur avgörande för att så många som möjligt ska kunna delta på arbetsmarknaden.

Det arbetsrättsliga regelverket spelar en central roll när det gäller vilka förutsättningar arbetstagarna och arbetsgivarna på den svenska arbetsmarknaden har att förhålla sig till. Utskottets utgångspunkt är att det är viktigt att värna om principen att det är arbetsmarknadens parter som i stora delar ska

ges möjlighet att sköta spelreglerna på arbetsmarknaden genom att teckna kollektivavtal. Det är centralt att den svenska arbetsmarknadsmodellen även i fortsättningen används som utgångspunkt för att skapa goda förutsättningar på arbetsmarknaden. 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 lön och övriga villkors närmare utformning. Det är centralt att arbetsrätten lägger grunden för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande.

Utskottet konstaterar att vi på senare tid har kunnat se en utveckling på arbetsmarknaden som har inneburit nya förutsättningar och behov för arbetsgivare och arbetstagare vad gäller det arbetsrättsliga regelverkets flexibilitet. Utvecklingen har bl.a. kännetecknats av en alltmer tudelad arbetsmarknad mellan å ena sidan personer som har yrkeserfarenhet och längre utbildning – som har lätt att få arbete – och å andra sidan personer utan yrkeserfarenhet och med kort utbildning – som har allt svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Det senare gäller inte minst unga och nyanlända och i synnerhet kvinnor födda utanför Europa. Utvecklingen har också påverkats av en ökning av nya sätt att organisera arbetet som en följd av t.ex. digitaliseringen.

Utskottet anser att utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden innebär att arbetsgivare i dag behöver ökad flexibilitet och förutsägbarhet för att kunna anpassa sina verksamheter och klara konkurrensen. Samtidigt behöver arbetstagarna ett skydd som är anpassat för den nya arbetsmarknaden och garanterar nödvändig trygghet. En viktig del av tryggheten består av kontinuerlig kompetensutveckling inom anställningen och därigenom förstärkt anställningsbarhet. En utgångspunkt för utskottet är att det arbetsrättsliga regelverket ska följa med i utvecklingen och att anpassningar kan behöva göras när det visar sig nödvändigt. Utskottet välkomnar att parterna har en konstruktiv dialog om anpassningar av regelverket. Om parterna kan finna gemensamma förslag ökar möjligheterna att uppnå önskade resultat.

Utskottet konstaterar att motionärerna i detta avsnitt framför olika förslag inriktade på åtgärder som de menar skulle leda till ett mer flexibelt regelverk. Bland förslagen finns bl.a. krav på en förlängning av perioden för provanställning enligt anställningsskyddslagen, värnande av flexibla anställningsformer och ändringar av regelverket vid uppsägningar. Utskottet kan i viss utsträckning dela de tankegångar som sannolikt ligger bakom motionerna i detta avsnitt. Som utskottet uttryckt ovan delar det uppfattningen att regelverket på arbetsmarknaden behöver ha ett visst mått av flexibilitet och att anpassningar bör ske i takt med utvecklingen på arbetsmarknaden.

Utskottet konstaterar att utvecklingen av det arbetsrättsliga regelverket är en av de frågor som tas upp i den sakpolitiska överenskommelse om politikens inriktning på flera områden som Socialdemokraterna, Centerpartiet,

Liberalerna och Miljöpartiet träffade i januari 2019, kallat januariavtalet. Av januariavtalet framgår bl.a. att partierna enats om att arbetsrätten ska moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad. En utgångspunkt ska vara att arbetsrätten ska ge företagen flexibilitet och skydda den enskilda arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar.

I enlighet med vad som slås fast i januariavtalet har regeringen tillsatt en utredning för att se över delar av anställningsskyddslagen. Av utredningens direktiv framgår bl.a. att utredningen ska innehålla fyra deluppdrag om turordningsreglerna, kompetensutveckling och omställning, lägre kostnader vid uppsägning samt balans i anställningsskyddet (dir. 2019:17). Utredningens arbete ska bl.a. bedrivas i samråd med arbetsmarknadens parter.

Utskottet konstaterar att parternas centrala roll för förändringsarbetet pekas ut även i januariavtalet. Där slås det nämligen fast att om parterna når en överenskommelse om hur anställningsskyddslagen ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet ska regeringen lägga fram förslag i linje med den överenskommelsen framför utredningens eventuella förslag. Utskottet noterar i det sammanhanget att förhandlingar har pågått mellan parterna och att parterna aviserat egna utredningar om bl.a. anställningsskyddet och omställning för att underlätta en eventuell överenskommelse.

Utskottet kan således konstatera att det arbetsrättsliga regelverket överlag, och inte minst frågan om behovet av flexibilitet, under en tid har varit föremål för en omfattande översyn och kommer att fortsätta vara så en tid framöver. Utskottet anser också att den ordning som har valts för det kommande arbetet med att ändra det arbetsrättsliga regelverket är väl avvägd. Det är en ordning som stämmer väl överens med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Sammanfattningsvis kan utskottet inte se att det finns några skäl att förekomma det omfattande arbete som pågår genom att rikta nya krav till regeringen med anledning av de förslag som behandlas i detta avsnitt. Samtliga motionsyrkanden avstyrks därför.

Stärkt anställningsskydd m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. allmän visstidsanställning och insatser för äldre. Utskottet hänvisar bl.a. till de möjligheter som det existerande regelverket ger och att januariavtalet och pågående utredning bör vara styrande för reformeringen av arbetsrätten.

Jämför reservation 5 (V) och 6 (L).

Motionerna

I kommittémotion 2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. föreslår Vänsterpartiet att anställningsskyddslagen ändras så att allmän visstidsanställning utgår och att

det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar (yrkande 1). I samma motion föreslår partiet att det införs en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara visstidsanställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning (yrkande 2). Partiet anser också att regelverket för vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen (yrkande 4). I motionen uppmärksammar partiet vidare Arbetsdomstolens dom 2016 nr 69 och frågan om i vilken utsträckning en arbetstagares sysselsättningsgrad ska skyddas. Partiet anser att åtgärder behövs mot s.k. hyvling och föreslår att anställningsskyddslagen ändras så att regelverket för arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad (yrkande 5).

I partimotion 2019/20:3371 av Johan Pehrson m.fl. konstaterar Liberalerna att lagstiftningsåtgärder har vidtagits för att höja åldersgränsen för rätten att vara kvar i arbetslivet. Partiet anser att det är viktigt med insatser för att skapa möjligheter för befolkningen att kunna och orka arbeta längre (yrkande 8).

Hillevi Larsson (S) belyser i motion 2019/20:453 den utsatta situationen för många svenska au pairer som jobbar utomlands. Motionären anser att det behövs åtgärder för att stärka deras situation.

Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S) menar i motion 2019/20:640 att bristen på en lagstadgad rätt till lönespecifikation är en stor otrygghet för många arbetstagare. Motionärerna anser därför att lagstiftningen på området bör ses över.

Åsa Eriksson m.fl. (S) anser i motion 2019/20:1124 att det krävs att heltidsmättet är norm på arbetsmarknaden för att skapa likvärdiga förutsättningar oavsett bransch eller vilket kön som är det dominerande. Motionärerna vill se insatser från politiskt håll så att heltid blir norm för hela arbetsmarknaden.

Frågan om hyvling av arbetstid tas även upp i motionerna 2019/20:1234 av Heléne Björklund och Magnus Manhammar (båda S) och 2019/20:1411 av Hillevi Larsson m.fl. (S). Motionärerna vill att regeringen ser över lagstiftningen för att förhindra att anställningsskyddet urholkas genom hyvling.

I motion 2019/20:1828 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (S) noterar motionärerna en ökning av antalet otrygga anställningar. Motionärerna vill därför se insatser för att motverka otryggheten på den svenska arbetsmarknaden.

Mikael Dahlqvist m.fl. (S) anför i motion 2019/20:2072 att regeringen bör verka för att helt ta bort arbetsgivares möjlighet att stapla visstidsanställningar på varandra.

Roger Hedlund (SD) vill i motion 2019/20:3163 att regeringen ska utreda frågan om en lagändring som ger offentliganställda rätt till heltidsarbete.

Rättslig bakgrund

Tidsbegränsade anställningar

Anställningsskyddslagen skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Huvudregeln, som framgår av 4 §, är att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får enligt 5 § träffas för allmän visstidsanställning, vikariat och säsongsarbete. Enligt 6 § är det även möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning, om provotiden 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 maj 2016 trädde vissa ändringar i anställningsskyddslagen i kraft om skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (prop. 2015/16:62, bet. 2015/16:AU5, rskr. 2015/16:156). Ändringarna innebar bl.a. att tidigare regler om omvandling av vikariat och allmän visstid till tillsvidareanställning kompletterades med en ny regel. Den nya regeln (5 a §) innebär att en omvandling av allmän visstid inte bara ska ske om anställningstiden överstiger två år under en femårsperiod, utan även om det sker under en period då tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat och säsongsarbete följt på varandra. En anställning ska anses ha följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

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

Rätt 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 68 år, om inte annat följer av lagen. Enligt 33–33 d §§ gäller vissa särskilda bestämmelser för arbetstagare som har fyllt 68 år, bl.a. i fråga om uppsägningsförfarandet och avsaknad av företrädesrätt till återanställning.

Åldersgränsen 68 år gäller sedan den 1 januari 2020 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 till riksdagen (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. I enlighet med riksdagens beslut kommer åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen i anställningsskyddslagen att fr.o.m. den 1 januari 2023 höjas till 69 år.

Arbetsdomstolens dom 2016 nr 69

Målet gällde en arbetsbristsituation där ett antal arbetstagare i en butik blev erbjudna fortsatt anställning men med ett lägre arbetstidsmåt från ett visst datum, något som ibland kallas hyvling av arbetstid. Arbetstagarna skrev på anställningsbevisen ”under protest”. Den huvudsakliga tvistefrågan gällde om det var fråga om ensidiga rättshandlingar från arbetsgivarens sida att ändra arbetstagarnas sysselsättningsgrad och om arbetstagarna därmed skulle anses ha blivit uppsagda, och i så fall om bolaget brutit mot regler om turordning och uppsägningstid m.m. Arbetsdomstolen kom fram till att de erbjudanden som de anställda fått var erbjudanden om annat arbete enligt anställningsskyddslagen och att arbetstagarna accepterat villkoren. Arbetsdomstolen slog därför fast att arbetstagarna inte kunde anses ha blivit uppsagda.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis understryka att anställningsskyddet är en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Anställningsskyddet ska ge arbetstagarna ett skydd som garanterar viss trygghet i anställningen samtidigt som anställningsskyddet ska vara förutsägbart och rimligt för arbetsgivarna. Utskottet anser att en viktig utgångspunkt på den svenska arbetsmarknaden är den trygghet som en tillsvidareanställning för med sig. Tillsvidareanställning är och bör fortsätta vara huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden. Det finns dock skäl att betona att olika former av tidsbegränsade anställningar spelar en viktig roll. Tidsbegränsade anställningar är t.ex. nödvändiga för arbetsgivare som är i tillfälligt behov av arbetskraft eller har behov av att ersätta tillfälligt frånvarande personal. Tidsbegränsade anställningar kan också vara en väg in i arbetslivet för många arbetssökande, inte minst för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Vidare vill utskottet framhålla att det lagstadgade anställningsskyddet i flera centrala delar kan frångås eller förstärkas genom kollektivavtal. Det finns t.ex. kollektivavtalsregler som avviker från lagen i fråga om tidsbegränsade anställningar. I vissa branscher och sektorer har man lagens nivåer, och på andra områden har man anpassat reglerna i kollektivavtal. Utskottet anser att utgångspunkten måste vara att anpassningar av anställningsskyddet i många fall med stor fördel hanteras bäst genom kollektivavtal. Lagstiftning bör främst övervägas i de fall avtalsvägen inte är framkomlig och frågan är särskilt angelägen.

Utskottet vill samtidigt poängtera vikten av att det arbetsrättsliga regelverket och frågor om anställningsskyddet utvecklas i takt med eventuella förändringar på arbetsmarknaden. Såväl parterna på arbetsmarknaden som lagstiftaren bör ständigt bevaka utvecklingen och agera i de fall där det är nödvändigt. I det sammanhanget finns skäl att framhålla att de arbets- och anställningsmönster som finns på dagens arbetsmarknad skiljer sig från hur de

såg ut vid tillkomsten av anställningsskyddslagen. Den svenska arbetsmarknaden präglas i dag av ett modernt arbetsliv med ett antal utmaningar att beakta och av förändringar i form av t.ex. sammansättningen hos de arbetsökande.

Utskottet noterar liksom ovan att regeringspartierna tillsammans med Centerpartiet och Liberalerna bl.a. genom vad som slås fast i januariavtalet på ett tydligt sätt vill fånga upp utvecklingen på arbetsmarknaden. Av januariavtalet framgår nämligen att partierna ser ett behov av att modernisera arbetsrätten och anpassa regelverket efter dagens arbetsmarknad. Av såväl januariavtalet som direktiven till den utredning som tillsatts på området (dir. 2019:17) framgår att en utgångspunkt när förändringar av regelverket övervägs ska vara att arbetsrätten ska ge företagen flexibilitet och skydda den enskilda arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar. Vidare ska utredaren enligt direktiven bl.a. ta hänsyn till att dagens arbetsmarknad präglas av ett större behov av både flexibilitet och rörlighet än när anställningsskyddet infördes. Utskottet konstaterar att utgångspunkterna är i linje med vad utskottet framhållit ovan. Utskottet anser att detta utredningsarbete är en lämplig plattform för att modernisera arbetsrätten.

I ett antal yrkanden från Vänsterpartiet och flera enskilda motionärer framförs krav på att strama upp möjligheterna till vissa tidsbegränsade anställningar. Förändringar efterfrågas i regelverket för allmän visstidsanställning, tidsgränsen för hur länge någon ska kunna vara visstidsanställd och vikariat. Liknande yrkanden behandlades av utskottet vid förra riksmötet i betänkande 2018/19:AU9 (s. 15 f.). Utskottet delar uppfattningen att regelverket inte bör förhindra missbruk av visstidsanställningar. Utskottet håller också med Vänsterpartiet om å ena sidan att visstidsanställningar fyller en nödvändig funktion på arbetsmarknaden, å andra sidan att det inte är önskvärt att resultatet av vissa anställningsformer ska bli otrygga liv. Utskottet står dock fast vid den uppfattning som tidigare har framförts. Det innebär att utskottet anser att de problemområden som målas upp i motionerna för närvarande inte bör leda till några initiativ från riksdagen. Styrande för moderniseringen av arbetsrätten bör vara den utredning som har tillsatts på området. Utskottet noterar att det i utredningens uppdrag bl.a. ingår att överväga författningsförslag i syfte att skapa en bättre balans i anställningsskyddet för personal med olika anställningsvillkor. Utskottet kommer att följa utredningens fortsatta arbete med stort intresse.

Vidare noterar utskottet att Arbetsdomstolens dom 2016 nr 69 och den företeelse som ibland kallas hyvling av arbetstid tas upp av såväl Vänsterpartiet som ett par enskilda motionärer. Yrkanden av det aktuella slaget behandlades av utskottet även vid förra riksmötet i betänkande 2018/19:AU9 (s. 15 f.). I likhet med vad som framförts ovan anser utskottet att den pågående arbetsrättsliga utredningen bör vara styrande för eventuella förändringar på det arbetsrättsliga området. Utskottet noterar att det av utredningens direktiv bl.a. framgår att eventuella förslag inte ska påverka arbetsgivarens rätt att kunna bestämma vilka tjänster det finns behov av på arbetsplatsen, t.ex. när det gäller tjänsternas arbetstidsmätt.

När det gäller Liberalernas yrkande om insatser för att skapa möjligheter att kunna och orka arbeta längre delar utskottet grundinställningen att äldre har mycket att tillföra både i arbetslivet och i civilsamhället. Utskottet konstaterar att riksdagen under förra riksmötet beslutade om ändringar av bestämmelserna i anställningsskyddslagen som innebär att åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning genom en höjning i två steg ökar från 67 till 69 år (rskr. 2018/19:276). Beslutet föregicks av en proposition från regeringen och ett enigt utskott i fråga om att anta lagändringarna (prop. 2018/19:91, bet. 2018/19:AU12). I likhet med vad utskottet då gav uttryck för anser det fortfarande att det är av stor vikt att ta till vara äldres kompetens och den betydelse den har för arbetsmarknaden i stort. Utskottet anser inte att det just nu finns skäl till några ytterligare initiativ i fråga om äldre på arbetsmarknaden och det arbetsrättsliga regelverket.

