

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2022/23:AU5

Arbetsrätt

Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden. Yrkandena gäller bl.a. tidsbegränsade anställningar, sysselsättningsgrad, uthyrning av arbetstagare, utstationering av arbetstagare och EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet. Utskottet hänvisar bl.a. till att det gällande regelverket inte är i behov av de förändringar som föreslås och till parternas ansvar på den svenska arbetsmarknaden.

I betänkandet finns 15 reservationer (S, V, C, MP) och ett särskilt yttrande (SD).

Behandlade förslag

Cirka 40 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2022/23.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	6
Utskottets överväganden	7
Tidsbegränsade anställningar	7
Sysselsättningsgrad	11
Arbete via digitala plattformar	13
Turordningsreglerna	17
Företrädesrätten till återanställning	19
Uthyrning av arbetstagare	21
Rätt till ledighet m.m.	24
Stridsåtgärder m.m.	28
Utstationering av arbetstagare	32
Arbetsrätt och offentlig upphandling	37
Trakasserier i arbetslivet	41
Integritetsskydd i arbetslivet	45
EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet	48
Global Deal	52
Reservationer	54
1. Tidsbegränsade anställningar, punkt 1 (V)	54
2. Sysselsättningsgrad, punkt 2 (V)	55
3. Sysselsättningsgrad, punkt 2 (MP)	56
4. Arbete via digitala plattformar, punkt 3 (V)	57
5. Turordningsreglerna, punkt 4 (V)	58
6. Företrädesrätten till återanställning, punkt 5 (V)	58
7. Uthyrning av arbetstagare, punkt 6 (V)	59
8. Rätt till ledighet m.m., punkt 7 (V)	60
9. Rätt till ledighet m.m., punkt 7 (C)	61
10. Stridsåtgärder m.m., punkt 8 (C)	62
11. Utstationering av arbetstagare, punkt 9 (V)	63
12. Utstationering av arbetstagare, punkt 9 (C)	65
13. Trakasserier i arbetslivet, punkt 11 (V)	66
14. EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet, punkt 13 (C)	66
15. Global Deal, punkt 14 (S)	67
Särskilt yttrande	69
Rätt till ledighet m.m., punkt 7 (SD)	69
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	70
Motioner från allmänna motionstiden 2022/23	70

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Tidsbegränsade anställningar

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 1–3, 5 och 7,

2022/23:1125 av Lawen Redar (S) och

2022/23:1635 av Martina Johansson (C) yrkande 3.

Reservation 1 (V)

2. Sysselsättningsgrad

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 6 och

2022/23:2277 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkandena 20 och 21.

Reservation 2 (V)

Reservation 3 (MP)

3. Arbete via digitala plattformar

Riksdagen avslår motion

2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 33.

Reservation 4 (V)

4. Turordningsreglerna

Riksdagen avslår motion

2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 9.

Reservation 5 (V)

5. Företrädesrätten till återanställning

Riksdagen avslår motion

2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 4.

Reservation 6 (V)

6. Uthyrning av arbetstagare

Riksdagen avslår motion

2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 10–14.

Reservation 7 (V)

7. Rätt till ledighet m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:901 av Christofer Bergenblock m.fl. (C) yrkande 31,

2022/23:965 av Tobias Andersson m.fl. (SD) yrkande 5,

2022/23:1121 av Elisabeth Thand Ringqvist m.fl. (C) yrkande 7,

2022/23:1152 av Mona Olin m.fl. (SD) yrkande 1,

2022/23:1227 av Isabell Mixter m.fl. (V) yrkande 8 och

2022/23:1231 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V) yrkande 1.

Reservation 8 (V)

Reservation 9 (C)

8. Stridsåtgärder m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:544 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD),

2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkandena 7 och 8 samt

2022/23:2015 av Leif Nysmed m.fl. (S).

Reservation 10 (C)

9. Utstationering av arbetstagare

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 9 och

2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 9–12, 14 och 15.

Reservation 11 (V)

Reservation 12 (C)

10. Arbetsrätt och offentlig upphandling

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:1370 av Rose-Marie Carlsson och Jamal El-Haj (båda S),

2022/23:1479 av Annette Rydell och Heléne Björklund (båda S) yrkande 1 och

2022/23:1962 av Johan Andersson m.fl. (S).

11. Trakasserier i arbetslivet

Riksdagen avslår motion

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 3.

Reservation 13 (V)

12. Integritetsskydd i arbetslivet

Riksdagen avslår motion

2022/23:1445 av Aida Birinxhiku (S).

13. EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet

Riksdagen avslår motionerna

2022/23:849 av Kerstin Lundgren m.fl. (C) yrkande 38 och

2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 11.

Reservation 14 (C)

14. Global Deal

Riksdagen avslår motion

2022/23:2064 av Fredrik Olovsson m.fl. (S) yrkande 11.

Reservation 15 (S)

Stockholm den 16 februari 2023

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Magnus Persson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Magnus Persson (SD), Teresa Carvalho (S), Michael Rubbestad (SD), Johanna Haraldsson (S), Ann-Christine From Utterstedt (SD), Paula Holmqvist (S), Ciczie Weidby (V), Magnus Jacobsson (KD), Jonny Cato (C), Erik Hellsborn (SD), Leila Ali Elmi (MP), Camilla Mårtensen (L), Oliver Rosengren (M), Sofia Amløh (S), Merit Frost Lindberg (M), Jan Ericson (M) och Jim Svensk Larm (S).

Redogörelse för ärendet

I betänkandet behandlar utskottet 43 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor från allmänna motionstiden 2022/23. Motionsyrkandena gäller bl.a. frågor om tidsbegränsade anställningar, sysselsättningsgrad, uthyrning av arbetstagare, utstationering av arbetstagare och EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet.

Motionsförslagen finns i bilagan.

Utskottets överväganden

Tidsbegränsade anställningar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om tidsbegränsade anställningar.

Jämför reservation 1 (V).

Motionerna

I partimotion 2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) föreslår motionärerna att lagen om anställningsskydd (1982:80), nedan anställningsskyddslagen, ändras så att särskild visstidsanställning stryks och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar (yrkande 1). Vidare menar motionärerna att ökningen av s.k. intermittenta anställningar i form av bl.a. timanställda och personer som rings in vid behov är ett problem på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna vill därför att slutbetänkandet Tid för trygghet (SOU 2019:5), som innehåller förslag på området, ska remitteras (yrkande 2). Vidare lyfter motionärerna fram det arbete som Jämlikhetskommissionen har genomfört och de förslag som inom ramen för detta har presenterats om situationen för visstidsanställda. Motionärerna vill se en utredning med uppdrag att utreda konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda i enlighet med Jämlikhetskommissionens förslag (yrkande 3). I samma motion framställs också ett yrkande om att regelverket för vikariat bör förtydligas för att förhindra missbruk av anställningsformen (yrkande 5). Slutligen förespråkas att anställningsskyddslagen ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda för att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar (yrkande 7).

I motion 2022/23:1125 av Lawen Redar (S) vill motionären se insatser som motverkar de strukturella hinder på arbetsmarknaden som begränsar arbetarkvinnors rätt till trygga anställningar, rätt till heltid och medinflytande i arbetets schemaläggning.

I motion 2022/23:1635 av Martina Johansson (C) yrkande 3 lyfts behovet av flexibla anställningsformer fram, med särskilt fokus på besöksnäringen.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

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

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

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

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

Statliga utredningar

Utredningen för hållbart arbetsliv över tid överlämnade i januari 2019 sitt slutbetänkande Tid för trygghet (SOU 2019:5). I betänkandet lämnas ett antal

överbäganden och förslag, däribland ett förslag inriktat på intermittent anställda om att tiden mellan upprepade korta anställningar i vissa fall ska räknas som anställningstid vid tillämpning av anställningsskyddslagen.

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

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om tidsbegränsade anställningar behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 16 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2021/22:71).

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

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis slå fast att Sverige har en stark och välfungerande arbetsmarknadsmodell. Det är viktigt att de politiska avvägningar som görs på arbetsmarknadsområdet görs med värnandet om denna framgångsrika modell i fokus. Det omställningspaket som nu håller på att genomföras på den svenska arbetsmarknaden med reformer för ökad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden är ett bra exempel på reformer som har den svenska arbetsmarknadsmodellen för ögonen.

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

Motionärerna i detta avsnitt tar sikte på tidsbegränsade anställningar och ser olika behov av att antingen strama åt regelverket eller betona vikten av flexibla anställningsformer. Utskottet vill framhålla att tidsbegränsade anställningar ger arbetsgivare flexibilitet och förmåga till anpassning efter

förändringar i efterfrågan på arbetskraft. Tidsbegränsade anställningar kan också för många vara en väg in i arbetslivet, inte minst för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden eller ännu inte har hunnit etablera sig på den. Tidsbegränsade anställningar fyller således en viktig funktion på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt är det viktigt att betona att regelverket för tidsbegränsade anställningar precis som anställningsskyddet i sin helhet ska vara utformat på ett sätt som ger arbetstagarna ett skydd som garanterar nödvändig trygghet i anställningen.

I partimotion 2022/23:611 (V) yrkandena 1–3, 5 och 7 och motion 2022/23:1125 (S) vill motionärerna se olika insatser inriktade på att ändra regelverket om tidsbegränsade anställningar och utreda situationen för personer med tidsbegränsade anställningar för att stärka anställningsskyddet. Utskottet har ingen annan uppfattning än motionärerna när det gäller vikten av att värna situationen för samtliga arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Utskottets utgångspunkt är att vi i Sverige också har ett regelverk som gör just detta.

Utskottet vill framhålla de förändringar av det arbetsrättsliga regelverket som nyligen har genomförts. Förändringarna har sin bakgrund i omfattande förhandlingar mellan parterna på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet anser att resultatet av dessa förhandlingar i form av en reformering av arbetsrätten visar på den styrka som finns i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Vidare anser utskottet att resultatet visar på en bra balans mellan både arbetsgivares och arbetstagares behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Utskottets bedömning är att de nya reglerna sammantaget bör kunna öka möjligheterna till tillsvidareanställningar och bidra till en ökad andel heltidsanställningar. Eftersom kvinnor är överrepresenterade bland de tidsbegränsat anställda och de deltidsanställda kan ändringarna därför bidra till att främja den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män.

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

När det gäller motion 2022/23:1635 (C) yrkande 3 betonar motionären vikten av flexibla anställningsformer och håller särskilt fram besöksnäringen. Utskottet anser i likhet med motionären att besöksnäringen spelar en viktig roll på den svenska arbetsmarknaden. Det gäller inte minst i fråga om att få unga att ta sina första steg in på arbetsmarknaden. I likhet med vad motionären framhåller har tidsbegränsade anställningar såsom säsongsanställningar en roll att fylla i sammanhanget. Till skillnad från vad motionären tycks anse menar utskottet dock att regelverket på området är väl balanserat för att tillgodose såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov. Som nämnts ovan är det också fråga om ett regelverk som nyligen har reformerats och där det inte finns skäl att på nytt inleda ett reformarbete. Yrkandet bör därför avslås.

Sysselsättningsgrad

Utskottets förslag i korthet

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

Motionerna

I partimotion 2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) noterar motionärerna att frågan om s.k. hyvling har varit föremål för lagändringar nyligen, men de anser inte att ändringarna är tillräckliga. De föreslår därför att anställningsskyddslagen ändras så att regelverket om arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad (yrkande 6).

Märta Stenevi m.fl. (MP) anser i partimotion 2022/23:2277 att det bör införas en rätt till heltid och möjlighet till deltid (yrkande 20). Motionärerna betonar samtidigt att det också måste handla om en rätt att orka arbeta heltid. Motionärerna anser att offentligt finansierade arbetsgivare ska gå före och erbjuda heltid som norm och deltid som möjlighet för alla sina arbetstagare (yrkande 21).

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Den 1 oktober 2022 började ett antal lagändringar i anställningsskyddslagen tillämpas. Ändringarna har sin bakgrund i att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden har förhandlat och enats om en reformering av arbetsrätten. Som framgått ovan handlar det bl.a. om bestämmelser om tidsbegränsade anställningar. Till de andra områden där det arbetsrättsliga regelverket har ändrats hör vissa bestämmelser om sysselsättningsgraden.

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

När det gäller frågan om rätt till heltid framgår det numera av anställningsskyddslagen att heltidsanställning ska vara huvudregel om inte

något annat har avtalats. Enligt den nya 4 a § ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till att en anställning inte avser heltid.

Sveriges Kommuner och Regioner

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

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om sysselsättningsgrad behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 16 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (prot. 2021/22:71).

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

Utskottets ställningstagande

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

Utskottet vill framhålla att en arbetsmarknad där kvinnor och män kan delta på samma villkor blir mindre könsuppdelad, är bra för samhället, ger en

starkare ekonomi och bidrar till målet om ekonomisk jämställdhet. Heltidsarbete ska vara norm för både kvinnor och män. Samtidigt finns det ett tydligt behov av fler verktyg och utrymme för flexibilitet för att kombinera ett högt arbetsmarknadsdeltagande med familjeliv.