I ett par yrkanden från enskilda motionärer föreslås åtgärder från regeringen i fråga om arbetstgares möjligheter att arbeta heltid. Olika aspekter av heltidsfrågan behandlades av utskottet under förra riksmötet i betänkande 2018/19:AU9 (s. 20 f.). Utskottet har inte ändrat uppfattning i frågan utan anser fortfarande att det inte finns skäl att överväga lagstiftning eller andra åtgärder med anledning av vad som föreslås i motionerna. Det partsgemensamma arbetet som rör heltid bör i stället prioriteras. Det finns dock skäl att upprepa att utgångspunkten på den svenska arbetsmarknaden ska vara att heltidsarbete är normen och att deltid ska vara en möjlighet för både kvinnor och män. Utskottet anser att heltidsarbete är viktigt för möjligheten till egen försörjning och för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

När det gäller yrkandena om situationen för svenska au pairer respektive en lagstadgad rätt till lönespecifikation kan inte utskottet se att det finns skäl att föreslå några initiativ till regeringen på dessa områden.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

Inträdesjobb

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om inträdesjobb. Utskottet hänvisar bl.a. till att det vidare arbetet med att införa etableringsjobb bör avvaktas.

Jämför reservation 7 (M) och särskilt yttrande 2 (KD).

Motionerna

Moderaterna framhåller i partimotion 2019/20:2833 av Ulf Kristersson m.fl. vikten av att stärka integrationen och få fler att lämna utanförskap för jobb. Partiet vill därför införa en ny förenklad anställning för nyanlända och unga upp till 23 år utan gymnasieexamen, s.k. inträdesjobb (yrkande 15). Lönen ska uppgå till 70 procent av rådande ingångslön i branschen, upp till ett tak om

21 000 kronor i bruttolön per månad. 30 procent av arbetstiden anses därmed gå till att lära sig arbetet eller till utbildning. För att ytterligare sänka anställningskostnaden slopas också arbetsgivaravgiften för den som har ett inträdesjobb. Motsvarande förslag framförs även i kommittémotion 2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (yrkande 8).

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att en målsättning med det arbetsrättsliga regelverket bör vara att det ska bidra till att öka sysselsättningen och minska arbetslösheten varaktigt. Det är viktigt att fler människor har ett arbete och därmed kan försörja sig själva. Inte minst är det viktigt att underlätta för grupper som normalt har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, såsom utrikes födda, unga och personer med låg utbildningsnivå. Regelverket bör ha en sådan flexibilitet att det både underlättar inträde på arbetsmarknaden och garanterar att arbetstagarna kan utföra sitt arbete under trygga förhållanden.

Som framgått ovan anser utskottet att tillsvidareanställning ska fortsätta att vara huvudregel på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt finns det skäl att poängtera att tidsbegränsade anställningar och olika former av subventionerade anställningar i flera fall kan vara en bra väg in på arbetsmarknaden och ett första steg till en tillsvidareanställning. Inte minst kan sådana former ha en viktig roll att fylla när det gäller att nå just de grupper som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Utskottet vill dock samtidigt poängtera att det är viktigt att ha ett system som fångar upp eventuellt felaktigt nyttjande av tidsbegränsade eller subventionerade anställningar.

När det gäller frågan om vilka anställningsformer som bör finnas på den svenska arbetsmarknaden har utskottet tidigare framhållit vikten av att regeringen är mottaglig för eventuella förändringar som sker på arbetsmarknaden över tid (se t.ex. bet. 2018/19:AU9 s. 13 f.). Utskottet har inte ändrat uppfattning i frågan. I vissa fall kan det innebära ett behov av att ompröva gamla sanningar för att hitta nya lösningar som kan bidra till att stärka sysselsättningen och se till att fler kan bli en del av den svenska arbetsmarknaden. I det sammanhanget spelar parterna en viktig roll för utvecklingen på arbetsmarknaden. Utskottet anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen vid flera tillfällen visat sig flexibel. Utskottet noterar att när det gäller nya initiativ för att möta problemet med att många har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden har parterna tagit fram ett gemensamt förslag om s.k. etableringsjobb. Den samverkan som skett mellan regeringen och parterna på området är ett konkret exempel på när politiken och parterna med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen samarbetar för att stärka vägarna till arbete och förbättra matchningen på arbetsmarknaden.

När det gäller etableringsjobb noterar utskottet att regeringen i budgetpropositionen för 2020 har tillfört medel för etableringsjobb inom utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv (prop. 2019/20:1, bet. 2019/20:AU2, rskr. 2019/20:127). Av budgetpropositionen framgår bl.a. att

staten genom etableringsjobben kommer att stimulera att anställningar för nyanlända och långtidsarbetslösa kommer till stånd så att fler får chansen till ett jobb. Ett etableringsjobb ska ge individen möjlighet att skaffa sig kunskaper och erfarenheter som efterfrågas på arbetsmarknaden, samtidigt som arbetsgivarnas kompetensförsörjning underlättas. Regeringen anger vidare att fler behöver få chansen till ett jobb utan utbildningskrav. Det framgår också att etableringsjobben ska utvidgas till företag utan kollektivavtal och till bemanningsföretag på ett sätt som gör att fördelarna i etableringsjobben inte går förlorade.

Utskottet noterar att regeringen har tagit fram en lagrådsremiss med förslag som skapar förutsättningar för att införa etableringsjobb i enlighet med vad som anges i budgetpropositionen för 2020. Utskottet förväntar sig att en proposition i frågan kommer att överlämnas till riksdagen inom kort.

Moderaterna har förslag om att införa en ny förenklad anställning för nyanlända och unga upp till 23 år utan gymnasieexamen, s.k. inträdesjobb. Utskottet uppfattar det som att den bakomliggande ambitionen med förslaget är att skapa fler möjligheter för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden att få ett arbete och försörja sig själva. Som framgår ovan delar utskottet den grundläggande uppfattningen att det är viktigt att underlätta för grupper som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Utskottet delar dock inte Moderaternas bedömning att införandet av inträdesjobb enligt Moderaternas förslag skulle vara den mest lämpliga vägen framåt. Utskottet anser att det i stället finns skäl att avvakta den vidare utvecklingen av etableringsjobben. Mot bakgrund av att etableringsjobben tagits fram av parterna är det utskottets bedömning att det är en form som har större förankring på arbetsmarknaden och därför bättre förutsättningar att bli lyckosam.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund Moderaternas båda motionsyrkanden.

Turordningsreglerna

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om ändringar i turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Utskottet hänvisar bl.a. till pågående utredningsarbete och att det vidare arbetet med att genomföra innehållet i januariavtalet bör avvaktas.

Jämför reservation 8 (M), 9 (SD) och 10 (KD), motivreservation 11 (V) och särskilt yttrande 3 (C).

Motionerna

Moderaterna påpekar i kommittémotion 2019/20:3190 av Mats Green m.fl. att många företag upplever att dagens turordningsregler är ett hinder för att anställa och behålla rätt kompetens. Turordningsregler som i högre grad

baseras på kompetens skulle enligt partiet kunna förbättra rörligheten och matchningen på arbetsmarknaden och ge fler möjlighet att få ett arbete. Partiet vill därför se en ordning där turordningsreglerna i anställningsskyddslagen i högre grad baseras på kompetens (yrkande 13).

Liknande yrkanden om att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen bör ändras till att i högre grad baseras på kompetens framförs av enskilda motionärer från Moderaterna i motionerna 2019/20:1083 av Louise Meijer och 2019/20:2872 av Boriana Åberg. I motion 2019/20:2388 anser Mikael Damsgaard (M) att det finns skäl att överväga att utöka möjligheten för arbetsgivare att undanta anställda från turordningen (yrkande 1).

I kommittémotion 2019/20:811 av Magnus Persson m.fl. framhåller Sverigedemokraterna att det är inom småföretagen som de nya jobben skapas men att det också är småföretagen som är mest konjunkturkänsliga. Partiet föreslår därför att undantaget från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen ska utökas från två till fem personer för företag med upp till tio anställda (yrkande 4).

Centerpartiet framhåller i partimotion 2019/20:3108 av Annie Lööf m.fl. att de gamla och godtyckliga reglerna av arbetsmarknaden bör ersättas med flexibla, rättvisa och enkla regler. Det ska vara regler som är lika för alla, som skyddar mot godtycke och diskriminering och som premierar kompetens. Partiet vill se en utveckling där turordningsreglerna ska vara lika för alla och baserade på kompetens, inte anställningsår (yrkande 5).

Kristdemokraterna föreslår i kommittémotion 2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. att undantaget från turordningsreglerna ska utökas till fyra personer oavsett företagets storlek (yrkande 19). Syftet med denna reform för ett flexiblarare arbetsliv är att företagen ska ges bättre möjligheter att behålla nyckelpersoner och ha en god omställningsförmåga.

Rättslig bakgrund

Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen

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

Sedan den 1 januari 2001 gäller ett undantag från den gällande turordningsprincipen, det s.k. tvåpersonersundantaget. Regeln innebär att en arbetsgivare med högst tio arbetstagare får undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de personer som undantas har företräde till fortsatt anställning

oavsett turordningen. Arbetsgivarens beslut att tillämpa undantagsbestämelsen kan i normalfallet inte prövas rättsligt.

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

Utredningen om en moderniserad arbetsrätt

I april 2019 beslutade regeringen att tillsätta en utredning för att föreslå hur arbetsrätten kan moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthålls (dir. 2019:17). Uppdraget ska enligt direktiven redovisas till regeringen senast den 31 maj 2020.

Uppdraget till utredningen innehåller följande fyra deluppdrag:

- Utredningen ska utarbeta författningsförslag för tydligt utökade undantag från turordningsreglerna.
- Utredningen ska utarbeta författningsförslag för att inom ramen för anställningen stärka arbetsgivarnas ansvar för kompetensutveckling och anställdas omställningsförmåga.
- Utredningen ska utarbeta författningsförslag som särskilt för mindre företag innebär lägre kostnader vid uppsägning samtidigt som rättssäkerhet och skydd mot godtycke upprätthålls.
- Utredningen ska överväga författningsförslag i syfte att skapa en bättre balans i anställningsskyddet för personal med olika anställningsvillkor.

Av direktiven framgår vidare att utredaren i dessa frågor och generellt särskilt ska beakta mindre företags behov av flexibilitet. Utredaren ska också ha den svenska arbetsmarknadsmodellen som utgångspunkt för sina överväganden och förslag.

Utskottets ställningstagande

Yrkandena i detta avsnitt kan delas upp i två huvudgrupper. För det första vill ett antal motionärer se förändringar av själva grundkonstruktionen för turordningsreglerna så att reglerna i högre grad baseras på kompetens. För det andra vill motionärer från flera olika partier utöka möjligheten för arbetsgivare att undanta anställda från turordningen.

Förslag om såväl turordningsregler baserade på kompetens som utökade undantag behandlades av utskottet även vid förra riksmötet i betänkande 2018/19:AU9 (s. 21 f.). Utskottet står fast vid det som tidigare framhållits. Utskottet anser dock att det finns skäl att här upprepa en del av vad som tidigare har framförts när det gäller utgångspunkterna för turordningsreglerna i anställningsskyddslagen och vad som bör vara styrande för eventuella förändringar av regelverket.

Utskottet konstaterar att flera olika regeringar under en lång tid har arbetat utifrån det uttryckliga målet att arbetsrätten ska skapa förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Det är lagstiftarens uppgift att tillsammans med parterna på arbetsmarknaden finna en lämplig nivå i balansen mellan flexibilitet och trygghet. Utskottet anser fortfarande att anställningsskyddslagens utformning är central för att skapa den önskade balansen och att utformningen av regelverket för bl.a. turordningsreglerna spelar en viktig roll.

När det gäller turordningsreglerna i anställningsskyddslagen konstaterar utskottet att avvikelser får göras genom kollektivavtal. Det är alltså möjligt för parterna att i ett kollektivavtal ställa upp kriterier som kan komma att påverka en arbetstages plats i turordningen. Utskottets uppfattning är också att det är vanligt förekommande att de inblandade parterna kommer överens om en s.k. avtalsurlista när en arbetsbristsituation uppstår på en arbetsplats. Det innebär att det är vanligt att avsteg görs från anställningsskyddslagens regler om sist in, först ut och att man i stället kommer överens om en lista med en annan turordning. Det finns också skäl att framhålla att enligt Medlingsinstitutets årsrapport för 2019 arbetar 90 procent av de anställda i Sverige på arbetsplatser som omfattas av kollektivavtal. Samtidigt vill utskottet poängtera att alla arbetsgivare inte omfattas av kollektivavtalade lösningar. För dessa arbetsgivare och deras anställda blir utformningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen särskilt viktig.

Utskottet konstaterar att turordningsreglerna har haft en liknande utformning sedan 1974 års anställningsskyddslag och vidare över till den nuvarande anställningsskyddslagen. Vissa redaktionella förändringar har gjorts under åren och en möjlighet för arbetsgivaren att enligt lagen undanta personer från turordningen har funnits vid ett par olika tillfällen. Nuvarande ordning med rätt för arbetsgivare med högst tio arbetstagare att undanta högst två arbetstagare av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten har dock gällt i närmare 20 år. Utskottet noterar att det i olika sammanhang under årens lopp har förekommit diskussioner om att se över lagstiftningen som reglerar turordningen. Utgångspunkten för krav av det slaget har inte sällan varit att lagstiftningen behöver förändras i takt med att arbetsmarknaden förändras.

Utskottet håller på ett generellt plan med om att det är viktigt att både arbetsrätten i stort och just turordningsreglerna utvecklas i takt med förändringar på arbetsmarknaden. Det är viktigt att både parterna på arbetsmarknaden och lagstiftaren bevakar utvecklingen och agerar i de fall det är nödvändigt. Företags och andra verksamheters överlevnad och utveckling är avgörande för Sveriges sysselsättning och ekonomi. Ett mer globaliserat samhälle där ny teknik sprider sig snabbt ställer krav på stor anpassningsförmåga och ständig utveckling. Företag och andra verksamheter behöver kunna behålla nyckelkompetens i samband med omstruktureringar för att klara av konkurrensen och för att verksamheter ska kunna växa. Detta gäller särskilt för mindre företag som har mindre marginaler att hantera personalnedskärningar och där den möjlighet som dagens turordningsregler ger att behålla

enskilda nyckelpersoner kan vara avgörande för företagets överlevnad. Utskottet anser att målet med ett eventuellt förändringsarbete måste vara att utforma regelverket så att det tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande.

Utskottet noterar att behovet av att modernisera arbetsrätten och däribland att se över turordningsreglerna är en fråga som tydligt fångats upp av regeringen, Centerpartiet och Liberalerna i januariavtalet. Av punkt 20 framgår bl.a. just att arbetsrätten ska moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter ska upprätthållas. Vidare framgår att anställningsskyddslagen ska ändras genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna. En utredning på området ska också bl.a. föreslå hur arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och den anställdes omställningsförmåga stärks.

Utskottet konstaterar att en utredning sedan april 2019 är igång med att utreda en modernisering av arbetsrätten med utgångspunkt i vad som slås fast i januariavtalet. Av direktiven framgår bl.a. att ett av fyra deluppdrag i utredningen är inriktat på turordningsreglerna och att utredaren ska utarbeta författningsförslag för tydligt utökade undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Vidare framgår av direktiven att till de grundläggande utgångspunkterna för utredningen hör behovet av flexibilitet och trygghet för såväl arbetsgivare som arbetstagare i likhet med vad utskottet anfört ovan. Utskottet anser att utredningen har utformats på ett lämpligt sätt. Utredningen informerade om sitt pågående arbete vid utskottets sammanträde den 11 februari 2020. Utskottet ser fram emot att ta del av utredningens förslag senare i vår.

Utskottet kan således konstatera att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen genom januariavtalet och den pågående utredningen på arbetsrättsområdet kan förväntas få den ordentliga översyn som flera motionärer i detta avsnitt efterfrågar. Utskottet kommer att med stort intresse följa regeringens arbete med att genomföra de reformer som stakas ut i nämnda avseenden i januariavtalet.

Vidare vill utskottet framhålla att det är centralt att förändringar av det arbetsrättsliga regelverket är väl förankrade hos arbetsmarknadens parter. Parterna har och bör fortsätta att ha ett stort ansvar när det gäller arbetsmarknadens funktionssätt. Utskottet konstaterar att partierna som ligger bakom januariavtalet har beaktat detta. Avtalet slår nämligen fast dels att utredningen ska ha kontakt med parterna, dels att parterna ska ges möjlighet att på egen hand nå en överenskommelse om hur anställningsskyddslagen ska reformeras, vilken i så fall kommer att läggas fram av regeringen framför utredningens eventuella förslag. Utskottet välkomnar att parterna har möjlighet att själva nå fram till en lösning och noterar också att parterna både förhandlar och har tillsatt egna utredningsinsatser på området. Utskottet kommer att följa även detta arbete med stort intresse framöver.

Mot bakgrund av ovanstående och särskilt i avvaktan på det vidare arbetet med att genomföra innehållet i januariavtalet ser utskottet inget behov av att

vidta åtgärder med anledning av de förslag som behandlas i detta avsnitt. Samtliga motionsyrkanden avstyrks därför.

Företrädesrätten till återanställning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att se över företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen och om att ändra samma regelverk. Utskottet hänvisar bl.a. till det befintliga regelverkets utformning.

Jämför reservation 12 (M) och 13 (V).

Motionerna

Moderaterna menar i kommittémotion 2019/20:3190 av Mats Green m.fl. att det finns ett behov av att reformera och modernisera arbetsrätten för att förbättra matchningen, öka rörligheten och underlätta för fler att få arbete. Som ett led i detta vill partiet att företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen ses över (yrkande 14).

Vänsterpartiet föreslår i kommittémotion 2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning kortas ned 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 anställningens upphörande (yrkande 3). Partiet anser att denna åtgärd är viktig för att bl.a. motverka godtyckliga uppsägningar.

I motion 2019/20:1398 påpekar Hillevi Larsson (S) att det ofta förekommer att företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen kringgås genom att ny personal eller inhyrd personal tas in redan innan tiden för företrädesrätten har löpt ut. Motionären anser att en skärpning av lagstiftningen bör övervägas.

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 har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Vid säsonganställning gäller särskilda regler för företrädesrätt till återanställning. 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.

Utskottets ställningstagande

I motionerna i detta avsnitt föreslås åtgärder kopplade till bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i anställningsskyddslagen i olika riktning. Moderaterna vill se över regelverket för att bl.a. förbättra rörligheten, medan Vänsterpartiet vill förstärka företrädesrätten för att bl.a. motverka godtyckliga uppsägningar. Utskottet behandlade liknande yrkanden från dessa båda partier under förra riksmötet i betänkande 2018/19:AU9 (s. 25 f.).

Utskottet anser att det finns skäl att på nytt poängtera den roll som företrädesrätten till återanställning spelar i det lagstadgade anställningsskyddet. Om regelverket kringgås är det möjligt att vända sig till en domstol för att få prövat om en arbetsgivare har agerat i strid med regelverket eller inte. Sådana förfaranden föregås av fackliga förhandlingar enligt den modell som råder på den svenska arbetsmarknaden.

Vidare finns det skäl att upprepa att reglerna om företrädesrätt till återanställning är dispositiva på det sättet att avvikelser får göras genom kollektivavtal. Om parterna i förhandlingar skulle komma fram till att det finns skäl att vrida på regelverket i den riktning som efterfrågas av Moderaterna eller Vänsterpartiet finns det således möjlighet för parterna att göra detta.

Utskottet noterar att företrädesrätten till återanställning inte nämns som ett uttryckligt område för översyn i direktiven till den utredning som tillsatts för att se över delar av anställningsskyddslagen. Men med anledning av det arbete som nu pågår anser inte utskottet att det för närvarande finns skäl till några initiativ på arbetsrättens område utöver det som behandlas av utredningen och sådant som parterna själva kommer fram till genom förhandlingar.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

Lag mot trakasserier i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att utreda en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Utskottet hänvisar till det befintliga regelverkets utformning.

Jämför reservation 14 (V).

Motionen

Vänsterpartiet föreslår i partimotion 2019/20:1633 av Jonas Sjöstedt m.fl. att en utredning tillsätts med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot

trakasserier i arbetslivet (yrkande 2). Enligt partiet behöver arbetsrätten stärkas så att de som drabbas av mobbning och trakasserier i arbetslivet kan få sin sak prövad och få upprättelse och ekonomiskt skadestånd.

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att frågan om att tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet har framställts vid upprepade tillfällen av Vänsterpartiet under senare år. Utskottet har således haft möjlighet att behandla frågan vid flera tillfällen, senast i betänkande 2018/19:AU9 (s. 41 f.) och mer utförligt i betänkande 2017/18:AU8 (s. 14 f.). Utskottet anser att det resonemang som utskottet tidigare anfört fortfarande gör sig gällande. Utskottet anser således att det överlag finns ett ändamålsenligt och väl avvägt regelverk på plats som ger ett brett skydd mot trakasserier i arbetslivet, inte minst genom de krav som ställs på arbetsgivare genom regleringar på t.ex. arbetsmiljö- och diskrimineringsområdena. Utskottet noterar också att det pågår ett konstruktivt arbete på området både inom myndigheter och hos arbetsmarknadens parter.

Utskottet kan inte se att det finns något behov av att vidta åtgärder med anledning av Vänsterpartiets motionsyrkande, varför det avstyrks.

Utökad rätt till ledighet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. utökad rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet och olika former av ledighet för föräldrar och anhöriga. Utskottet hänvisar till de möjligheter som det existerande regelverket ger och att det vidare arbetet med att genomföra innehållet i januariavtalet bör avvaktas.

Jämför reservation 15 (SD), 16 (V) och 17 (KD) samt särskilt yttrande 4 (M).

Motionerna

Moderaterna föreslår i kommittémotion 2019/20:2677 av Lars Hjalmered m.fl. att rätten till tjänstledighet för att starta företag förlängs från dagens sex månader till minst ett år (yrkande 9). Partiet menar att ökad trygghet i ett första skede är viktigt för att fler ska våga ta steget och starta företag. Förslaget framställs även av partiet i kommittémotion 2019/20:3080 av Carl-Oskar Bohlin m.fl. (yrkande 1).

Sverigedemokraterna framställer ett antal yrkanden om olika former av utökad rätt till ledighet i flera motioner. I kommittémotion 2019/20:377 av Mattias Bäckström Johansson m.fl. föreslår partiet att rätten till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet ska förlängas från sex till nio månader

(yrkande 1). I kommittémotion 2019/20:673 av Roger Richthoff m.fl. noterar partiet att minnesdagen för svenska veteraner är en allmän flaggdag sedan 2018. Partiet anser att veteraner bör ha en lagstadgad rätt att ta ut ledighet för att delta under denna dag (yrkande 1). I kommittémotion 2019/20:2797 av Julia Kronlid m.fl. föreslår Sverigedemokraterna att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten utan att arbetsgivaren ska ha möjlighet att neka detta (yrkande 1). Vidare vill partiet att den lagstadgade deltidsrätten för föräldrar under barnets första åtta år ska utökas, ned till 50 procent från dagens 75 procent (yrkande 13). I samma motion föreslår partiet att det ska inrättas fem särskilda och frivilliga förskoledagar för föräldrar när förskolan är sommarstängd, i form av en lagstadgad rätt till tjänstledighet (yrkande 48).

I kommittémotion 2019/20:133 av Lorena Delgado Varas m.fl. framhåller Vänsterpartiet vikten av innovation för att skapa bl.a. fler jobb, ökad livskvalitet och bättre arbetsvillkor. Partiet uppmärksammar att de som jobbar på golvet tidigare fick kompensation för de uppfinningar och lösningar de utvecklat men att det stödet i dag minskat. Partiet vill därför att regeringen ska se över formerna för kompensation för att stärka dem som genom sitt arbete i produktionen bidrar till innovation, t.ex. genom utvecklingsledighet (yrkande 2).

Kristdemokraterna anser i partimotion 2019/20:3105 av Ebba Busch Thor m.fl. att varje förälder ska ges rätt till 20 månaders ledighet för vård av barn utöver ledigheten med föräldrapenning (yrkande 8). Partiet föreslår vidare att rätten till ledighet för vård av barn utökas med fem dagar per år för varje förälder, fram tills barnet fyller 18 år (yrkande 30). I partimotion 2019/20:3293 av Ebba Busch Thor m.fl. förespråkar Kristdemokraterna att rätt till tjänstledighet vid anhörigomsorg bör ses över (yrkande 89). Partiet anser att det är värt att pröva för att underlätta för anhöriga att förena anhörigomsorg med arbete på ett bättre sätt.

Rättslig bakgrund

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

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 (2010:110).

I 1 § lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet slås fast att en arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att bedriva näringsverksamhet. Av 3 § framgår 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 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.

Utskottets ställningstagande

Motionerna i detta avsnitt riktar in sig på förslag om utökad ledighet från arbetet kopplat till start av näringsverksamhet, veteraner, föräldrar, innovation på arbetsplatsen och anhörigomsorg. Vissa liknande yrkanden behandlades av utskottet vid förra riksmötet i betänkande 2018/19:AU9 (s. 29 f.). Utskottet anser att en stor del av det resonemang som framfördes där även gäller för de yrkanden som har framställts under det nuvarande riksmötet.

Utskottet noterar att Moderaterna och Sverigedemokraterna fortfarande på var sitt håll vill att arbetstagares rätt till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet ska utökas genom att det tillåts en längre ledighetsperiod än i dag. Moderaterna vill gå längst – de förespråkar en fördubbling från dagens sex månader till minst ett år – medan Sverigedemokraterna nöjer sig med en ökning till nio månader. Utskottet står fast vid att det underliggande syftet att få fler företag att växa fram på den svenska arbetsmarknaden är vällovligt. Utskottet anser att nya och växande företag är viktiga på framtidens arbetsmarknad. En stor andel av de nya jobb som skapas på arbetsmarknaden skapas just i små och växande företag. Utskottet delar dock inte de båda partiernas uppfattning om behov av utökad ledighet utan anser att nuvarande ledighetsperiod är väl avvägd.

Vidare noterar utskottet att både Sverigedemokraterna och Kristdemokraterna var för sig framställer ett antal yrkanden som på olika sätt innebär ökad ledighet från arbetet för föräldrar, personer som ska bli föräldrar och anhöriga. I likhet med vad utskottet framfört tidigare anser det att det är viktigt att föräldrar tar en aktiv del i samtliga delar av sina barns uppväxt, däribland skolgången. Utskottet anser också att de insatser som många människor gör i form av att vårda en anhörig fyller en viktig funktion i samhället. Det system som vi har i dag, med bl.a. en generös rätt till föräldraledighet, är dock utformat på ett sätt som på ett övergripande plan innebär att vi har en bra grund för att människor ska kunna ta till vara sina intressen som föräldrar och anhöriga. I sammanhanget finns det också skäl att lyfta fram att det finns en risk att utökad ledighet för att ta hand om barn och anhöriga kan påverka jämställdheten negativt, då kvinnor i större utsträckning än män tar ut sådan ledighet i dag. Utskottet anser att den som vill se en förändring av regelverket

i nämnda avseenden behöver beakta detta. Utskottet anser inte att det finns skäl att ställa krav på regeringen med anledning av förslagen från Sverigedemokraterna och Kristdemokraterna.

När det gäller utökad ledighet kopplad till föräldraskapet delar utskottet dock andemeningen i några av motionerna, att situationen för arbetande föräldrar är ett viktigt område. Många föräldrar får inte tiden att gå ihop och risken för psykisk ohälsa är högre än i andra grupper. Det går också att notera att kvinnor som är föräldrar ofta väljer att minska sin arbetstid med t.ex. sämre pensionsutveckling som följd. Som noteras i ett par av motionerna är det också många föräldrar som har svårt att ta ledigt under skollov och studiedagar. Inte minst gäller det ensamstående föräldrar. Utskottet vill poängtera att det är viktigt att politiken på ett övergripande plan strävar mot att underlätta situationen för föräldrar som arbetar.

När det gäller Sverigedemokraternas yrkande om extra ledighet för veteraner delar utskottet den uppskattning som framförs i motionen för de militära och civila veteranerna och deras insatser för fred och säkerhet. Utskottet anser dock inte att det faktum att veterandagen numera är en allmän flaggdag i sig bör leda till någon rätt till ledighet under den aktuella dagen.

Vänsterpartiet vill i ett motionsyrkande att regeringen ska se över formerna för kompensation för att stärka dem som genom sitt arbete i produktionen bidrar till innovation. Utskottet noterar att Vänsterpartiet som exempel på en lämplig insats lyfter fram utvecklingsledighet. Ett förslag om att införa utvecklingsledighet har tidigare lagts fram i ett delbetänkande av Utredningen för hållbart arbetsliv över tid (SOU 2018:24). Enligt förslaget ska arbetstagare kunna få ledigt i upp till tolv månader för att t.ex. utbilda sig eller starta näringsverksamhet. I budgetpropositionen för 2020 föreslog regeringen att en liknande form av ledighet, kallad utvecklingstid, skulle införas och avsatte pengar för ändamålet (prop. 2019/20:1 utg.omr. 14). Riksdagen beslutade i enlighet med regeringens förslag (bet. 2019/20:AU2, rskr. 2019/20:127). Utskottet noterar att Vänsterpartiet som ett av flera partier nyligen ställt sig bakom ett utskottsinitiativ i finansutskottet som bl.a. innebär att möjligheten till utvecklingstid stoppas (bet. 2019/20:FiU49, yttr. 2019/20:AU3y, rskr. 2019/20:166). Utskottet har svårt att se någon klar linje i partiets agerande med att å ena sidan framställa ett yrkande om utvecklingsledighet, å andra sidan stoppa ett liknande förslag i riksdagen. Utskottet kan inte se att det finns några skäl att ställa krav på regeringen med anledning av Vänsterpartiets yrkande utöver det som regeringen redan lagt fram på området.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

Stridsåtgärder

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. att införa en proportionalitetsprincip och sympatiåtgärder. Utskottet hänvisar bl.a. till det befintliga regelverkets utformning.

Jämför reservation 18 (M), 19 (C), 20 (V), 21 (KD) och 22 (L) samt särskilt yttrande 5 (C).

Motionerna

Moderaterna menar i kommittémotion 2019/20:3190 av Mats Green m.fl. att en förutsättning för en väl fungerande arbetsmarknad är att konfliktreglerna utformas så att det råder en balans mellan parterna. Enligt partiet är regelverket om sympatiåtgärder problematiskt och det bör därför övervägas om möjligheten att vidta sympatiåtgärder ska begränsas genom införandet av en proportionalitetsprincip (yrkande 26). Partiet menar att det kan behövas för att värna arbetsfreden och för att oskyldiga företag och arbetstagar inte ska drabbas av en konflikt. I motion 2019/20:2467 av Mattias Karlsson i Luleå (M) vill motionären att det ska införas en proportionalitetsprincip för stridsåtgärder på arbetsmarknaden.

I partimotion 2019/20:3108 av Annie Löf m.fl. uppmärksammar Centerpartiet att arbetstagarorganisationer enligt gällande regelverk kan vidta stridsåtgärder mot små företag även om de anställda där själva inte har någon konflikt med arbetsgivaren. Partiet anser att godtycket i att blockera mindre företag måste bytas mot respekt för de anställdas egna önskemål. Partiet menar därför att det bör ses över hur en bättre proportionalitet kan nås i arbetstagarorganisationers möjligheter att vidta stridsåtgärder mot mindre företag (yrkande 7). Förslaget framförs också av partiet i kommittémotion 2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (yrkande 3). I den sistnämnda motionen anser Centerpartiet vidare att konflikträtten behöver genomgå en större översyn för att anpassa den till dagens arbetsmarknad (yrkande 2).

Vänsterpartiet noterar i kommittémotion 2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. de begränsningar i strejkrätten som nyligen har genomförts i form av en utökad fredsplikt. Partiet menar att det är fel att angripa en av grundvalarna för ett fritt och välorganiserat arbetsliv och att arbetstagararnas position på arbetsmarknaden i stället behöver stärkas. Vänsterpartiet anser därför att de begränsningar i strejkrätten som nyligen har genomförts bör rivs upp (yrkande 6).

I kommittémotion 2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. framhåller Kristdemokraterna att det är viktigt att stridsåtgärder och medbestämmande sker inom rimliga ramar och att maktförhållandena mellan arbetsgivare och fackföreningar är rimliga. Partiet anser att det finns skäl att se över lagstiftningen kring sympatiåtgärder på arbetsmarknaden (yrkande 21).

Liberalerna poängterar i kommittémotion 2019/20:3078 av Maria Nilsson m.fl. att den svenska modellen behöver liberaliseras för att fortsätta att vara slagkraftig och fungerande. Partiet menar att kryphål inte ska få användas för att sätta systemet ur spel och att sanktioner därför behöver ses över för att stridsåtgärder inte ska missbrukas. Liberalerna vill att införandet av en proportionalitetsprincip i fråga om strejkrätten ska utredas (yrkande 1). Enligt partiet måste det finnas en rimlig proportion mellan mål och tillgripna medel i en konflikt. Vidare föreslås att det ska utredas hur rättsprocessen kan bli kortare och mindre kostsam för inblandade parter i en tvist om stridsåtgärder (yrkande 2). Av motionen framgår också att partiet vill se en utredning av förutsättningarna för att göra varsel och hot om varsel inför stridsåtgärder mer förutsägbara (yrkande 3).