I partimotion 2022/23:611 (V) yrkande 6 vill motionärerna se ett stärkt skydd för arbetstagarnas sysselsättningsgrad. Utskottet konstaterar att det är en fråga som nyligen har varit föremål för ändringar i regelverket som en följd av parternas överenskommelse om att arbetsrätten behöver reformeras. Det nya regelverket innebär ett stärkt anställningsskydd för arbetstagarna just i situationer då en arbetsgivare väljer att omreglera sysselsättningsgraden. Utskottets uppfattning är att det är en välbalanserad ändring av regelverket som har skett i den aktuella delen. Det är viktigt att ha i åtanke att ändringen ska ses som en del av ett större paket där både arbetstagens och arbetsgivares behov av flexibilitet, trygghet och inflytande ska tillgodoses. Utskottet anser att det är rimligt att ta fasta på det som parterna på arbetsmarknaden gemensamt har efterfrågat och kan således inte se att det finns skäl för riksdagen att ta något initiativ på området, och därför bör yrkandet avslås.

När det gäller partimotion 2022/23:2277 (MP) yrkandena 20 och 21 och frågan om att möjliggöra heltidsarbete delar utskottet motionärernas underliggande värderingar. Det är viktigt att hålla antalet arbetade timmar på den svenska arbetsmarknaden på en hög nivå. Det krävs för att vi ska möta de utmaningar som finns i form av bl.a. en åldrande befolkning och behovet av resurser till välfärden. Utskottet menar att heltidsarbete måste vara en utgångspunkt för den som utför arbete på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt måste regelverket kunna möta arbetsgivarnas behov av flexibilitet och arbetstagarnas önskan om att arbeta i annan utsträckning än just heltid. Utskottet anser att det regelverk vi har i dag är väl utformat för att väga in de olika behov som finns. Utskottet noterar att även detta område nyligen har varit föremål för ändringar med anledning av parternas bakomliggande överenskommelse. Det finns inte skäl till några nya initiativ på området, och därför bör yrkandena avslås.

Arbete via digitala plattformar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om arbete via digitala plattformar.

Jämför reservation 4 (V).

Motionen

I kommittémotion 2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 33 belyser motionärerna situationen för dem som utför arbete via en digital plattform. Motionärerna anser att regeringen bör tillsätta en utredning med

uppdrag att ta fram förslag som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta.

Bakgrund

Utredningen om utökade möjligheter att upprätthålla en god arbetsmiljö

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

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

— — —

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

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

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) har i rapporten Den nya arbetsmarknaden – Utmaningar för dagens arbetslöshetsförsäkring (rapport 2020:3) granskat hur arbetslöshetsförsäkringen fungerar i förhållande till nyare arbetsformer. Det handlar om arbetsformer som har uppstått inom den s.k. gig- och delningsekonomin där arbetsuppgifter görs som uppdrag utan klassiska anställningsförhållanden och där en digital plattform ofta är inblandad. Rapporten innehåller bl.a. en omfattande sammanställning av anställningsförhållanden och ersättningsmodeller i olika plattformsföretag

(s. 56 f.). En av slutsatserna i rapporten är att det behövs ett samlat grepp kring nya fenomen på arbetsmarknaden i förhållande till våra olika välfärdssystem. Enligt myndigheten är det inte längre lika entydigt vem som i juridisk mening är arbetsgivare respektive arbetstagare. Begreppen håller på att flyta samman och det påverkar flera välfärdssystem. Plattformarbete är enligt utredningen komplext när det gäller att utreda och bedöma om en ersättningssökande är arbetstagare eller företagare, och hänsyn måste tas till samtliga omständigheter i det enskilda ärendet.

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd

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

EU-förslag om plattformarbete

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

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

Tidigare riksdagsbehandling

EU-förslaget om plattformarbete behandlades av utskottet i en subsidiaritetsprövning i utlåtande 2021/22:AU16. I en reservation anfördes att förslaget strider mot subsidiaritetsprincipen och föreslogs att riksdagen skulle lämna ett

motiverat yttrande. Riksdagen biföll reservanternas förslag till beslut (rskr. 2021/22:184).

Utskottets ställningstagande

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

Sverige har en lång och framgångsrik tradition av att låta parterna ta ett stort ansvar för regleringen på arbetsmarknaden. Den svenska arbetsmarknadsmodellen möjliggör flexibla lösningar som är anpassade efter de särskilda krav och arbetsförhållanden som finns inom olika branscher. Utskottet anser att det är fråga om en modell som vi ska vara stolta över och fortsätta att värna på alla plan. Ett område där utskottet tidigare har gett tydligt uttryck för detta var vid behandlingen av direktivförslaget om bättre arbetsvillkor för plattformarbete. Utskottet utgår från att regeringen, och även de svenska arbetsmarknadsparterna för den delen, kommer att fortsätta att vara starka röster i frågan inom EU.

När det gäller reglering av plattformarbete och krav på att utreda hur de olika aktörerna ska kategoriseras ser inte utskottet samma behov som motionärerna i kommittémotion 2022/23:1245 (V) yrkande 33. Utskottet noterar att vi har att göra med ett relativt nytt fenomen på den svenska arbetsmarknaden som trots det redan har fångats upp av arbetsmarknadens parter. Utvecklingen av branschanpassade kollektivavtal för plattformsföretag är igång och avtal har tecknats på vissa håll. Utskottet förutsätter att parterna kommer att fortsätta detta arbete med inriktningen att en hög kollektivavtals-täckning gynnar arbetstagare på hela arbetsmarknaden och är en förutsättning för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Vidare noterar utskottet att det är fråga om ett område där det bedrivs både forskning och utredningar, bl.a. om relationen till välfärdssystemen.

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

Turordningsreglerna

Utskottets förslag i korthet

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

Motionen

I partimotion 2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) menar motionärerna att den förändring som har skett av turordningsbestämmelserna i anställningsskyddslagen riskerar att leda till otrygghet, tysta arbetsplatser och godtyckliga uppsägningar. Motionärerna vill därför att rätten för arbetsgivare att ensidigt undanta tre personer från turordningen ska tas bort ur 22 § anställningsskyddslagen (yrkande 9).

Rättslig bakgrund

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

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

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

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om turordningsreglerna behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 25 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:71).

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

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att den nyligen genomförda reformeringen av arbetsrätten, som är en del av omställningspaketet för långsiktigt förbättrad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, har sin grund i ett förslag från arbetsmarknadens parter. Utskottets bedömning är att de ändringar som har genomförts överlag leder till bättre förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagares och arbetsgivares behov av flexibilitet, trygghet och inflytande, eftersom alla arbetstagare får bättre förutsättningar till omställning och kompetensutveckling genom hela arbetslivet och Sveriges konkurrenskraft stärks.

En av flera viktiga delar av reformeringen utgörs av ändringar i bestämmelsen i anställningsskyddslagen om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Ändringen innebär att alla arbetsgivare utan begränsning av storlek numera får undanta upp till tre arbetstagare från turordningen. Utskottet konstaterar att det rör sig om en ändring som är en del av ett stort sammanhållet paket där parterna har fört omfattande förhandlingar för att nå fram till en överenskommelse. Utskottet anser inte att det är lämpligt att, som motionärerna i partimotion 2022/23:611 (V) yrkande 9 gör, lyfta fram denna enskilda bestämmelse och kräva att den ska ändras. Det är i stället läge att låta det nya regelverket tillämpas i sin helhet på den svenska arbetsmarknaden och låta ny praxis växa fram i linje med det som parterna har efterfrågat.

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

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

Företrädesrätten till återanställning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om företrädesrätten till återanställning.

Jämför reservation 6 (V).

Motionen

I partimotion 2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) föreslår motionärerna att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning förkortas så att den inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten gäller förlängs till tolv månader efter det att anställningen har upphört (yrkande 4). Motionärerna anser att denna åtgärd är viktig för att bl.a. upprätthålla tillsvidareanställning som norm och motverka godtyckliga uppsägningar.

Rättslig bakgrund

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

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

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

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

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om företrädesrätten till återanställning behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 28 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:71).

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

Utskottets ställningstagande

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

En del av regelverket som varit föremål för både förhandlingar och i slutändan vissa ändringar är bestämmelsen i anställningsskyddslagen om företrädesrätt till återanställning. De genomförda ändringarna innebär att det nu finns ett förstärkt skydd av företrädesrätten till återanställning när det gäller både särskild visstidsanställning och säsongsanställning. I partimotion 2022/23:611 (V) yrkande 4 vill motionärerna att regeringen ska ta steg för att ytterligare stärka företrädesrätten till återanställning. Utskottet vill betona vikten av att se de ändringar av regelverket som nyligen har genomförts som en helhetslösning. Det är inte lämpligt att nu endast några månader efter att dessa ändringar har genomförts ställa krav på regeringen att återkomma med förslag om ytterligare ändringar. Utskottet anser att de ändringar som parterna har efterfrågat nu bör få etableras fullt ut på arbetsmarknaden.

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

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

Uthyrning av arbetstagare

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om uthyrning av arbetstagare.
Jämför reservation 7 (V).

Motionen

I partimotion 2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) anser motionärerna att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva ska kunna besluta om bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden (yrkande 10). Motionärerna anser även att lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, kallad uthyrningslagen, bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov (yrkande 11). Vidare föreslås i motionen att regeringen ska återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i anställningsskyddslagen där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning (yrkande 12). Motionärerna menar också att den fackliga vetorätten i medbestämmandelagen bör stärkas genom att det för ett fackligt veto mot inhyrning ska räcka att kollektivavtal saknas och att de fackliga organisationerna kan lägga in sitt veto även om det inte har hållits någon förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen (yrkande 13). I motionen anförs också att uthyrningslagen bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagens affärsavtal (yrkande 14).

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Uthyrningslagen

Uthyrningslagen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, det s.k. bemanningsdirektivet. Kärnan i uthyrningslagen är en likabehandlingsprincip som innebär att en arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, under den tid som uppdraget varar, ska ha minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete (6 §). Arbetsmarknadens parter har rätt att ingå kollektivavtal som avviker från denna likabehandlingsprincip under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare enligt bemanningsdirektivet respekteras (3 §). Uthyrningslagen reglerar inte när arbetsgivare får hyra in arbetskraft.

Den 1 oktober 2022 började vissa nya bestämmelser i uthyrningslagen tillämpas. Bestämmelserna innebär att kundföretag i vissa fall ska erbjuda

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

Medbestämmandelagen

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

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

Bemanningsbranschen i Sverige

Av Komptensföretagens årsrapport 2021 framgår det att 190 700 personer sysselsattes i bemanningsbranschen någon gång under året, varav 102 000 personer var årsanställda i branschen. Det innebär att ca 1,8 procent av den sysselsatta befolkningen utförde sitt arbete i branschen 2021. Siffrorna för 2021 visar på en tydlig uppgång från 2020 då 178 900 personer utförde arbete i branschen, varav 88 700 årsanställda. Under 2020 arbetade ca 1,6 procent av det totala antalet sysselsatta inom bemanningsbranschen. Nedgången 2020 förklaras i årsrapporten ha en tydlig koppling till följderna av covid-19-pandemin.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om uthyrning av arbetstagare behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 30 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:71).

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

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis slå fast att samtliga arbetstagare som utför arbete på den svenska arbetsmarknaden ska garanteras goda och trygga arbetsvillkor. Det gäller oavsett om arbetet utförs av permanent anställda hos en arbetsgivare eller om det utförs av inhyrd arbetskraft. I partimotion 2022/23:611 (V) yrkandena 10–14 ger motionärerna ett antal förslag på ändringar av olika delar av regelverket för uthyrning av arbetskraft. Utskottet anser att det finns skäl att lyfta fram några grundläggande utgångspunkter för att bemöta det som anförs i motionen.

En central utgångspunkt för utskottet är att bemanningsbranschen och alla de som utför arbete som tillfälligt inhyrd personal är viktiga aktörer på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet konstaterar att detta är ett perspektiv som helt lyser med sin frånvaro i den motion som behandlas i detta avsnitt. Ett system som möjliggör för arbetsgivare att hyra in arbetskraft som ett komplement vid t.ex. vakanser och arbetstoppar är nödvändigt för att en flexibel arbetsmarknad ska fungera väl. Bemanningsbranschen är i många fall en garant för att få verksamheten att fungera under olika förutsättningar i såväl den privata som den offentliga sektorn. Inhyring av arbetskraft kan vara viktigt i t.ex. omställnings- och rekryteringssituationer. Samtidigt är det en självklarhet för utskottet att uthyrda arbetstagare ska ha tillgång till ett bra skydd och goda villkor i anställningen. Utskottet anser att en bra grund för trygga och goda arbetsvillkor är att arbetsgivaren har ett kollektivavtal som tillämpas på arbetstagarna som hyrs ut. Det är därför positivt att bemanningsbranschen är en bransch med hög kollektivavtalsäckning.