Markus Wiechel (SD) framför i motion 2019/20:3175 krav på att regeringen gör en översyn av rätten till fackliga sympatiåtgärder.

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.

Fredsplikt i medbestämmandelagen

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

Utskottets ställningstagande

I motionerna i detta avsnitt föreslås åtgärder kopplade till bestämmelserna om rätten att vidta stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden i olika riktning. Flera partier vill på olika sätt se begränsningar av rätten att vidta stridsåtgärder, medan Vänsterpartiet menar att det finns skäl att riva upp de begränsningar som nyligen har genomförts. En del av yrkandena i detta avsnitt lades fram även under förra riksmötet och behandlades då av utskottet i betänkande 2018/19:AU9 (s. 32 f.). Utskottet står fast vid vad som framfördes där och anser att det finns skäl att här upprepa en del av vad som tidigare framförts.

Utskottets utgångspunkt är att den svenska arbetsmarknadsmodellen bör värnas. Modellen med sin särskilda natur är central för att skapa ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Utskottet konstaterar att ordningen med starka parter och ett regelverk där kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler under lång tid har visat sig vara en stabil grund för den svenska arbetsmarknaden. Modellen fungerar överlag väl och ger handlingsutrymme för parterna samtidigt som den bidrar till att upprätthålla ordning och reda på arbetsmarknaden.

Vidare vill utskottet slå fast att den grundlagsskyddade rätten att vidta stridsåtgärder utgör en viktig och grundläggande del i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utskottet konstaterar att rätten att vidta stridsåtgärder sträcker sig långt och att det i vissa fall kan ge omfattande verkningar, även mot aktörer som inte är inblandade i en enskild konflikt. Mot bakgrund av hur regelverket är uppbyggt är en förutsättning för en stabil utveckling på arbetsmarknaden att parterna agerar ansvarsfullt och att stridsåtgärder inte används på annat sätt än vad som är avsett.

Utskottet konstaterar att när det gäller konsekvenserna på arbetsmarknaden i form av förlorade arbetsdagar på grund av konflikter har Sverige i jämförelse med andra länder mycket få förlorade arbetsdagar. Som framgår av Medlingsinstitutets årsrapport för 2019 sticker Sverige ut som en särskilt fredlig arbetsmarknad sett i ett nordiskt perspektiv och även i jämförelse med t.ex. Tyskland. Av årsrapporten framgår bl.a. att Sverige förlorade 7 527 arbetsdagar på grund av stridsåtgärder i förbundsförhandlingar under året (och 50 arbetsdagar på grund av politiska strejker). Två uppmärksammade konflikter med hamnarbetare respektive piloter i huvudrollerna stod för alla de arbetsdagar som gick förlorade på grund av strejk eller lockout i förra årets avtalsförhandlingar.

Utskottet noterar att motionärerna i detta avsnitt inte verkar nöjda med det gällande regelverket och vad detta levererar i form av stabilitet på arbetsmarknaden. Utskottet delar inte den bedömning som görs i motionerna. Utskottets uppfattning är att den svenska arbetsmarknadsmodellen, av vilken regelverket om stridsåtgärder är en central del, överlag fungerar väl och är väl avvägd. Det är en modell som över tid har levererat och skapat goda förutsättningar för trygghet, utveckling, tillväxt och konkurrenskraft, bl.a. genom sin flexibilitet och förmåga att utvecklas. Som framgått ovan konstaterar utskottet att de konsekvenser som regelverket om stridsåtgärder har på den svenska arbetsmarknaden vid en jämförelse med andra länder visar att regelverket fungerar effektivt. Utskottet uppfattar fortfarande detta som ett kvitto på att vi har en arbetsmarknad i Sverige där parterna med utgångspunkt i det gällande regelverket tar ett stort ansvar för arbetsfreden. Utskottet kan därför inte se att det skulle finnas något skäl att se över eller förändra den nuvarande ordningen på det sätt som föreslås av Moderaterna, Centerpartiet, Kristdemokraterna, Liberalerna och ett par enskilda motionärer.

Vidare vill utskottet framhålla att den svenska arbetsmarknadsmodellens flexibilitet och parternas förmåga att ta ansvar för och anpassa regelverket till rådande förhållanden gjort sig tydliga inte minst i frågan om rätten att vidta stridsåtgärder. De ändringar i regelverket som riksdagen beslutade om i juni 2019 och som trädde i kraft den 1 augusti samma år föregicks inte bara av utredningsinsatser från regeringen (SOU 2018:40) utan även av intensiva förhandlingar mellan parterna. Utskottet konstaterar att parternas förhandlingar ledde fram till ett partsgemensamt förslag om ändrade regler för stridsåtgärder. Parternas förslag var också det som låg till grund för den proposition som regeringen lämnade till riksdagen (prop. 2018/19:105).

Utskottet anser att förfarandet vid ändringarna i regelverket är ett tydligt exempel på den svenska arbetsmarknadsmodellens styrka. Att som Vänsterpartiet föreslår vrida tillbaka de ändringar som är resultatet av ihärdigt arbete av parterna är inte en lämplig väg framåt.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

Utstationering av arbetstagare

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. krav på sanktioner kopplade till skyldigheten att lämna in kollektivavtal till Arbetsmiljöverket och ett återinförande av lex Laval. Utskottet hänvisar bl.a. till att utvecklingen på arbetsmarknaden inte ger stöd för de efterfrågade förändringarna.

Jämför reservation 23 (M, C, KD, L), 24 (M, KD) och 25 (V).

Motionerna

Moderaterna anser i kommittémotion 2019/20:3190 av Mats Green m.fl. att det är viktigt att information om vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden finns lättillgänglig för att underlätta för utstationerade företag att göra rätt och för utstationerade arbetstagare att ta till vara sina rättigheter. Partiet menar att dagens krav på arbetstagarorganisationerna att lämna in relevanta kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket inte följs särskilt väl och vill därför att sanktioner kopplade till kravet införs (yrkande 27). Vidare anser partiet att de ändringar som har gjorts i utstationeringslagen på senare tid är för långtgående. Enligt partiet kan en utstationerande arbetsgivare numera inte freda sig mot stridsåtgärder – oavsett hur bra arbetsvillkor arbetstagarna har. Moderaterna vill därför återinföra lex Laval för att förbättra kompetensförsörjningen och rörligheten inom EU (yrkande 28).

I kommittémotion 2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. understryker Centerpartiet att utstationering skapar möjlighet att dra maximal nytta av yrkeskompetens mellan EU-länder, till gagn för de olika medlemsländernas välfärd. Partiet menar att de förändringar som skett av regelverket på senare tid går emot andan, om inte även bokstaven, i utstationeringsdirektivet. Partiet anser därför att reglerna för utstationering bör ses över för att återinföra regelverket så som det var utformat i den s.k. lex Laval (yrkande 1).

Vänsterpartiet uppmärksammar i kommittémotion 2019/20:539 av Ali Esbati m.fl. 2018 års utstationeringsutredning (SOU 2019:25). Partiet anser att regeringen bör ta hänsyn till fackföreningsrörelsens synpunkter i den fortsatta beredningen av utredningens förslag och utforma en lagstiftning som stärker kollektivavtalens ställning, motverkar social dumpning och åstadkommer ordning och reda på svensk arbetsmarknad (yrkande 3). Vidare vill Vänsterpartiet att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag

som utstationerar arbetstagare till Sverige utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret (yrkande 4).

Kristdemokraterna noterar i kommittémotion 2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. att arbetstagarorganisationerna på den svenska arbetsmarknaden inte i tillräcklig omfattning har lämnat in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Partiet anser därför att det bör införas sanktioner kopplade till arbetstagarorganisationers skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket (yrkande 17). Vidare menar Kristdemokraterna att lex Laval bör återinföras (yrkande 18). Förändringarna av regelverket i denna del har enligt partiet inneburit att det blivit mindre attraktivt för företag från andra länder att komma hit och har därmed hämmat den fria rörligheten.

Liberalerna vill i kommittémotion 2019/20:3078 av Maria Nilsson m.fl. att lex Laval ska återinföras (yrkande 4). Partiet framhåller bl.a. att de ändringar som har gjorts i regelverket för utstationering under senare år är för långtgående – en uppfattning som partiet menar att flera av remissinstanserna också framförde.

Rättslig bakgrund

Utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (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 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). Detta ändringsdirektiv innehåller bl.a. bestämmelser om mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare i fråga om ersättning. Ändringsdirektivet ska vara genomfört i nationell rätt senast den 30 juli 2020. En särskild utredare fick i uppdrag att föreslå hur ändringsdirektivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2018:66). I juni 2019 överlämnades betänkandet Genomförande av ändringar i

utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25) med förslag om hur ändringsdirektivet ska genomföras i svensk rätt.

Utstationeringslagen

Såväl utstationeringsdirektivet som tillämpningsdirektivet har genomförts i svensk rätt främst genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, kallad 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, förutom i fråga om minimilön som inte regleras i lag (5 § utstationeringslagen). I Sverige finns eventuella bestämmelser om minimilön i kollektivavtal.

Efter den s.k. Lavaldomen¹ 2007 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 utlyrda arbetstagare.

Med bakgrund i bl.a. den parlamentariska 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.

När det gäller de villkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige har arbetstagarorganisationer en skyldighet enligt 9 a § utstationeringslagen att lämna in de villkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljö-

¹ Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, C-341/05, EU:C:2007:809.

verket som ska kunna lämna information om kollektivavtalsvillkoren. Arbetsmiljöverket är enligt 9 § s.k. förbindelsekontor vid utstationeringar i Sverige. Vidare ska en arbetsgivare enligt 10 § anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige. Anmälan behöver dock inte göras om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar. Arbetsgivaren ska även enligt 11 § anmäla en kontaktperson som är behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar inledningsvis att medlemskapet i EU innebär att det är möjligt att flytta till ett annat medlemsland för att arbeta. Då gäller samma arbetsvillkor som för den inhemska arbetskraften. EU:s regelverk tillåter också tillfälligt arbete i ett annat EU-land under vissa villkor, s.k. utstationering. Utskottet ser positivt på den rådande ordningen där arbetstagare har möjlighet att komma till Sverige för att arbeta. Rörlighet för arbetskraft inom EU är centralt för att se till att efterfrågan på arbetskraft inom hela EU kan mötas och att tillväxten upprätthålls. Utskottet är övertygat om att internationell handel och öppenhet mot andra länder är avgörande för vårt välbefinnande. Rörlighet över gränserna skapar också möjligheter för många, såväl människor som företag, att utvecklas.

En viktig utgångspunkt för utskottet är att samtidigt som den fria rörligheten ska värnas får det aldrig leda till att människor som kommer till Sverige för att arbeta utnyttjas. Det är självklart att de som arbetar i Sverige ska ha goda och rättvisa villkor i linje med svenska kollektivavtal, oavsett varifrån de kommer. Svenska villkor ska gälla alla som arbetar på den svenska arbetsmarknaden.

Motionerna i detta avsnitt riktar in sig på förslag om regelverket för utstationerad arbetskraft i Sverige i olika form. Vissa liknande yrkanden behandlades av utskottet vid förra riksmötet i betänkande 2018/19:AU9 (s. 36 f.). Utskottet anser att en stor del av det resonemang som framfördes där gäller även för de yrkanden som har framställts under det nuvarande riksmötet.

I likhet med vad utskottet tidigare framhållit anser det att utformningen av utstationeringsdirektivet inte varit helt tillfredsställande när det gäller att garantera att personer som utför samma arbetsuppgift på samma arbetsplats ska göra det under likvärdiga villkor. Ett regelverk som innebär att arbetstagare får olika lön för samma arbete är inte bara orättvist för den enskilda arbetstagaren utan gör det också svårt för företag som betalar vanliga svenska löner att klara konkurrensen. Som utskottet tidigare konstaterat är det glädjande att regeringens intensiva arbete på EU-nivå med att komma till rätta med missförhållandena i utstationeringsdirektivet har lett till resultat i form av en revidering av direktivet, bl.a. när det gäller frågan om ersättning för utfört arbete. Förändringen på området kan bidra till att konkurrensen inriktas på vem som gör jobbet bäst i stället för konkurrens på dåliga villkor. Utskottets

förhoppning är fortfarande att det i förlängningen ska leda till en europeisk arbetsmarknad som är mer rättvis för både arbetstagarna och arbetsgivarna.

Utredningen som fick i uppdrag att föreslå hur ändringsdirektivet ska genomföras i svensk rätt redovisade sitt uppdrag i ett betänkande i juni 2019 (SOU 2019:25). Utskottet noterar att betänkandet har remissbehandlats och att regeringen nyligen tagit fram en lagrådsremiss på området. Där föreslås ändringar i bl.a. utstationeringslagen, lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare och medbestämmandelagen. Förslagen innebär bl.a. att möjligheterna att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare i kollektivavtal utvidgas och att den lön som får krävas inte längre ska vara begränsad till en minimilön. Vidare får fler villkorstyper än tidigare krävas med stöd av stridsåtgärder. Skyddet för uthyrda utstationerade arbetstagare föreslås utökas på visst sätt. Det föreslås också att skyddet vid långvarig utstationering förstärks genom att samtliga arbets- och anställningsvillkor ska tillämpas på långvarigt utstationerade arbetstagare, med vissa undantag. Utskottet förväntar sig att en proposition på området snart kommer att överlämnas till riksdagen. Utskottet kommer således att inom kort få möjlighet att behandla ett antal viktiga förändringar av regelverket som omger utstationering.

Utskottet noterar att Vänsterpartiet i ett motionsyrkande lyft fram utredningens förslag och vill att regeringen ska ta hänsyn till fackföreningsrörelsens synpunkter i den fortsatta beredningen av utredningens förslag. Partiet vill se en lagstiftning som stärker kollektivavtalens ställning, motverkar social dumpning och åstadkommer ordning och reda på svensk arbetsmarknad. Som utskottet fastslagit ovan kommer det inom kort att få anledning att återkomma till de förslag som regeringen kommer att lägga fram på basis av utredningen. Utskottet anser inte att det finns skäl att förekomma regeringens förslag på området.

I ett par yrkanden från Moderaterna och Kristdemokraterna framförs krav på att sanktionera skyldigheten att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. Liknande yrkanden framfördes av ett antal partier i samband med att utskottet beslutade om nya utstationeringsregler (bet. 2016/17:AU9) och av både Moderaterna och Kristdemokraterna under föregående riksmöte (bet. 2018/19:AU9). Utskottet står fast vid vad som tidigare framförts om att bestämmelsen som partierna riktar in sig på är ändamålsenligt utformad som den ser ut i dag. Utskottet utgår också från att regeringen nog kommer att följa utvecklingen och att den är öppen för att överväga andra åtgärder om inte syftet med regleringen uppfylls. Utskottet delar således inte uppfattningen som framförs i motionerna om att bestämmelsen är otillräcklig.

Utskottet noterar att flera partier har framställt yrkanden om att lex Laval bör återinföras. Genomgående för dessa är även i år bl.a. uppfattningen att borttagandet av lex Laval skulle göra det mindre attraktivt för företag från andra länder att komma hit och därmed hämma den fria rörligheten. Utskottet delar inte denna uppfattning. Utskottet har nämligen fortfarande svårt att se att

utvecklingen på arbetsmarknaden skulle bekräfta de farhågor som motionärerna tycks ha. Utvecklingen fortsätter snarare att peka i motsatt riktning. Utskottet konstaterar att det går att utläsa av Arbetsmiljöverkets statistik för 2018 att ökningen av utstationerad arbetskraft det året var den största hittills sedan Arbetsmiljöverkets nationella utstationeringsregister infördes för sex år sedan. Någon sammanställd statistik för helåret 2019 finns ännu inte att tillgå. Under 2018 befann sig i genomsnitt drygt 16 200 utstationerade arbetstagare per månad i Sverige, och totalt registrerades 106 799 personer 2018, att jämföra med 72 552 året före. Utskottet noterar att bygg- och anläggningsverksamhet, ett område där vissa motionärer uttrycker sin oro för bristen på arbetskraft, är den klart vanligaste branschen för utstationerad arbetskraft i Sverige och att även denna bransch har sett en tydlig ökning.

Utskottet kan således på nytt konstatera att de trygga och rättvisa villkor som är utgångspunkten på den svenska arbetsmarknaden inte verkar fungera hämmande för viljan att utstationera. Även om Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister inte ger hela bilden menar utskottet att utvecklingen på arbetsmarknaden åtminstone tyder på att villkoren som erbjuds på den svenska arbetsmarknaden tilltalar utstationerande arbetsgivare och de arbetstagare som kommer hit för att arbeta.