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

Utskottet vill också betona att de arbetstillfällena som erbjuds genom bemanningsföretagen innebär att personer som försöker ta sig in på arbetsmarknaden relativt snabbt kan få en fast anställning hos ett bemanningsföretag. Med den reformering av arbetsrätten som nyligen har genomförts i

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

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

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

Rätt till ledighet m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om rätt till ledighet m.m.

Jämför reservation 8 (V) och 9 (C) samt det särskilda yttrandet (SD).

Motionerna

I kommittémotion 2022/23:965 av Tobias Andersson m.fl. (SD) välkomnar motionärerna att det finns en rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Motionärerna anser dock att det nuvarande taket på sex månader bör höjas till minst tolv månader (yrkande 5).

Frågan om rätt till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet tas upp även i kommittémotion 2022/23:1231 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V). Motionärerna anser att regeringen bör återkomma med ett förslag om att utöka

möjligheten till tjänstledighet för att starta eller ta över ett befintligt företag till tolv månader (yrkande 1).

I kommittémotion 2022/23:1152 av Mona Olin m.fl. (SD) betonar motionärerna vikten av att båda föräldrarna ska kunna delta vid besök hos mödravården. Motionärerna vill därför utreda möjligheten att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten (yrkande 1).

Isabell Mixer m.fl. (V) anför i kommittémotion 2022/23:1227 att föräldrarnas delaktighet redan under graviditeten kan spela en stor roll för hur föräldraskapet utvecklas. Motionärerna anser att regeringen bör återkomma med förslag om att införa en lagstadgad rätt till ledighet och ersättning för föräldrar för att närvara vid vårdrelaterade besök (yrkande 8).

I kommittémotion 2022/23:1121 av Elisabeth Thand Ringqvist m.fl. (C) belyser motionärerna behovet av ett regelverk som gör att man kan vara både anställd och företagare på samma gång. Motionärerna menar att möjligheten till en modell för att starta företag på deltid bör utredas (yrkande 7).

I kommittémotion 2022/23:901 av Christofer Bergenblock m.fl. (C) uppmärksammar motionärerna svårigheterna med att jobba samtidigt som man behöver ge vård till anhöriga. Motionärerna vill därför tillsätta en utredning om en ny lag om rätt till ledighet för vård av nära anhörig, motsvarande lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m. (yrkande 31).

Rättslig bakgrund

Det arbetsrättsliga regelverket innehåller ett antal lagar som ger rätt till ledighet, bl.a. lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård.

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

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

förkorta sin normala arbetstid med högst en fjärdedel för vård av barn som inte har fyllt åtta år eller ännu inte har avslutat sitt första skolår (7 §). Rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning behandlas i 8 §. Bestämmelser om föräldrapenning finns i socialförsäkringsbalken.

Rätt till ledighet för vård av närstående regleras i lagen om ledighet för närståendevård. På samma sätt som vid föräldraledighet med föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning är rätten till ledighet kopplad till rätten till ersättning. Den som vårdar en närstående som är svårt sjuk har rätt till närståendepenning. En arbetstagare har enligt lagen om ledighet för närståendevård rätt att vara ledig i den omfattning som han eller hon får ersättning (3 §).

Den 2 augusti 2022 trädde vissa nya regler i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård i kraft med anledning av genomförandet av EU:s s.k. balansdirektiv¹. Bestämmelserna innebär vissa rättigheter när en förälder med barn upp till åtta år eller vissa arbetstagare som har närstående med omsorgsbehov begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Flexibla arbetsformer kan t.ex. vara arbete på distans eller flexibel arbetstid. Vidare gäller särskilda skyddsbestämmelser och ett repressalieförbud för de arbetstagare som begär flexibla arbetsformer eller tar sådana rättigheter i anspråk. På förslag från arbetsmarknadsutskottet antog riksdagens regeringens lagförslag (bet. 2021/22:AU14, rskr. 2021/22:427).

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om utökad rätt till ledighet behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 34 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:71).

I betänkande 2021/22:AU14 Genomförande av balansdirektivet behandlade utskottet förslag om vissa ändringar i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård. Utskottet tillstyrkte regeringens förslag. Riksdagen biföll utskottets förslag till riksdagsbeslut (rskr. 2021/22:427).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på en ansvarsfördelning mellan staten och arbetsmarknadens parter. Statens roll är att bidra med ett ändamålsenligt regelverk och andra styrmedel för att säkra goda arbetsvillkor och underlätta tillkomsten av nya jobb, samtidigt som förutsättningar skapas för arbetsmarknadens parter att ta ansvar för löners och övriga villkors närmare utformning. En viktig del i denna ordning är utgångspunkten att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning tar ansvar för vilka närmare arbetsrättsliga villkor som ska gälla i arbetslivet. En

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.

sådan ordning möjliggör bl.a. för parterna att anpassa villkoren till de förutsättningar som råder i respektive bransch. Utskottet anser att den nyligen genomförda reformeringen av arbetsrätten är ett gott exempel på en fungerande samverkan mellan staten och arbetsmarknadens parter.

Motionärerna i detta avsnitt riktar in sig på förslag om utökad ledighet från arbetet kopplad till olika situationer, såsom att starta eller bedriva näringsverksamhet, utöva sitt föräldraskap och vårda en anhörig. Det som anförts ovan om vikten av en fungerande samverkan mellan staten och arbetsmarknadens parter gäller även i frågor om rätt till ledighet.

När det gäller frågan om rätt till ledighet för att på olika sätt bedriva näringsverksamhet, som tas upp i kommittémotionerna 2022/23:965 (SD) yrkande 5, 2022/23:1231 (V) yrkande 1 och 2022/23:1121 (C) yrkande 7, delar utskottet motionärernas grundsyn att möjligheten för arbetstagare att vara lediga för att bedriva näringsverksamhet fyller en viktig funktion. Företagen spelar en viktig roll på den svenska arbetsmarknaden och för att bygga Sverige starkt. Genom fler och växande företag kan vi skapa fler arbetstillfällen och få fler att gå från bidrag till arbete. Utskottet konstaterar att det i dag finns en förhållandevis generös rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Utskottet kan därför inte se att det i nuläget finns skäl att ändra den befintliga lagstiftningen men utesluter inte att frågan kan aktualiseras i framtiden. Utskottet vill också framhålla att det är en fråga där det står parterna fritt att förhandla inom ramen för kollektivavtal eller på ett mer övergripande plan. Utskottet ser inte skäl för riksdagen att ta något initiativ på området, och därför bör yrkandena avslås.

I kommittémotionerna 2022/23:1152 (SD) yrkande 1 och 2022/23:1227 (V) yrkande 8 vill motionärerna ge båda föräldrarna lagstadgad rätt till ledighet vid vissa vårdrelaterade besök. Utskottet har ingen annan uppfattning än motionärerna i fråga om vikten av att båda föräldrarna ska ges möjlighet att vara delaktiga i alla delar av sina barns liv. Utskottet anser dock att det befintliga regelverket om föräldrars rätt till ledighet i olika sammanhang är väl avvägt. Det får anses ge en bra grund för att man ska kunna fylla den helt avgörande roll man som förälder har i sina barns liv. Utskottet anser inte att det finns skäl att föreslå att riksdagen vidtar någon åtgärd med anledning av de aktuella yrkandena, och därför bör dessa avslås.

Även när det gäller förslaget i kommittémotion 2022/23:901 (C) yrkande 31 delar utskottet motionärernas underliggande utgångspunkt. Anhöriga har ofta en tung och viktig roll i vården av närstående. För utskottet är det självklart att vi ska ha ett system som tillåter att människor tar hand om sina anhöriga och ett samhälle som uppmuntrar det. Till skillnad från motionärerna menar dock utskottet att det nuvarande regelverket är utformat på ett sätt som möjliggör för arbetstagare att ta hand om sina anhöriga. Utskottet anser inte att det behövs någon lagändring på området och ser inte skäl till något tillkännagivande till regeringen i frågan. Yrkandet bör därför avslås.

Stridsåtgärder m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om stridsåtgärder.
Jämför reservation 10 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) betonas motionärerna den roll som små och växande företag har för jobbskapande på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna anser att regelverket, däribland konflikträtten, inte är anpassat för dagens arbetsmarknad och den roll som de aktuella företagen spelar. Motionärerna vill därför se en större översyn av konflikträtten för att anpassa den till dagens arbetsmarknad (yrkande 7). Motionärerna vill också att det ska ses över hur en bättre proportionalitet kan nås i arbetstagarorganisationers möjligheter att vidta stridsåtgärder mot mindre företag (yrkande 8).

Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD) framför i motion 2022/23:544 krav på att regeringen gör en översyn av rätten till fackliga sympatiåtgärder.

I motion 2022/23:2015 av Leif Nysmed m.fl. (S) ser motionärerna behov av att stärka skyddet mot föreningsrättskränkning i medbestämmandelagen.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Regeringsformen

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

Fredsplikt i medbestämmandelagen

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

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

I juni 2019 beslutade riksdagen om ändringar i medbestämmandelagen med utgångspunkt i regeringens proposition 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (bet. 2018/19:AU13, rskr. 2018/19:283). Förslagen i propositionen utgår från en överenskommelse från 2018 mellan LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv om förändrade konfliktregler på svensk arbetsmarknad. Ändringarna innebär att en särskild processordning gäller vid stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal. Enligt den nya 41 d § får inte en arbetstagar vidta eller delta i en stridsåtgärd mot en avtalsbunden arbetsgivare om inte ändamålet är att uppnå ett kollektivavtal och arbetstagarorganisationen har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen ställer. Som ett ytterligare villkor får inte arbetstagarorganisationen kräva att arbetsgivaren ska tillämpa ett kollektivavtal på ett sådant sätt att det tränger undan det befintliga kollektivavtalet. Vidare infördes genom 41 e § en bestämmelse om att det inte ska vara tillåtet för en arbetsgivare eller en arbetstagar vidta eller delta i en stridsåtgärd för att utöva påtryckning i en rättstvist.

Sympatiåtgärder i medbestämmandelagen

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

Föreningsrätt i medbestämmandelagen

I 7 § medbestämmandelagen definieras föreningsrätten som en rätt för arbetsgivar- och arbetstagar att tillhöra en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas. En föreningsrättskränkning råder enligt 8 § samma lag om någon på arbetsgivar- eller arbetstagersidan vidtar en åtgärd antingen till skada för någon på den andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller i syfte att få någon på den andra sidan att inte utnyttja sin föreningsrätt. Om en föreningsrättskränkning har skett kan den ansvarige dömas att betala skadestånd enligt skadeståndsbestämmelserna i medbestämmandelagen.

Medlingsinstitutets årsrapport

Av Medlingsinstitutets senaste årsrapport framgår det bl.a. att det inte gick någon arbetsdag förlorad på grund av en konflikt på arbetsmarknaden under 2021. I lokala förhandlingar bröt stridsåtgärder ut i två tvister, vilket slutade med sammanlagt elva förlorade arbetsdagar. Lugnet förklaras enligt Medlingsinstitutet delvis av att bara ett mindre antal förhandlingar genomfördes på förbunds nivå. Totalt hade ca 20 avtal, som omfattade 300 000 anställda, sin ordinarie utlöpnings tidpunkt under 2021. Till det kom vissa avtal som var kvarstående från 2020 års avtalsrörelse och som skjutits upp på grund av pandemin. Samtidigt var 2020 ett stort avtalsår med ca 500 förhandlingar som omfattade ca 3 miljoner anställda. Inte heller det året gick någon arbetsdag förlorad på grund av en konflikt på arbetsmarknaden. År 2020 var enligt Medlingsinstitutet första gången någonsin som antalet förlorade arbetsdagar i tabellen över varsel och stridsåtgärder kunde summeras till en nolla.

Vidare framgår det av rapporten att Sverige i jämförelse med våra nordiska grannländer hade klart lägst antal förlorade arbetsdagar i förhållande till arbetsmarknadernas storlek under 2010-talet. Medlingsinstitutet noterar i sammanhanget att förlorade arbetsdagar på grund av strejker och lockouter är det internationella mått som används för jämförelse mellan länder. Myndigheten framhåller att även andra stridsåtgärder kan innebära en påtryckning på motparten men att uppgifter om andra stridsåtgärder inte redovisas i den internationella konfliktstatistiken.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om stridsåtgärder behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 39 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:71).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att Sverige har en stark och välfungerande arbetsmarknadsmodell. Det är en modell som vi bör vara stolta över och som vi ska se till att värna. Modellen, med sin ansvarsfördelning mellan staten och arbetsmarknadens parter, är central för att skapa ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande.

Utskottet konstaterar att ordningen med parter som tar ett stort ansvar för regleringen av arbetsmarknaden och att villkoren anpassas efter förutsättningar i olika branscher och utifrån ökade krav på snabb omställning stärker Sveriges konkurrenskraft. Att ha en ordning med ett regelverk där kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler har också under lång tid visat sig innebära en stabil grund för den svenska arbetsmarknaden. En välfungerande politik på arbetslivsområdet bygger på en god dialog mellan staten och arbetsmarknadens parter om hur politiken kan utvecklas och vilka

insatser som bör genomföras. Utskottet anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen är en modell som överlag fungerar väl och ger handlingsutrymme för parterna samtidigt som den bidrar till att upprätthålla ordning och reda på arbetsmarknaden.