Slutligen noterar utskottet att Vänsterpartiet även under innevarande riksmöte har ett yrkande om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna omfattas av sanktionsansvaret. Partiet framställde liknande yrkanden både i samband med att utskottet beslutade om nya utstationeringsregler (bet. 2016/17:AU9) och under förra riksmötet (bet. 2018/19:AU9). Utskottet delar fortfarande uppfattningen att det är önskvärt att ha ett effektivt och tillförlitligt system för anmälningsskyldigheten. Utskottet står dock fast vid sin uppfattning att det inte med anledning av Vänsterpartiets yrkande framkommit något som ger skäl till ett initiativ till regeringen på området. Utskottet noterar dock att som framgått ovan har regeringen nyligen tagit fram en lagrådsremiss för genomförandet av ändringsdirektivet. Som en del av lagrådsremissen föreslår regeringen en skärpning av bestämmelserna om anmälningsskyldighet och kontaktperson i utstationeringslagen. En del av förslaget innebär att en tjänstemottagare ska ha en sanktionerad skyldighet att underrätta Arbetsmiljöverket i de fall denne inte fått information från en utstationerads arbetsgivare om att information lämnats om utstationeringen till Arbetsmiljöverket. Utskottet kan således konstatera att det inom kort kommer att få skäl att återkomma till frågan.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

Sociala rättigheter i EU

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att regeringen ska verka för att socialpolitik ska förbli nationell kompetens. Utskottet hänvisar bl.a. till det arbete som regeringen redan bedriver på området.

Jämför reservation 26 (KD).

Motionen

Désirée Pethrus (KD) framhåller i motion 2019/20:529 att socialpolitik är medlemsländernas eget ansvar och att överstatlighet inte är svaret på alla problem. Motionären anför bl.a. att den europeiska pelaren för sociala rättigheter har lett till att EU reglerar arbetsvillkor på detaljnivå. Motionären anser därför att regeringen bör verka för att socialpolitik förblir en nationell kompetens (yrkande 8).

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att motionären i detta avsnitt uttrycker oro för att EU ska ta över alltmer av socialpolitiken, bl.a. genom att reglera arbetsvillkor på detaljnivå. Frågor om hur arbetsvillkor ska regleras är något som Sverige i stor utsträckning och med goda resultat har överlåtit till arbetsmarknadens parter. Utskottet vill inte se någon förändring i det avseendet. Utskottet delar i stället motionärens underliggande utgångspunkt att frågor inom det arbetsrättsliga området som saknar tydlig gränsöverskridande dimension i första hand bör hanteras på nationell nivå. Denna hållning gav även ett enigt utskott uttryck för i samband med subsidiaritetsprövningen av kommissionens direktivförslag om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (utl. 2017/18:AU11). I utlåtandet framhålls nämligen bl.a. att det är centralt att medlemsstaternas kompetens på det arbetsrättsliga området värnas i EU-samarbetet och att detta har varit en grundbult i det svenska förhållningssättet sedan vi gick med i EU.

I likhet med vad regeringen ger uttryck för i t.ex. budgetpropositionen för 2020 (prop. 2019/20:1 utg.omr. 14 s. 87) anser alltså utskottet att det är önskvärt att arbetsmarknadens parter så långt som möjligt tar ansvar för vilka närmare arbetsrättsliga villkor som ska gälla i arbetslivet och för att bevaka att dessa följs. Regeringen ska, tillsammans med arbetsmarknadens parter, vara en stark svensk röst inom EU. Utskottet anser att arbetsmarknadens parter autonomi och självständighet är en förutsättning för att parterna ska kunna fortsätta att ta ett stort ansvar för regleringen på arbetsmarknaden i syfte att skapa flexibla lösningar som är anpassade för olika branscher. Det är centralt att den svenska arbetsmarknadsmodellen värnas både på nationell plan och inom ramen för EU-samarbetet.

Vidare anser utskottet att regeringen har varit tydlig när det gäller vad som är lämpligt att reglera på EU-nivå och vad som faller utanför EU:s kompetens. Som exempel kan nämnas kommissionens aviserade initiativ om minimilön där arbetsmarknadsminister Eva Nordmark överlade med utskottet den 3 december 2019. Ett enigt utskott ställde sig då bakom regeringens ståndpunkt som bl.a. var att regeringen skulle agera aktivt för att initiativet om minimilön inte ska vara rättsligt bindande och att EU inte har befogenheter att fastställa lönenivåer i medlemsstaterna. Ett enigt utskott har också nyligen upprepat denna hållning i ett yttrande till utrikesutskottet över kommissionens arbetsprogram 2020 (yttr. 2019/20:AU4y). Utskottet uttalar där bl.a. att ett direktiv om minimilöner skulle innebära ett allvarligt hot mot den svenska kollektivavtalsmodellen och att utskottet aktivt kommer att verka för att den svenska arbetsmarknadsmodellen värnas inom EU-samarbetet.

Mot bakgrund av ovanstående och vad utskottet uppfattar som en tydlig hållning från regeringen kan inte utskottet se något behov av att rikta krav på ytterligare åtgärder på området till regeringen. Motionsyrkandet avstyrks därför.

Reservationer

1. Provanställning, punkt 1 (M, KD)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Josefin Malmqvist (M) och Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi 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 motionerna
2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 12 och
2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 20.

Ställningstagande

Vi anser att det är viktigt att upprätthålla en rimlig balans mellan arbetsmarknadens parter och att de anställda på arbetsmarknaden ska ha en god trygghet. Samtidigt är det viktigt att inse att i en alltmer globaliserad och dynamisk ekonomi, där människor byter jobb oftare, är det nödvändigt med ökad flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden. Det krävs både för att stärka de svenska företagen och den svenska konkurrenskraften och för att öka människors jobbchanser. För att förbättra matchningen, öka rörligheten och underlätta för fler att få det första jobbet behöver arbetsrätten reformeras och moderniseras. Därför anser vi att det är dags att utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen, som har tjänat Sverige väl under lång tid. Det är inte lämpligt att, som utskottet föreslår, invänta eventuella förändringar som skulle kunna bli utfallet av den otydliga januariöverenskommelsen och olika utredningsinsatser. Klara och tydliga åtgärder behövs redan nu.

Anställningsskyddet har en viktig roll i att skydda människor från godtyckliga uppsägningar, vilket bidrar till trygghet för arbetstagaren. Samtidigt kan ett alltför strikt anställningsskydd försvåra inträdet på arbetsmarknaden. Som ett steg i att utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen vill vi se förslag om att förlänga tiden för provanställning i anställningsskyddslagen från sex till tolv månader. Med en sådan ordning tror vi att fler arbetsgivare skulle våga öppna dörren för den som står utan jobb. Det skulle således vara ett viktigt steg för att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden för unga och nyanlända.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i anställningsskyddslagens bestämmelser om provanställning i enlighet med vad som anförts ovan.

2. Övrigt om flexiblare regelverk m.m., punkt 2 (M)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Josefin Malmqvist (M).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 15 och avslår motionerna

2019/20:166 av Martina Johansson (C) yrkande 3,

2019/20:556 av Sara Heikkinen Breitholtz och Hans Hoff (båda S),

2019/20:2016 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 19,

2019/20:2388 av Mikael Damsgaard (M) yrkandena 2 och 3,

2019/20:2440 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 8 och

2019/20:3260 av Kristina Yngwe m.fl. (C) yrkande 5.

Ställningstagande

Regelverket om uppsägningstvister i anställningsskyddslagen är i dag utformat på ett sådant sätt att det utgör ett hinder för arbetsgivare att anställa. I dag gäller att anställningen består under hela tvisten när en arbetstagare yrkar att en uppsägning ska ogiltigförklaras. Det innebär att en arbetsgivare måste betala ut lön och andra anställningsförmåner under hela tiden – oavsett vem som får rätt i domstol. Uppsägningstvister kan pågå under lång tid och föra med sig stor osäkerhet och stora kostnader för en arbetsgivare. Särskilt för småföretag kan det vara svårt att bära en sådan process ekonomiskt. Till skillnad från vad utskottet tycks anse menar vi att detta är en orimlig ordning och att åtgärder för att minska kostnaderna för arbetsgivare i samband med uppsägningstvister inte kan vänta. Vi vill därför begränsa tiden i anställning under en uppsägningstvist till ett år och sänka skadeståndsnivåerna för felaktiga uppsägningar för småföretag. Med vårt förslag skapas en bättre förutsägbarhet för arbetsgivaren, vilket i längden främjar fler nyanställningar.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i anställningsskyddslagens bestämmelser om uppsägningstvister i enlighet med vad som anförts ovan.

3. Övrigt om flexibla regelverk m.m., punkt 2 (L)

av Gulan Avci (L) och Malin Danielsson (L).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2019/20:2016 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 19 och
avslår motionerna
2019/20:166 av Martina Johansson (C) yrkande 3,
2019/20:556 av Sara Heikkinen Breitholtz och Hans Hoff (båda S),
2019/20:2388 av Mikael Damsgaard (M) yrkandena 2 och 3,
2019/20:2440 av Mattias Karlsson i Luleå (M),
2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 15,
2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 8 och
2019/20:3260 av Kristina Yngwe m.fl. (C) yrkande 5.

Ställningstagande

Personer som är dömda för brott har ofta mycket svårt att hitta en vanlig försörjning. Det finns ofrånkomligen en stark misstro mot att anställa någon som kanske har flera fängelsedomar i livsbagaget. Vi vill undersöka fler sätt att hitta vägar tillbaka till jobb för personer som har lämnat kriminaliteten bakom sig. En möjlighet skulle kunna vara att ge bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar så att före detta kriminella kan skaffa sig normala yrkeserfarenheter och meriter att hänvisa till. Det skulle också göra det lättare för denna grupp att fortsätta ut på den ordinarie arbetsmarknaden.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att stärka möjligheterna för före detta kriminella att komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden i enlighet med vad som anförts ovan.

4. Övrigt om flexibla regelverk m.m., punkt 2 – motiveringen (V)

av Ali Esbati (V).

Ställningstagande

Jag är enig med utskottet om att de motionsyrkanden som behandlas under denna punkt bör avslås. Däremot har jag i flera avseenden en annan motivering än utskottet.

Av utskottets ställningstagande framgår att stor vikt verkar läggas vid att regelverket behöver utformas så att det tillåter ”flexibilitet” på arbetsmarknaden. Av sammanhanget och andra skrivningar framgår att detta i praktiken måste tolkas som mer otrygga och oförutsägbara anställningsvillkor för fler arbetstagare.

Till skillnad från utskottet anser jag att den svenska arbetsrätten i dag präglas av tillräckligt stor flexibilitet eftersom den ger stort utrymme för verklighetsnära lösningar genom parternas försorg. I dag är det stora faktiska problemet att många arbetstagare inte omfattas av någon rimlig anställningstrygghet, vilket får negativa effekter såväl för individer och hushåll som för samhällsekonomin i stort – något som jag utvecklar i andra reservationer i det här betänkandet.

Jag vill med kraft markera mot utskottets hänvisningar till den arbetsrättsutredning som har tillsatts med grund i januariavtalet. Det finns enligt min mening ganska lite som tyder på att de förändringar som skisseras genom utredningsdirektiven skulle kunna bli balanserade eller fungera ”moderniserande”. Snarare skulle dessa förslag, om de ligger i linje med direktiven, försvaga arbetstagarnas ställning och föra det svenska arbetsrättsliga regelverket närmare forna tiders mer vidsträckta godtycke.

Jag menar därför att motionsyrkandena bör avslås med motiveringen att regelverket behöver stärkas till arbetstagarnas fördel, inte tvärtom.

5. Stärkt anställningsskydd m.m., punkt 3 (V)

av Ali Esbati (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

2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1, 2, 4 och 5 samt avslår motionerna

2019/20:453 av Hillevi Larsson (S),

2019/20:640 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S),

2019/20:1124 av Åsa Eriksson m.fl. (S),

2019/20:1234 av Heléne Björklund och Magnus Manhammar (båda S),

2019/20:1411 av Hillevi Larsson (S),

2019/20:1828 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (S),

2019/20:2072 av Mikael Dahlgvist m.fl. (S),

2019/20:3163 av Roger Hedlund (SD) och

2019/20:3371 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 8.

Ställningstagande

Vänsterpartiet anser visserligen 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. Men det finns goda skäl till att tillsvidareanställning är och ska vara normen. En anställningsrelation är grundläggande ojämlig eftersom arbetsgivaren förfogar över rätten att leda och fördela arbetet och över en avgörande del av den anställdes ekonomiska livsvillkor. Tryggheten i att kunna utgå från att anställningsförhållandet fortgår tills vidare har en viktig funktion för den enskilde både i snäv ekonomisk bemärkelse och mer allmänt som samhällsmedborgare. Det blir därför problematiskt – och har vidare implikationer – att många arbetsgivare systematiskt använder tidsbegränsade anställningar för att täcka permanenta arbetskraftsbehov, därför att det är bekvämt att ha en flexibel personalstyrka.

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. Samtidigt har de tidsbegränsade anställningarna ökat trendmässigt de senaste 30 åren. Fördelningen över arbetsmarknaden är dock väldigt ojämn. Det går att se tydliga klass- och könsmonster i form av att tidsbegränsade anställningar är vanligare hos unga och kvinnor och inom arbetaryrken. Det som är särskilt oroväckande är att det är de mest osäkra anställningsformerna som har ökat mest. Anställningsformen allmän visstidsanställning har bidragit till denna utveckling, eftersom den ensidigt ger arbetsgivaren möjlighet att undgå huvudregeln om tillsvidareanställning utan att behöva motivera detta eller förhandla om det.

Andra problematiska områden i dagens regelverk är otydligheten i kravet på ett personsamband vid vikariat och bristen på skydd av sysselsättningsgraden i anställningen. Det är viktigt att förhindra missbruk av vikariatsformen och säkra anställningstryggheten för arbetstagare som utsätts för omorganisation med krav på annan sysselsättningsgrad.

Även om vissa steg har tagits i rätt riktning, såsom åtgärder för att begränsa stapling av visstidsanställningar, anser jag att ytterligare åtgärder behövs för att stärka anställningsskyddet. Jag delar således inte utskottets uppfattning om att det inte skulle finnas skäl till nya initiativ på området. Utskottets bedömning att den pågående arbetsrättsliga utredning som är ett resultat av januariavtalet bör vara styrande för inriktningen av arbetsrätten framöver är direkt oroväckande då detta i stället för den nödvändiga förstärkningen snarare riskerar att leda till ett försämrat anställningsskydd.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om följande lagändringar.

- Anställningsskyddslagen ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar.
- En övre tidsgräns införs om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning.
- Regelverket om vikariat i anställningsskyddslagen förtydligas så att det tydligare framgår att det måste finnas ett personsamband.
- Anställningsskyddslagen ändras så att regelverket för arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad.

6. Stärkt anställningsskydd m.m., punkt 3 (L)

av Gulan Avci (L) och Malin Danielsson (L).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2019/20:3371 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 8 och avslår motionerna

2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1, 2, 4 och 5,

2019/20:453 av Hillevi Larsson (S),

2019/20:640 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S),

2019/20:1124 av Åsa Eriksson m.fl. (S),

2019/20:1234 av Heléne Björklund och Magnus Manhammar (båda S),

2019/20:1411 av Hillevi Larsson (S),

2019/20:1828 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (S),

2019/20:2072 av Mikael Dahlgvist m.fl. (S) och

2019/20:3163 av Roger Hedlund (SD).

Ställningstagande

Liberalernas politik syftar till att de friska åren ska bli fler och till att öka självständigheten och egenmakten för dem som behöver stöd. Viktigt för hälsa och livskvalitet är enligt Världshälsoorganisationen (WHO) att känna sig behövd. Här spelar såväl arbetslivet som civilsamhället med sina olika organisationer en viktig roll för att människor ska kunna finna meningsfulla, stimulerande uppgifter. Som utskottet konstaterar har åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning enligt anställningsskyddslagen nyligen höjts. I likhet med utskottet välkomnar vi denna lagändring liksom andra satsningar på att vi

ska orka arbeta längre. Till skillnad från utskottet ser vi dock behov av ytterligare åtgärder riktade mot de äldre i arbetslivet. Vi kan se ett behov av att återskapa de studiecirkel och den information som arbetsgivare under 1980-talet erbjöd sina blivande pensionärer om vad man kan gå vidare med i civilsamhällets organisationer eller genom att starta företag. Det finns utrymme för regeringen att med arbetsmarknadens parter ta initiativ på området för att se hur sådan information kan ges till människor som står i begrepp att lämna arbetslivet.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att fler ska kunna och orka arbeta längre i enlighet med vad som anförts ovan.

7. Inträdesjobb, punkt 4 (M)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Josefin Malmqvist (M).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2019/20:2833 av Ulf Kristersson m.fl. (M) yrkande 15 och
2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 8.