En central del i den svenska arbetsmarknadsmodellen är den grundlags-skyddade rätten att vidta stridsåtgärder, som lyfts fram i kommittémotion 2022/23:852 (C) yrkandena 7 och 8 och i motion 2022/23:544 (SD). Motionärerna vill se över olika delar av regelverket. Utskottet konstaterar att rätten att vidta stridsåtgärder är ett kraftfullt verktyg att använda sig av vid konflikter på arbetsmarknaden. Rätten sträcker sig långt och kan i vissa fall ge omfattande verkningar, även mot aktörer som inte är inblandade i en enskild konflikt. En förutsättning för en stabil utveckling på arbetsmarknaden över tid är att parterna agerar ansvarsfullt och att stridsåtgärder inte används på annat sätt än vad som är avsett. Utskottets uppfattning är att de centrala parterna på den svenska arbetsmarknaden normalt är väl medvetna om regelverkets karaktär och att de generellt tar hänsyn till det i sina överväganden om hur de ska agera. Utskottet vill dock poängtera att det vilar ett stort ansvar på parterna att inte missbruka det kraftiga verktyg som stridsåtgärder utgör.

Utskottet uppfattar motionärerna som att de har invändningar mot det gällande regelverket och vad detta för med sig i form av stabilitet och förutsägbarhet på arbetsmarknaden. Utskottet kan inte dela motionärernas bedömning av regelverket. Utskottet anser att regelverket överlag fungerar väl för att skapa stabilitet på den svenska arbetsmarknaden. Som nämnts ovan är det dock avgörande att parterna använder stridsåtgärder på ett ansvarsfullt sätt.

När det gäller konsekvenserna på arbetsmarknaden i form av förlorade arbetsdagar på grund av konflikter konstaterar utskottet att Sverige i jämförelse med andra länder har mycket få förlorade arbetsdagar. Utskottet är dock medvetet om att redan hot om stridsåtgärder från en arbetstagarorganisation kan få stor inverkan på arbetsmarknaden, inte minst när arbetsgivarparten är ett litet företag. Sammantalet har dock modellen med de ändringar av regelverket som har skett visat sig hållbar över tid och skapat goda förutsättningar för en välfungerande arbetsmarknad. Utskottet kan därför inte se att det i nuläget finns skäl att se över eller ändra den nuvarande ordningen på det sätt som efterfrågas av motionärerna, och därför bör yrkandena avslås.

I motion 2022/23:2015 (S) vill motionärerna se ett starkare skydd mot föreningsrättskränkning i medbestämmandelagen. Utskottet delar visserligen motionärernas utgångspunkt att den aktuella lagstiftningen tillför ett betydelsefullt och önskvärt skydd för arbetstagararna på den svenska arbetsmarknaden. Till skillnad från motionärerna menar dock utskottet att den del av lagstiftningen som motionärerna riktar in sig på är väl avvägd. Det finns inte skäl att föreslå att riksdagen ska rikta ett tillkännagivande till regeringen, och därför bör yrkandet avslås.

Avslutningsvis vill utskottet framhålla att regelverket om rätten att vidta stridsåtgärder är ett område där parternas uppfattningar måste ges en

betydande vikt. Stridsåtgärdsrätten är en viktig ingrediens i utformandet av maktbalansen på den svenska arbetsmarknaden. Eventuella förändringar av regelverket kan följaktligen även innebära att maktbalansen förskjuts åt det ena eller andra hållet. Förändringar på området behöver därför nogt övervägas innan de genomförs och inte minst vara väl förankrade hos parterna, precis som var fallet senast regelverket ändrades 2019.

Utstationering av arbetstagare

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om utstationering av arbetstagare.

Jämför reservation 11 (V) och 12 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V) uppmärksammas de förändringar av regelverket för utstationering som har gjorts på senare tid. Motionärerna anför att man i likhet med flera arbetstagarorganisationer anser att det behövs ytterligare åtgärder på området. Motionärerna vill att även ersättning för resa, kost och logi när det gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder (yrkande 9). Motionärerna anser också att underrättelseskyldigheten i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, nedan utstationeringslagen, bör omfatta även enskilda som tar emot tjänsterna för privat bruk (yrkande 10). Vidare framhåller motionärerna det branschgemensamma arbete som har bedrivits inom den s.k. Byggmarknadskommissionen. Motionärerna anser att det bör införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med ett förslag som Byggmarknadskommissionen har lämnat (yrkande 11). I motionen förespråkas vidare att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret (yrkande 12).

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

Jonny Cato m.fl. (C) framhåller i kommittémotion 2022/23:852 att utstationering skapar möjlighet att dra maximal nytta av yrkeskompetens mellan EU-länder, till gagn för de olika medlemsländernas välfärd. Motionärerna menar att senare tids förändringar regelverket går emot andan, om inte

även bokstaven, i tillämpliga EU-direktiv. Motionärerna anser därför att reglerna för utstationering bör ses över för att anpassas till hur regelverket var utformat enligt lex Laval (yrkande 9).

Bakgrund

Rättslig bakgrund

EU-direktiv

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

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

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

Utstationeringslagen

Såväl utstationeringsdirektivet som tillämpningsdirektivet har genomförts i svensk rätt främst genom lagen utstationeringslagen. Arbetsgivare från andra länder ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa svensk lag för arbetstagare som är utstationerade i Sverige på de områden som ingår i utstationeringsdirektivets hårda kärna (6 § utstationeringslagen). Enligt utstationeringslagen ska arbetsgivare, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, på utstationerade arbetstagare tillämpa vissa bestämmelser i svensk rätt inom de områden som

ingår i utstationeringsdirektivets hårda kärna. Svenska arbetstagarorganisationer har möjlighet att under vissa förutsättningar vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare.

Efter den s.k. Lavaldomen 2007² ändrades ett antal bestämmelser i utstationeringslagen, den s.k. lex Laval, med innebörden att rätten att vidta stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal begränsades gentemot utstationerande arbetsgivare. Enligt den ordning som då gällde kunde en svensk arbetstagarorganisation enligt dåvarande 5 a § utstationeringslagen vidta stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal för utstationerade arbetstagare endast om vissa förutsättningar som angavs i paragrafen var uppfyllda. Villkoren som fick krävas för arbetstagarna var minimivillkor enligt svenska kollektivavtal på de områden som ingår i den hårda kärnan. Stridsåtgärder fick dock inte vidtas om arbetsgivaren visade att arbetstagarna redan hade villkor som var minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt centralt branschavtal, den s.k. bevisregeln. Andra regler gällde för utstationerade uthyrda arbetstagare.