Ställningstagande

Vi konstaterar att ett stort hinder för många som befinner sig i utanförskap är att deras kunskaper inte räcker till på den svenska arbetsmarknaden. Att få det där första jobbet efter att man gått klart en utbildning eller nyligen kommit till Sverige är ovärderligt. Vi menar att det måste bli lättare att lära sig jobbet på jobbet. Samlad erfarenhet visar att en kombination av arbete, utbildning och handledning är ett bra sätt att komma in på arbetsmarknaden. För att stärka integrationen och för att fler ska kunna lämna utanförskap för jobb vill vi införa en ny förenklad anställning för nyanlända och unga upp till 23 år utan gymnasieexamen: inträdesjobb.

Lönen för inträdesjobben ska uppgå till 70 procent av rådande ingångslön i branschen, upp till ett tak om 21 000 kronor i bruttolön per månad. 30 procent av arbetstiden anses därmed gå till att lära sig arbetet eller till utbildning. Det arbetsrättsliga skyddet ska motsvara provanställning i två år, som därefter övergår i tillsvidareanställning. Anställningen får innehas i maximalt tre år. Om en person byter arbetsgivare fortsätter tiden att räknas ned. Vidare innebär förslaget att arbetsgivaravgiften slopas i tre år inom ramen för anställningsformen. Inträdesjobb ska också kunna kombineras med nystartsjobb.

Vi anser att en ny förenklad anställning uppbyggd på detta sätt är att föredra framför de kraftigt subventionerade etableringsjobb som utskottet verkar peka

ut som en lämplig väg framåt. Vårt förslag om inträdesjobb innebär en mer effektiv användning av statens resurser.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att införa inträdesjobb i enlighet med vad som anförts ovan.

8. Turordningsreglerna, punkt 5 (M)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Josefin Malmqvist (M).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi 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

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 13,
bifaller delvis motionerna

2019/20:1083 av Louise Meijer (M) och
2019/20:2872 av Boriana Åberg (M) samt
avslår motionerna

2019/20:811 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 4,
2019/20:2388 av Mikael Damsgaard (M) yrkande 1,
2019/20:3108 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 5 och
2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 19.

Ställningstagande

Många företag upplever att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen är ett hinder för att anställa och behålla rätt kompetens. Vi konstaterar att studier av turordningsreglerna ger stöd för att reglerna bidrar till att rörligheten och produktiviteten minskar och att sjukskrivningarna ökar. Andra studier ger också belägg för att sysselsättningen påverkas negativt genom reglernas utformning.

Vi anser att det är hög tid att förbättra rörligheten och matchningen på arbetsmarknaden och ge fler möjlighet att få ett arbete. För att detta ska vara möjligt behöver turordningsreglerna reformeras. Moderaterna vill se turordningsregler som i högre grad är baserade på kompetens. En sådan turordning gör det nämligen möjligt för arbetsgivare att behålla de arbetstagare som är bäst lämpade för arbetsuppgifterna, vilket stärker företagets konkurrenskraft. Vi anser inte att det är lämpligt att, som utskottet föreslår, förlita sig på att otydliga skrivningar i januariöverenskommelsen skulle garantera lösningar på de omfattande problem som finns i det aktuella avseendet på arbetsmarknaden. Riksdagen bör skicka en tydlig signal till regeringen om att reformer på området inte kan vänta.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att ändra turordningsreglerna i anställningsskyddslagen så att reglerna i högre grad baseras på kompetens.

9. Turordningsreglerna, punkt 5 (SD)

av Magnus Persson (SD), Ebba Hermansson (SD) och Alexander Christiansson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi 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
2019/20:811 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 4 och
avslår motionerna
2019/20:1083 av Louise Meijer (M),
2019/20:2388 av Mikael Damsgaard (M) yrkande 1,
2019/20:2872 av Boriania Åberg (M),
2019/20:3108 av Annie Löf m.fl. (C) yrkande 5,
2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 13 och
2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 19.

Ställningstagande

Anställningsskyddslagen har varit en del av den svenska modellen sedan införandet av den första formen i slutet av 1800-talet och är en stark pelare i vår arbetsmarknadskultur. Eftersom arbetsmarknaden förändras i en allt snabbare takt är dock en översyn av gamla regelverk nödvändig för att anpassa dem till en mer flexibel och rörlig arbetsmarknad. Sverigedemokraterna värnar ett positivt företagsklimat och vi inriktar oss särskilt på medelstora och små företag som utgör ryggraden i svenskt näringsliv. Inom ramen för den svenska modellen vill vi därför utöka undantagen i turordningsreglerna.

Vi anser att dagens regelverk riskerar att drabba ungdomar och nyanlända i första hand då företag tenderar att vara mer försiktiga när de anställer ”oprövad” arbetskraft. Särskilt med tanke på de utmaningar vi har med den snabbt växande segregationen på arbetsmarknaden är det politikens ansvar att underlätta och skapa förutsättningar för företag att våga anställa bland nämnda grupper.

Vi vill skapa möjlighet för små företag att undanta fem anställda. Samtidigt är det viktigt att tryggheten för arbetstagaren bevaras, och därför ska förändringen endast gälla för företag med upp till tio anställda. Vi menar att det ökar incitamenten för små företag att våga anställa fler medarbetare till sina verksamheter. Till skillnad från utskottet anser vi inte att det går att förlita

sig på att januariöverenskommelsen eller pågående utredning garanterar en önskad utveckling på området i framtiden.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag där möjligheten för företag med upp till tio anställda att undanta personer från turordningen i anställningsskyddslagen utökas från två till fem personer.

10. Turordningsreglerna, punkt 5 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

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
2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 19 och
avslår motionerna
2019/20:811 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 4,
2019/20:1083 av Louise Meijer (M),
2019/20:2388 av Mikael Damsgaard (M) yrkande 1,
2019/20:2872 av Boriana Åberg (M),
2019/20:3108 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 5 och
2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 13.

Ställningstagande

Med ekonomins tvära kast krävs att företagen har god omställningsförmåga. Företag måste kunna ställa om och behålla nyckelpersoner vid förändrade villkor för företaget. Annars utgör bristen på flexibilitet ett skäl för många företag att tveka inför att anställa.

I likhet med utskottet konstaterar jag att januariavtalet innehåller skrivningar om att arbetsrätten ska moderniseras, vilket jag också välkomnar. Till skillnad från utskottet anser jag dock inte att det går att förlita sig på att några skrivningar i ett avtal av en riksdagsminoritet eller en pågående utredning kan garantera de nödvändiga förändringar som behövs för att stärka företagens benägenhet att våga anställa.

För att främja ett flexiblare arbetsliv där företagen har bättre förutsättningar att hantera dagens arbetsmarknad anser jag att undantagen från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen bör utökas till fyra personer oavsett företagets storlek. Undantag från turordningsreglerna kan vara betydelsefulla för företags benägenhet att våga anställa även i tider då konjunkturen kan tyckas bister.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att reformera turordningsreglerna i anställningsskyddslagen i enlighet med vad som anförts ovan.

11. Turordningsreglerna, punkt 5 – motiveringen (V)

av Ali Esbati (V).

Ställningstagande

Jag är enig med utskottet om att de motionsyrkanden som behandlas under denna punkt bör avslås. Däremot har jag i flera avseenden en annan motivering än utskottet.

Utskottet framhåller bl.a. att eventuella förändringar av regelverket ska tillgodose både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Av sammanhanget och skrivningar i både januariavtalet och direktiven till den pågående arbetsrättsutredningen framgår dock en annan inriktning som handlar om att luckra upp arbetsrätten på bekostnad av arbetstagarnas anställningstrygghet. Det är inte den väg framåt som Vänsterpartiet vill se. Vägen framåt bör i stället handla om att anpassa arbetsrätten till den faktiska utvecklingen på arbetsmarknaden. Den har de senaste 25 åren bestått av att arbetsgivarna flyttat fram sina positioner på arbetstagarnas bekostnad. En utveckling mot att förändra turordningsreglerna i anställningsskyddslagen på så vis att flera undantag tillåts är allt annat än önskvärd och skulle innebära att arbetsgivarna ytterligare flyttade fram sina positioner.

Jag vill därför med kraft markera mot utskottets hänvisningar till januariavtalet och den pågående utredningen. Det finns enligt min mening väldigt lite som tyder på att de förändringar av turordningsreglerna som skisseras genom utredningsdirektiven skulle kunna bli balanserade eller fungera ”moderniserande”. Snarare skulle dessa förslag, om de ligger i linje med direktiven, försvaga arbetstagarnas ställning och föra det svenska arbetsrättsliga regelverket närmare forna tiders mer vidsträckta godtycke.

Jag menar därför att motionsyrkandena bör avslås med motiveringen att regelverket behöver stärkas till arbetstagarnas fördel, inte tvärtom.

12. Företrädesrätten till återanställning, punkt 6 (M)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Josefin Malmqvist (M).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 14 och
avslår motionerna
2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3 och
2019/20:1398 av Hillevi Larsson (S).

Ställningstagande

Moderaterna vill utveckla den svenska modellen, som har tjänat Sverige väl under lång tid. Det är viktigt att upprätthålla en rimlig balans mellan arbetsmarknadens parter och en god trygghet för den anställde. I en alltmer globaliserad och dynamisk ekonomi, där människor byter jobb oftare, krävs dock mer flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden, både för att stärka svenska företag och svensk konkurrenskraft och för att öka människors jobbchanser. Till skillnad från utskottet ser vi att ett tydligt område där arbetsrätten behöver utvecklas är den lagliga företrädesrätten till återanställning.

Vi anser därför att regeringen bör se över företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen.

13. Företrädesrätten till återanställning, punkt 6 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3 och
avslår motionerna
2019/20:1398 av Hillevi Larsson (S) och
2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 14.

Ställningstagande

Vänsterpartiet anser att företrädesrätten till återanställning är viktig för att upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Utan företrädesrätten förlorar också turordningsreglerna sin funktion. Företrädesrätten till återanställning motverkar att oseriösa arbetsgivare godtyckligt säger upp personal enbart för att kunna ersätta dem med andra.

Med tanke på de allt fler korta visstidsanställningar som framför allt unga hänvisas till innebär dagens regler om kvalifikationstid att stora grupper ställs utanför det skydd som företrädesrätten medför. Företrädesrätten gäller i dag

under nio månader efter anställningens upphörande. För att företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar bör denna tid förlängas. Redan i dag finns ett stort antal personer som permanent blir hänvisade till att varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet. Om inget görs för att stärka återanställningsrätten riskerar den skaran att växa än mer framöver. Det är olyckligt att utskottet inte verkar inse de allvarliga följder som bristerna i dagens regelverk för med sig.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att ändra anställningsskyddslagen så att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning kortas ned 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 anställningens upphörande.

14. Lag mot trakasserier i arbetslivet, punkt 7 (V)

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2019/20:1633 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 2.

Ställningstagande

Jag anser att det i dag saknas en tydlig lagstiftning som skyddar den som utsätts för trakasserier på jobbet. En lucka i lagstiftningen gör att anställda kan frysas ut och systematiskt mobbas av en chef eller av andra arbetstagare utan att någon ställs till svars. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare arbeta förebyggande mot trakasserier och mobbning, men den arbetsgivare som inte har prioriterat det förebyggande arbetet eller inte har åtgärdat påtalad mobbning behöver i dag inte stå till svars ens om det går så långt att den drabbade blir sjukskriven.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) innebär visserligen en förbättring på området. Föreskrifterna är dock, som flera arbetstagarorganisationer har påtalat, inte tillräckliga för att skydda den som utsätts för kränkande särbehandling på jobbet. Problemet är att arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan staten och arbetsgivaren. Arbetsmiljölagen ger ingen lösning eller upprättelse i form av erkännande eller ekonomiskt skadestånd till den som blivit trakasserad. För att kunna få sin rätt prövad i domstol behövs det en arbetsrättslig lag. Det är beklagligt att utskottet inte ser

det behov som finns av att komma till rätta med ett problem som ofta innebär allvarliga konsekvenser för de drabbade.

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

15. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (SD)

av Magnus Persson (SD), Ebba Hermansson (SD) och Alexander Christiansson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2019/20:377 av Mattias Bäckström Johansson m.fl. (SD) yrkande 1,

2019/20:673 av Roger Richthoff m.fl. (SD) yrkande 1 och

2019/20:2797 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkandena 1, 13 och 48 samt avslår motionerna

2019/20:133 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V) yrkande 2,

2019/20:2677 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 9,

2019/20:3080 av Carl-Oskar Bohlin m.fl. (M) yrkande 1,

2019/20:3105 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkandena 8 och 30 samt

2019/20:3293 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkande 89.

Ställningstagande

Sverigedemokraterna anser att Sverige behöver fler företag om vi ska klara framtidens utmaningar. Utöver företagsklimatet i största allmänhet kan initiativ från staten med riktade insatser bidra till att fler företag skapas. Ett sådant önskvärt initiativ vore mer generösa regler för personer som vill vara tjänstlediga för att starta företag. Har man ett fast arbete och bär på en företagsidé kan steget vara stort att lämna sin fasta anställning för att försöka driva ett eget företag. Samhället riskerar därigenom att gå miste om vad som skulle kunna få ekonomin och arbetsmarknaden att växa.

Vidare konstaterar vi att minnesdagen för svenska veteraner sedan 2018 är en allmän flaggdag i Sverige. Vi anser att veteraner bör ha en lagstadgad rätt att ta ut ledighet denna dag. Det är en rimlig ordning att försöka underlätta för veteraner att delta i det årliga högtidlighållandet av de viktiga insatser som de själva har varit en del av.

Ett annat område av ledighetslagstiftningen där det finns skäl att se över regelverket är ledigheter för föräldrar. Vi anser att besök hos mödravården kan hjälpa föräldrarna med viktig information om fostrets utveckling och den gravida kvinnans hälsa och vara en förberedelse för föräldrskapet. Båda

föräldrarna bör därför ha en lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten utan att arbetsgivaren ska ha möjlighet att neka detta. Vidare kan vi konstatera att barn går igenom olika faser i sin utveckling och i sina möten med omvärlden. För vissa barn går t.ex. inskolningen på förskolan mycket bra och snabbt, medan det för andra barn kan behövas extra stöd. Sverigedemokraterna inser betydelsen av att barn i största möjliga mån får utvecklas i sitt eget tempo och vill därför öka möjligheten för föräldrar att arbeta deltid under barnets första åtta år. Sverigedemokraterna har också noterat de problem som många föräldrar upplever de veckor då förskolan har sommarstängt. Vi vill därför införa s.k. förskoledagar, en lagstadgad rätt till tjänstledigt fem dagar per år då förskolan är sommarstängd.

Det är visserligen glädjande att både utskottet och partierna bakom januariöverenskommelsen i viss mån verkar se behovet av att prioritera arbetande föräldrar. Det är en grupp som Sverigedemokraterna har prioriterat under en längre tid. Till skillnad från vad utskottet verkar tycka anser vi dock att det finns skäl för åtgärder på flera områden snarast. Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om följande förändringar av regelverket:

- utöka rätten till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet från sex till nio månader
- införa en lagstadgad rättighet för veteraner att ta ut ledighet för att delta under veterandagen
- införa en lagstadgad rättighet för båda föräldrarna att få ledigt från sitt arbete för att kunna närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten utan att arbetsgivaren ska ha möjlighet att neka detta
- utöka den lagstadgade deltidsrätten för föräldrar under barnets första åtta år till 50 procent från nuvarande 75 procent
- införa en ny lagstadgad rätt till tjänstledigt fem dagar per år i form av s.k. förskoledagar då förskolan är sommarstängd.

16. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2019/20:133 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V) yrkande 2 och
avslår motionerna
2019/20:377 av Mattias Bäckström Johansson m.fl. (SD) yrkande 1,

2019/20:673 av Roger Richthoff m.fl. (SD) yrkande 1,
2019/20:2677 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 9,
2019/20:2797 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkandena 1, 13 och 48,
2019/20:3080 av Carl-Oskar Bohlin m.fl. (M) yrkande 1,
2019/20:3105 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkandena 8 och 30 samt
2019/20:3293 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkande 89.

Ställningstagande

Rätt använd kan teknikutveckling leda till ökad livskvalitet, bättre arbetsvillkor och en generell arbetstidsförkortning. Det bygger dock på att den svenska modellen värnas och att goda arbetsvillkor och förutsättningar för omställning finns i grunden. Innovationsarbetet har en nära koppling till kompetensutveckling där större kunskap och förståelse för ens arbete öppnar dörrar för att se nya och bättre lösningar. Jag konstaterar att de som jobbar på golvet tidigare fick kompensation för de uppfinningar och lösningar de utvecklat i större utsträckning än vad som är fallet i dag. Många av de tidigare potter som funnits hos företagen för att skapa möjlighet att få kompetensutveckling eller ledig tid med ersättning för innovation är i dag borttagna. Vänsterpartiet menar att åtgärder måste vidtas för att stoppa den utvecklingen. Som exempel skulle ett stödsystem som möjliggjorde en typ av utvecklingsledighet likt studieledigheten underlätta för dem som jobbar närmast produktionen att utifrån sina erfarenheter utveckla idéer. Till skillnad från utskottet anser jag alltså att fler åtgärder behövs för att stödja dem som tar fram innovativa idéer i sitt arbetsliv.

Jag anser därför att regeringen bör se över formerna för kompensation för att stärka dem som genom sitt arbete i produktionen bidrar till innovation, t.ex. genom utvecklingsledighet.

17. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

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 motionerna

2019/20:3105 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkandena 8 och 30 samt
2019/20:3293 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkande 89 och
avslår motionerna
2019/20:133 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V) yrkande 2,
2019/20:377 av Mattias Bäckström Johansson m.fl. (SD) yrkande 1,
2019/20:673 av Roger Richthoff m.fl. (SD) yrkande 1,

2019/20:2677 av Lars Hjärmered m.fl. (M) yrkande 9,
2019/20:2797 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkandena 1, 13 och 48 samt
2019/20:3080 av Carl-Oskar Bohlin m.fl. (M) yrkande 1.

Ställningstagande

Jag anser att dagens regelverk medger en relativt flexibel användning av föräldraförsäkringen under barnets första levnadsår. Vid barnets ettårsdag inträder dock ett antal begränsande regler och villkor som starkt styr såväl uttaget av föräldrapenningen som planeringen av eventuella syskon. Jag vill att makten över föräldraförsäkringen i större utsträckning ska flyttas till föräldrarna. Ett område som behöver förändras för att det ska vara möjligt är föräldrars rätt till tjänstledighet för att vara med sina barn. Dagens system inskränker möjligheten att nyttja föräldraförsäkringen flexibelt.

Vidare konstaterar jag att Riksrevisionen i en rapport (RiR 2014/15:11) har rekommenderat regeringen att överväga hur socialförsäkringssystemet och arbetsmarknadslagstiftningen bör anpassas för att underlätta för anhöriga att förena anhängigomsorg med arbete på ett bättre sätt. I det sammanhanget har frågan om rätt till tjänstledighet på heltid eller deltid utretts.

Även om det i någon mån går att glädjas åt att såväl utskottet som partierna bakom januariöverenskommelsen åtminstone uppmärksammar situationen för arbetande föräldrar är det olyckligt att utskottet inte kan se att behovet av konkreta åtgärder brådskar. Jag anser att regeringen behöver agera bredare och snabbare och vidta följande åtgärder för att komma till rätta med de nuvarande bristerna på området:

- återkomma med ett förslag om att utöka möjligheten till tjänstledighet för föräldrar genom att ge varje förälder rätt till 20 månaders tjänstledighet på heltid utöver tjänstledighet med föräldrapenning
- återkomma med ett förslag om att ge varje förälder rätt till fem dagars tjänstledighet årligen för vård av barn upp tills barnet fyller 18 år
- se över möjligheterna till rätt till tjänstledighet för anhängigomsorg.

18. Stridsåtgärder, punkt 9 (M)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Josefin Malmqvist (M).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 26,
bifaller delvis motion

2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 21 och avslår motionerna
2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 6,
2019/20:2467 av Mattias Karlsson i Luleå (M),
2019/20:3078 av Maria Nilsson m.fl. (L) yrkandena 1–3,
2019/20:3108 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 7,
2019/20:3175 av Markus Wiechel (SD) och
2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkandena 2 och 3.

Ställningstagande

En väl fungerande arbetsmarknad förutsätter att konfliktreglerna utformas så att det råder en balans mellan parterna. Som utskottet påpekar har Sverige visserligen få konflikt dagar i en internationell jämförelse. Vi anser dock att det finns skäl att uppmärksamma att även hot om stridsåtgärder kan få stor inverkan på arbetsmarknaden, inte minst när arbetsgivarparten är ett litet företag. Liksom anställningsskyddet har den grundläggande lagstiftningen om konflikträtten varit oförändrad under lång tid. Vi anser att det finns skäl att överväga förändringar på området.

Ur ett europeiskt perspektiv är de svenska reglerna om sympatiåtgärder särskilt tillåtande. Det ställs inte något krav på att åtgärden ska avse en part som kan påverka huvudkonflikten eller är kopplad till den på något sätt. I Sverige fungerar sympatiåtgärder framför allt som ett vapen på arbetstagar sidan, t.ex. för att sätta press på arbetsgivaren i huvudkonflikten att teckna kollektivavtal. Sympatiåtgärder kan till skillnad från andra stridsåtgärder vidtas även när parten är bunden av kollektivavtal. Det innebär ett undantag från den överordnade principen om kollektivavtals fredsverkan. Vi anser att det ur ett moraliskt perspektiv är svårt att motivera att en part som inte har med huvudkonflikten att göra ska drabbas. Till skillnad från vad utskottet verkar göra ser vi vilken konkurrensnackdel detta är för svenska företag jämfört med företag i andra länder där sympatistrejker är förbjudna eller åtminstone starkt begränsade. För att värna arbetsfreden och för att oskyldiga företag och arbetstagare inte ska drabbas av en konflikt bör det övervägas om möjligheten att vidta sympatiåtgärder ska begränsas genom införandet av en proportionalitetsprincip.

Vi anser därför att regeringen bör se över möjligheten att begränsa rätten till sympatiåtgärder genom att införa en proportionalitetsprincip i enlighet med vad som anförts ovan.

19. Stridsåtgärder, punkt 9 (C)

av Martin Ådahl (C).

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 motionerna

2019/20:3108 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 7 och

2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 3,

bifaller delvis motion

2019/20:3078 av Maria Nilsson m.fl. (L) yrkande 1 och

avslår motionerna

2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 6,

2019/20:2467 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2019/20:3078 av Maria Nilsson m.fl. (L) yrkandena 2 och 3,

2019/20:3175 av Markus Wiechel (SD),

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 26,

2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 21 och

2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 2.

Ställningstagande

I dag kan fackförbund vidta stridsåtgärder mot små företag även om de anställda där själva inte har någon konflikt med arbetsgivaren. Sådana strider handlar sällan om att medlemmar i facket skulle ha drabbats av orimliga villkor eller vägras skälig lön utan om att den mix av villkor som anställda och arbetsgivare enats om är en annan än den facket föreskriver centralt. Till skillnad från vad utskottet tycks göra ser jag ett behov av att byta godtycket i att blockera mindre företag mot respekt för de anställdas egna önskemål. Jag anser att det måste finnas en proportionalitetsregel mellan vad facket försöker uppnå med sina stridsåtgärder och den skada det lilla företaget eller samhällsekonomin utsätts för.

Jag anser därför att regeringen bör se över hur en bättre proportionalitet kan nås i förfackförbunds möjligheter att vidta stridsåtgärder mot mindre företag i enlighet med vad som anförts ovan.

20. Stridsåtgärder, punkt 9 (V)

av Ali Esbati (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

2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 6 och
avslår motionerna

2019/20:2467 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2019/20:3078 av Maria Nilsson m.fl. (L) yrkandena 1–3,

2019/20:3108 av Annie Löf m.fl. (C) yrkande 7,

2019/20:3175 av Markus Wiechel (SD),

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 26,

2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 21 och

2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkandena 2 och 3.

Ställningstagande

Strejkrätten är en grundlagsfäst, demokratisk rättighet skyddad av flera internationella konventioner. Rätten att strejka är helt avgörande för att arbetstagarna ska kunna försvara uppnådda rättigheter och på sikt förbättra dem. Relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare är i grunden ojämlig till arbetsgivarens fördel, eftersom arbetstagaren är beroende av sin inkomst, samtidigt som arbetsgivaren i kraft av en utvidgad tolkning av äganderätten har rätten att leda och fördela arbetet. Den enskilda arbetstagaren är beroende av kollektivt agerande för att faktiskt kunna hävda sig och motverka den strukturella obalansen. Strejk är en yttersta möjlighet att realisera detta och bör värnas på starka principiella grunder. Strejkrätten är ett resultat av arbetarrörelsens långa och mödosamma kamp och utgör i dag en grundläggande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Om strejkrätten begränsas stärks arbetsgivarnas makt ytterligare medan arbetstagarna försvagas än mer.

De förändringar av strejkrätten som genomfördes 2019 innebär allvarliga och oacceptabla begränsningar i strejkrätten vars konsekvenser är svåra att överblicka framöver. När ärendet behandlades i utskottet avvisade Vänsterpartiet förslaget med motiveringen att regeringens förslag utgör en ensidig begränsning av arbetstagsidans stridsåtgärdsrätt, öppnar för avtalshopping och gula fackföreningar och innebär ett oproportionerligt hårt slag mot fristående fackföreningar. Jag står fast vid denna uppfattning och menar att begränsningarna i strejkrätten försvagar arbetstagsidans ställning och stärker arbetsgivarnas makt i en tid när löntagarna redan är tillbakapressade.

Utgångspunkten bör i stället vara att stärka arbetstagarnas position på arbetsmarknaden – inte att angripa en av grundvalarna för ett fritt och välorganiserat arbetsliv.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att riva upp de inskränkningar i konflikträtten som nyligen genomförts i medbestämmandelagen.

21. Stridsåtgärder, punkt 9 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

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
2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 21,
bifaller delvis motion
2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 26 och
avslår motionerna
2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 6,
2019/20:2467 av Mattias Karlsson i Luleå (M),
2019/20:3078 av Maria Nilsson m.fl. (L) yrkandena 1–3,
2019/20:3108 av Annie Löf m.fl. (C) yrkande 7,
2019/20:3175 av Markus Wiechel (SD) och
2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkandena 2 och 3.

Ställningstagande

I likhet med utskottet noterar jag att Sverige har förhållandevis få strejker på arbetsmarknaden. Samtidigt förekommer dock flera andra typer av konflikter på arbetsmarknaden. Fler och fler anställda och företag hamnar i avtalslösa tillstånd när ett avtal löpt ut. Hot om konfliktåtgärder förekommer i stor utsträckning, och en växande tendens är att konfliktvapnet används mycket snabbt i vissa branscher. Det finns skäl att påpeka att skadorna för företagen blir mycket omfattande redan vid varsel om konflikt. Särskilt uppmärksammas har hamnkonflikten i Göteborg varit, men konfliktvapnet används även frekvent i branscher som bygg och renhållning. Hoten i konfliktvapnet används också i vissa fall i proportioner som inte står i paritet till vad avtalstvisten gäller.

Jag anser att fackföreningarna har en viktig roll och bidrar till en stabil och trygg arbetsmarknad, men det är viktigt att stridsåtgärder och medbestämmande sker inom rimliga ramar och att maktförhållandena mellan arbetsgivare och fackföreningar är rimliga. Ett område där jag menar att det

finns skäl för ytterligare insatser är rätten att vidta sympatiåtgärder. Det är olyckligt att utskottet inte ser de problem som regelverket på området kan föra med sig i form av skadeverkningar för vissa arbetsgivare.

Jag anser därför att regeringen bör se över lagstiftningen kring sympatiåtgärder på arbetsmarknaden i syfte att skapa ett mer balanserat regelverk.

22. Stridsåtgärder, punkt 9 (L)

av Gulan Avci (L) och Malin Danielsson (L).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2019/20:3078 av Maria Nilsson m.fl. (L) yrkandena 1–3,
bifaller delvis motionerna

2019/20:3108 av Annie Lööf m.fl. (C) yrkande 7 och

2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 3 och
avslår motionerna

2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 6,

2019/20:2467 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2019/20:3175 av Markus Wiechel (SD),

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 26,

2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 21 och

2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 2.

Ställningstagande

Vi konstaterar att den svenska partsmodellen har bidragit med att skapa goda arbetsvillkor och förutsägbarhet för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Svenska företag, som är grunden för samhällets tillväxt och välfärd, drar och har historiskt dragit stor nytta av att kunna skapa förutsägbara villkor mellan de anställda och arbetsgivaren. Genom kollektivavtal erbjuder arbetsgivaren arbetstagarna goda arbetsvillkor i utbyte mot att fackförbundet, som representerar de anställda, förpliktar sig att inte genomföra påtryckningar för att få ännu bättre villkor, det som inom arbetsrätten kallas för stridsåtgärder. I likhet med utskottet noterar vi att det är en modell som innebär att Sverige i en internationell jämförelse har få konflikter på arbetsplatser, vilket är en förutsättning för en stabil marknad.

Till skillnad från vad utskottet tycks ha uppfattat har vi dock noterat att partsmodellen på senare år har visat på en del brister. Det är fråga om brister som inte alltid syns i internationella jämförelser då långdragna hot om

stridsåtgärder, eller lågintensiva stridsåtgärder, kan orsaka lika stora ekonomiska skador som intensiva konflikter under en kortare period. Exempel på detta är SAS-strejken, sopstrejken i Stockholm och hamnstrejken i Göteborg. Som utskottet noterar täpptes visserligen en lucka i arbetsrätten till under 2019. Vi anser dock att mer behöver göras för att åter skapa balans på arbetsmarknaden. Vi menar att systemet behöver liberaliseras för att partsmodellen fortfarande ska vara slagkraftig och fungerande. Kryphål ska inte få användas för att sätta systemet ur spel och sanktioner behöver därför ses över för att stridsåtgärder inte ska missbrukas. För att komma till rätta med de nuvarande bristerna på området behöver regeringen vidta följande åtgärder:

- utreda införandet av en proportionalitetsprincip i fråga om strejkrätten
- utreda hur rättsprocessen kan bli kortare och mindre kostsam för inblandade parter i en tvist i fråga om stridsåtgärder
- utreda förutsättningarna för att göra varsel, samt hot om varsel, inför stridsåtgärder mer förutsägbara.

23. Återinförande av lex Laval, punkt 10 (M, C, KD, L)

av Gulan Avci (L), Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Martin Ådahl (C), Josefin Malmqvist (M), Malin Danielsson (L) och Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2019/20:3078 av Maria Nilsson m.fl. (L) yrkande 4,

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 28,

2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 18 och

2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 1.

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 nödvändig i en tid när Europa utmanas av tillväxtekonomier i andra delar av världen.

Att säkerställa goda villkor för dem som jobbar i Sverige är en självklarhet. Konsekvenserna av regeringens politik i fråga om utstationering innebär dock mer av protektionism och mindre av omsorg om dem som kommer hit för att arbeta. I likhet med vår inställning under förra riksmötet anser våra fyra partier

fortfarande, till skillnad från utskottet, att den nya ordning som infördes i utstationeringslagen 2017 är för långtgående. En utstationerande arbetsgivare kan numera inte freda sig mot stridsåtgärder oavsett hur bra arbetsvillkor arbetstagarna har. Det innebär att det blir mindre attraktivt för företag från andra länder att komma hit, och därmed hämmas den fria rörligheten. I ett läge där Sverige har ett stort behov av arbetskraft i byggsektorn, men även inom andra sektorer, kan det vara direkt skadligt för Sverige. Vi gör alltså en helt annan bedömning än utskottet. De nya reglerna är dessutom med stor sannolikhet oförenliga med EU-rättens principer om proportionalitet och ömsesidigt erkännande. Det kan också tilläggas att Lagrådet i beredningen av ändringarna som infördes 2017 konstaterade att regeringen inte gjort någon systematisk utvärdering av lex Laval och att inga preciserade brister i gällande rätt angetts som skäl till lagförslagen. Därför anser vi att det tidigare regelverket, lex Laval, bör återinföras.

Vi anser mot denna bakgrund att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i utstationeringslagen i enlighet med vad som anförts ovan.

24. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 11 (M, KD)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Josefin Malmqvist (M) och Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi 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 motionerna

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 27 och

2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 17 och

avslår motion

2019/20:539 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 3 och 4.

Ställningstagande

Vi anser att det finns skäl att betona att det är viktigt att information om vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden är lättillgänglig för att underlätta för utstationerande företag att göra rätt och för utstationerade arbetstagare att ta till vara sina rättigheter. Sedan länge finns ett krav på arbetstagarorganisationer att lämna in relevanta kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. Vi noterar dock att detta har skett i obetydlig omfattning. Även om regeringen genom ytterligare en ändring i utstationeringslagen 2017 förtydligade att skyldigheten att lämna in villkor gäller oavsett om en arbetstagarorganisation har för avsikt att vidta stridsåtgärder eller inte, saknas fortfarande många avtal. Vi håller inte med utskottet om att regelverket skulle

vara ändamålsenligt utformat som det ser ut i dag. I likhet med vad vi anförde när regelverket ändrades anser vi fortfarande att det bör införas en sanktionsmöjlighet för de fall där reglerna inte följs, t.ex. genom en sanktionsavgift.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i utstationeringslagen i enlighet med vad som anförts ovan.

25. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 11 (V)

av Ali Esbati (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

2019/20:539 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 3 och 4 samt avslår motionerna

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 27 och

2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 17.

Ställningstagande

Jag konstaterar att Utstationeringsutredningen (SOU 2019:25) innehåller en rad förslag som stärker möjligheterna att uppnå likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare, vilket är välkommet. Samtidigt noterar jag dock att flera fackförbund, däribland Byggnads, har framhållit att utredningens förslag inte är tillräckligt långtgående. Byggnads är bl.a. kritiska till att svenska regler för resor och traktamenten inte föreslås gälla fullt ut. Det faktum att utredningen inte föreslår att svenska villkor ska gälla fullt ut för alla som arbetar på svensk arbetsmarknad innebär att man även fortsättningsvis kommer att kunna ställa arbetare mot arbetare. Det kan jag inte acceptera. Det är viktigt att Sverige i sin genomförandeprocess utnyttjar alla möjligheter att värna lika lön för lika arbete i praktiken på den svenska arbetsmarknaden. Vidare har TCO framfört kritik mot att utstationeringsuppdragen enligt utredningen ska kunna förlängas utan prövning. Jag delar TCO:s uppfattning att det öppnar för missbruk och utnyttjande av systemet. Det är centralt att regeringen tar hänsyn till fackföröreningsrörelsens synpunkter i den fortsatta beredningen. Till skillnad från vad utskottet tycks förstå är detta centralt för att få till stånd en lagstiftning som stärker kollektivavtalens ställning, motverkar social dumpning och åstadkommer ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden.

Vidare anser jag att den lagskärpning som gjordes 2013 i utstationeringslagen om att arbetsgivaren ska anmäla utstationeringen och utse en

kontaktperson till Arbetsmiljöverket var välkommen. Lagskärpningen var dock inte tillräcklig. För att ett system med anmälningsskyldighet ska vara effektivt behöver sanktionsansvaret även omfatta dem som anlitar oregistrerade utländska företag. Erfarenheterna från Danmark, där ett sådant utvidgat regelverk införts, visar att ett effektivt system för anmälningsplikt kräver att även köparna omfattas av sanktionsansvaret. Det är olyckligt att utskottet inte kan se det behov av förändring som finns på området.

Jag anser därför att regeringen bör vidta följande åtgärder:

- ta hänsyn till fackföreningsrörelsens synpunkter i den fortsatta beredningen av Utstationeringsutredningens förslag och utforma en lagstiftning som stärker kollektivavtalens ställning, motverkar social dumpning och åstadkommer ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden
- återkomma med förslag om att ändra utstationeringslagen så att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige utvidgas till att sanktionsansvaret omfattar även köparna, utan undantag.

26. Sociala rättigheter i EU, punkt 12 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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

2019/20:529 av Désirée Pethrus (KD) yrkande 8.

Ställningstagande

Jag konstaterar att det finns många gränsöverskridande utmaningar som EU bör prioritera i en tid som präglas av terrorhot, stor migration, klimatförändringar och tilltagande internationell konkurrens. Men i stället valde EU-kommissionen att 2017 lansera den sociala pelaren. Till skillnad från vad utskottet tycks förstå ser jag med oro på den utveckling som skett i form av att EU därefter tagit sig allt större friheter på socialpolitikens område.

Givetvis är det positivt med sociala åtgärder som förbättrar för medborgarna i de olika medlemsländerna. Men olika sociala problem och utmaningar bör inte lösas genom en maktförflyttning av välfärdsfrågorna till Bryssel. Socialpolitik är medlemsländernas eget ansvar och överstatlighet är inte svaret på alla problem. Dessutom är det naivt att tro att övriga medlemsländer skulle ställa sig bakom den svenska arbetsmarknadsmodellen

eller vårt socialförsäkringssystem. Det är också oklart hur man tänker sig att finansiera de direktiv som man vill anta.

Jag menar att den sociala pelaren innebär att EU vidgar sin intressesfär, och att medlemsländerna godtar att välfärdspolitiken blir en angelägenhet för Bryssel. Som en följd av detta har vi fått en situation där EU reglerar arbetsvillkor på detaljnivå som vi lämnat till parterna att sköta på svensk arbetsmarknad men också till att EU börjat styra över och kvotera föräldraförsäkringar. Det är en ordning som inte får slå rot.

Jag anser därför att regeringen måste verka för att socialpolitik förblir en nationell kompetens.

Särskilda yttranden

1. Övrigt om flexiblare regelverk m.m., punkt 2 (C)

Martin Ådahl (C) anför:

Utskottet framhåller januariavtalet och att en del av överenskommelsen innebär en omfattande översyn av det arbetsrättsliga regelverket och uttryckliga krav på förändringar på vissa områden. Som utskottet noterar framgår också denna inriktning av direktiven till den pågående utredningen på området. I Centerpartiets kommittémotioner 2019/20:3259 yrkande 8 och 2019/20:3260 yrkande 5 finns förslag om att slå vakt om flexibla anställningsformer och krav på ett rimligt regelverk vid uppsägningar på grund av sexuella övergrepp eller trakasserier.

Jag står naturligtvis bakom vad som anförs i dessa motioner om att det finns ett behov av att reformera dagens regelverk så att det blir mer flexibelt. I nuläget finns det dock skäl att avvakta det vidare arbetet med att genomföra förändringar av det arbetsrättsliga regelverket i linje med den inriktning som stakats ut i januariavtalet och som för tillfället utreds. Jag avstår därför från att reservera mig till förmån för förslagen i Centerpartiets kommittémotioner.

2. Inträdesjobb, punkt 4 (KD)

Désirée Pethrus (KD) anför:

Som utskottet konstaterar har parterna på den svenska arbetsmarknaden kommit överens om etableringsjobb. I kommittémotion 2019/20:3202 yrkande 30 framställer Kristdemokraterna ett yrkande om att kontinuerligt granska etableringsjobben. Yrkandet behandlades av utskottet i betänkande 2019/20:AU4 Arbetsmarknadspolitik och arbetslöshetsförsäkringen. I likhet med vad Kristdemokraterna där gav uttryck för i reservation 11 noterar jag att etableringsjobben är en reform som regeringen tillsammans med Centerpartiet och Liberalerna har valt att stödja. Jag står fast vid att jag hade föredragit förslaget från de tidigare allianspartierna om s.k. inträdesjobb som Moderaterna på nytt har lyft fram. Samtidigt anser jag att det avtal som nu slutits av parterna bör välkomnas och utvärderas. Det finns därför inte skäl för mig att i det här ärendet reservera mig till förmån för förslag om inträdesjobb. Om etableringsjobben blir verklighet kommer jag noggrant att följa genomförandet och resultaten av den nya anställningsformen. Det är t.ex. centralt att en konstruktion där staten betalar ut den subventionerade delen direkt till den anställde inte öppnar för bedrägerier. Jag noterar att flera remissinstanser har varnat just för risken för bedrägerier. Uppföljning av insatsen kommer således att bli avgörande framöver.

3. Turordningsreglerna, punkt 5 (C)

Martin Ådahl (C) anför:

Jag anser att det finns ett uppenbart behov av att modernisera arbetsrätten och anpassa regelverket efter dagens arbetsmarknad. Centerpartiet ger uttryck för detta i partimotion 2019/20:3108 yrkande 5 där det föreslås en utveckling där turordningsreglerna ska vara lika för alla och baserade på kompetens, inte anställningsår. Jag delar även synsättet som framförs i ytterligare ett antal motioner om behovet av att fokusera på arbetstagarnas kompetens.

En moderniserad arbetsrätt, däribland en förändring av turordningsreglerna, var en central utgångspunkt för Centerpartiet i förhandlingarna om januariavtalet. Eftersom en utredning har tillsatts med tydliga direktiv att lämna författningsförslag om en moderniserad arbetsrätt och att särskild hänsyn ska tas till mindre företags behov av flexibilitet avstår jag från att reservera mig till förmån för något förslag i denna del. Jag kommer att ta del av utredningens kommande förslag och vid behov återkomma i andra sammanhang.

4. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (M)

Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Josefin Malmqvist (M) anför:

I kommittémotionerna 2019/20:2677 yrkande 9 och 2019/20:3080 yrkande 1 framställer Moderaterna krav på att rätten till tjänstledighet för att starta företag ska förlängas från dagens sex månader till minst ett år. Att sänka trösklarna för att starta och driva företag är en viktig del i att skapa fler och bredare vägar till jobb och förbättra möjligheterna till omställning.

Förslag från Moderaterna om reformer för att fler ska våga prova på att starta företag finns också i kommittémotion 2019/20:3190 yrkande 23 som utskottet behandlade i betänkande 2019/20:AU4 Arbetsmarknadspolitik och arbetslöshetsförsäkringen.

Våra förslag på området bör ses som sammanhängande, varför vi avstår från att reservera oss till förmån för de förslag från Moderaterna som behandlas i detta betänkande. I sak står vi dock bakom samtliga av Moderaternas förslag och hänvisar till vår reservation på området i betänkande 2019/20:AU4.

5. Stridsåtgärder, punkt 9 (C)

Martin Ådahl (C) anför:

Jag anser att det finns ett uppenbart behov av att modernisera arbetsrätten och anpassa regelverket efter dagens arbetsmarknad, så även i frågan om regelverket som omger rätten att vidta stridsåtgärder. Centerpartiet ger uttryck för sin uppfattning i kommittémotion 2019/20:3259 yrkande 2 där det efterfrågas en större översyn av konflikträtten för att anpassa den till dagens arbetsmarknad.

Jag står naturligtvis bakom Centerpartiets förslag. I nuläget finns det dock skäl att avvakta det vidare arbetet som pågår som följd av januariavtalet med en omfattande och viktig översyn av det arbetsrättsliga regelverket och uttryckliga krav på förändringar inom vissa områden för ökad flexibilitet och minskade kostnader. En statlig utredning kommer senare under våren att lägga fram förslag om viktiga ändringar i anställningsskyddslagen, och parterna för parallellt med detta förhandlingar om behovet av ändringar. Jag har därför valt att inte reservera mig till förmån för förslaget.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden 2019/20

2019/20:133 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör se över former för kompensation för att stärka dem som genom sitt arbete i produktionen bidrar till innovation, t.ex. genom utvecklingsledighet, och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:149 av Ali Esbati m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör förkortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande och tillkännager detta för regeringen.
4. 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.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att regelverket gällande arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att de inskränkningar i konfliktträten som genomförts i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet med proposition 2018/19:105 bör rivs upp och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:166 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.

2019/20:377 av Mattias Bäckström Johansson m.fl. (SD):

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

2019/20:453 av Hillevi Larsson (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om rättigheter för au pairer och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:529 av Désirée Pethrus (KD):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att socialpolitik förblir en nationell kompetens och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:539 av Ali Esbati m.fl. (V):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ta hänsyn till fackföreningsrörelsens synpunkter i den fortsatta beredningen av Utstationeringsutredningens förslag och utforma en lagstiftning som stärker kollektivavtalens ställning, motverkar social dumpning och åstadkommer ordning och reda på svensk arbetsmarknad, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
4. 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.

2019/20:556 av Sara Heikkinen Breitholtz och Hans Hoff (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om uppsägning vid sjukdom och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:640 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om krav på lönespecifikation och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:673 av Roger Richthoff m.fl. (SD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att veteraner ska ha en lagstadgad rätt att ta ut ledighet för att delta under veterandagen och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:811 av Magnus Persson m.fl. (SD):

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att öka undantagen i turordningsreglerna i LAS och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:1083 av Louise Meijer (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förändra lagen om anställningsskydd och turordningsreglerna så att anställningsskyddet utgår från kompetens och inte anställningstid, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2019/20:1124 av Åsa Eriksson m.fl. (S):

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

2019/20:1234 av Heléne Björklund och Magnus Manhammar (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om hyvlingen på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:1398 av Hillevi Larsson (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om urholkning av anställningstrygghet via bemanningsföretag och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:1411 av Hillevi Larsson (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om hyvling av arbetstimmar och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:1633 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V):

2. 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.

2019/20:1828 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (S):

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

2019/20:2016 av Johan Pehrson m.fl. (L):

19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om före detta kriminellas möjligheter att komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:2072 av Mikael Dahlgvist m.fl. (S):

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

2019/20:2388 av Mikael Damsgaard (M):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga att utöka möjligheten för arbetsgivare att undanta anställda från turordningen och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur kraven som ställs på arbetsgivare för att uppfylla skälet saklig grund för uppsägning kan bli mindre långtgående och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om höga och oförutsägbara kostnader i samband med uppsägning och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:2440 av Mattias Karlsson i Luleå (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att avskaffa reglerna om att arbetsgivare måste varsla vid driftsinskränkning och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:2467 av Mattias Karlsson i Luleå (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av att införa en proportionalitetsprincip för stridsåtgärder på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:2677 av Lars Hjälmered m.fl. (M):

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

2019/20:2797 av Julia Kronlid m.fl. (SD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten utan att arbetsgivaren ska ha möjlighet att neka detta och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka den lagstadgade deltidsrätten till 50 procent i stället för 75 procent och tillkännager detta för regeringen.
48. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om frivilliga förskoledagar och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:2833 av Ulf Kristersson m.fl. (M):

15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om införande av inträdesjobb och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:2872 av Boriana Åberg (M):

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

2019/20:3078 av Maria Nilsson m.fl. (L):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda införandet av en proportionalitetsprincip avseende strejkrätten i enlighet med vad som framförs i motionen och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur rättsprocessen kan bli kortare och mindre kostsam för inblandade parter i en tvist gällande stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda förutsättningarna för att göra varsel, samt hot om varsel, inför stridsåtgärder mer förutsägbara och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återinföra lex Laval och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:3080 av Carl-Oskar Bohlin m.fl. (M):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om bättre möjligheter till tjänstledighet för att starta företag och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:3105 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att varje förälder ska ges rätt till 20 månaders tjänstledighet, utöver tjänstledighet med föräldrapenning, och tillkännager detta för regeringen.
30. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en utvidgad rätt till föräldraledighet upp till dess att barnet fyller 18 år, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2019/20:3108 av Annie Lööf m.fl. (C):

5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att turordningsreglerna ska vara lika för alla och baserade på kompetens och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur en bättre proportionalitet kan nås i förfackförbunds möjligheter att vidta stridsåtgärder mot mindre företag och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:3163 av Roger Hedlund (SD):

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

2019/20:3175 av Markus Wiechel (SD):

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

2019/20:3190 av Mats Green m.fl. (M):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa inträdesjobb, en förenklad anställning för nyanlända och unga upp till 23 år utan gymnasieexamen, och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga provanställningen från sex till tolv månader för att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden för unga och nyanlända och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att turordningsreglerna i LAS i högre grad ska baseras på kompetens och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över företrädesrätten till anställning i LAS och tillkännager detta för regeringen.

15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att minska kostnaderna för arbetsgivare i samband med uppsägningstvister och tillkännager detta för regeringen.
26. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att möjligheten till sympatiåtgärder bör begränsas genom införandet av en proportionalitetsprincip och tillkännager detta för regeringen.
27. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att sanktioner bör införas kopplade till arbetstagarorganisationers skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket och tillkännager detta för regeringen.
28. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återinföra lex Laval för att förbättra kompetensförsörjningen och rörligheten inom EU och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:3202 av Désirée Pethrus m.fl. (KD):

17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att sanktioner bör införas kopplade till arbetstagarorganisationers skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket och tillkännager detta för regeringen.
18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återinföra lex Laval och tillkännager detta för regeringen.
19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att reformera turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga provanställningstiden från sex månader till tolv månader och tillkännager detta för regeringen.
21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över lagstiftningen kring sympatiåtgärder på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:3259 av Martin Ådahl m.fl. (C):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över reglerna kring utstationering och återinföra regelverket så som det var utformat i den s.k. lex Laval och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över konflikträtten för att anpassa den till dagens arbetsmarknad och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur en bättre proportionalitet kan nås i förfackförbunds möjligheter att vidta stridsåtgärder mot mindre företag och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att göra det enklare att säga upp personer som begår

sexuella övergrepp eller trakasserar sina kollegor, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2019/20:3260 av Kristina Yngwe m.fl. (C):

5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att värna om flexibla anställningsformer såsom visstidsanställning och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:3293 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD):

89. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om rätt till tjänstledighet vid anhörigomsorg och tillkännager detta för regeringen.

2019/20:3371 av Johan Pehrson m.fl. (L):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om möjligheter att kunna och orka arbeta längre och tillkännager detta för regeringen.