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

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

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

² Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, C341/05, EU:C:2007:809.

arbetstagare påbörjar arbete i Sverige. Arbetsgivaren ska också omgående anmäla förändringar i verksamheten av betydelse. Enligt 30 § ska arbetsgivaren lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige om att en anmälan har gjorts enligt 29 §. Om tjänstemottagaren inte får sådan dokumentation ska denne underrätta Arbetsmiljöverket (31 §). Om tjänstemottagaren är en enskild person som mottar tjänsterna för privat bruk, behöver han eller hon dock inte lämna någon underrättelse.

Arbetsmiljöverkets statistik

Enligt Arbetsmiljöverkets statistik från utstationeringsregistret framgår det bl.a. att det under 2021 gjordes 117 168 anmälningar från 62 olika länder. Det var en ökning med drygt 29 000 anmälningar jämfört med 2020. Arbetsmiljöverket poängterar att siffrorna avser just antalet anmälningar om utstationering, dvs. en arbetstagare som på uppdrag av sin utländska arbetsgivare utför tillfälliga tjänster över gränserna för en mottagare som är verksam i Sverige. En anmälan motsvarar en arbetstagare men samma arbetstagare kan återkomma i flera olika anmälningar. Arbetsmiljöverket har även uppskattat att 54 973 unika arbetstagare utstationerades till Sverige under 2021. Uppskattningen utifrån 2020 års siffror var 39 683 unika arbetstagare. De vanligaste branschgrupperna var under 2021 bygg- och tillverkningsbranschen, där byggbranschen stod för över hälften av alla anmälda utstationerade arbetstagare. Drygt var fjärde anmälan om utstationering till Sverige 2021 kom från en verksamhet i Polen, vilket därmed var det land som det kom flest anmälningar från.

Byggmarknadskommissionen

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

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

arbetsplatser där de är verksamma, omfattningen på utstationeringen och arbetstagarnas nationalitet.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om utstationering av arbetstagare behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 44 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:71).

Utskottets ställningstagande

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

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

Utskottet noterar att motionärerna i detta avsnitt har olika uppfattning om hur regelverket för utstationering bör utvecklas framöver. Medan motionärerna i kommittémotion 2022/23:1245 (V) yrkandena 9–12 framhåller att regelverket inte är tillräckligt långtgående och därför vill se ytterligare åtgärder på flera områden, anser motionärerna i kommittémotion 2022/23:852 (C) yrkande 9 att det är dags att vrida tillbaka regelverket genom att återinföra lex Laval. Utskottet kan inte ställa sig bakom den inriktning för politiken som önskas av någon av dessa motionärer.

Utskottet anser att dagens regelverk överlag är väl avvägt för att upprätthålla ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden. Med den utformning regelverket har i dag bidrar det också till att motverka osund konkurrens. Vidare konstaterar utskottet att Arbetsmiljöverkets statistik visar att antalet anmälningar om utstationering ligger på en hög nivå och har ökat jämfört med föregående år. Utskottet uppfattar det som att utstationerande arbetsgivare ser tillräckligt positivt på de förutsättningar och villkor som gäller på den svenska arbetsmarknaden för att använda sig av den fria rörligheten över landsgränserna. Som utskottet har framhållit ovan är det viktigt att inte

ha ett regelverk som hämmar den fria rörligheten inom EU samtidigt som goda arbetsvillkor garanteras. Utskottet utgår från att regeringen kommer att fortsätta att bevaka utvecklingen för utstationerad arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet kan inte se att det finns skäl för riksdagen att rikta något tillkännagivande till regeringen på området, och därför bör yrkandena avslås.

När det gäller förslagen i kommittémotion 2022/23:1245 (V) yrkandena 14 och 15 noterar utskottet att motionärerna vill se förändringar i förvaltningen och tillsynen av utstationeringsregistret. Utskottet delar på ett generellt plan motionärernas syn på behovet av ett fungerande utstationeringsregister. Genom att ha kontroll på de utstationeringar som sker till Sverige förbättras förutsättningarna för att kunna garantera utstationerad arbetskraft de grundläggande rättigheter som de har rätt till. Det bidrar således till att hindra företag från att vinna fördelar genom osund konkurrens. Till skillnad från motionärerna menar dock utskottet att det inte finns något behov av åtgärder på området. Vi har i dag en fungerande ordning där Arbetsmiljöverket hanterar registret på ett tillfredsställande sätt. Utskottet ser således inte skäl för riksdagen att ta något initiativ, och därför bör yrkandena avslås.

Arbetsrätt och offentlig upphandling

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbetsrätt och offentlig upphandling.

Motionerna

I motion 2022/23:1370 av Rose-Marie Carlsson och Jamal El-Haj (båda S) framhåller motionärerna vikten av att svenska kollektivavtal ska gälla på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna anser att upphandlande myndigheter ska kunna ställa krav på kollektivavtal vid offentlig upphandling. Även Annette Rydell och Heléne Björklund (båda S) anser i motion 2022/23:1479 yrkande 1 att regeringen bör verka för krav på villkor enligt svenska kollektivavtal vid offentliga upphandlingar. Motionärerna menar att det kan motverka osund konkurrens och lönedumpning på den svenska arbetsmarknaden.

I motion 2022/23:1962 av Johan Andersson m.fl. (S) menar motionärerna att det är svårast att granska och följa upp upphandlingar när det finns många underentreprenörer. Motionärerna vill därför begränsa antalet underentreprenader vid upphandling och se krav på att underentreprenörer ska godkännas av upphandlaren.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Arbetsrättsliga villkor vid offentlig upphandling

Lagen (2016:1145) om offentlig upphandling, lagen (2016:1146) om upphandling inom försörjningssektorerna och lagen (2016:1147) om upphandling av koncessioner innehåller alla bestämmelser om att vissa upphandlingar ska innehålla arbetsrättsliga villkor. Varje lag genomför ett EU-direktiv på området. Syftet är att säkerställa sunda arbetsvillkor när offentliga kontrakt ska utföras. Om arbetet utförs där svensk rätt är tillämplig ska de arbetsrättsliga villkoren avse lön, semester och arbetstid enligt de lägsta nivåerna i ett centralt kollektivavtal. Om arbetet utförs där svensk rätt inte är tillämplig ska de arbetsrättsliga villkoren fastställas i enlighet med Internationella arbetsorganisationens (ILO) kärnkonventioner. De arbetsrättsliga villkoren ska även uppfyllas av underleverantörer som direkt medverkar till att fullgöra kontraktet. Det gäller oavsett antalet mellanled mellan leverantören och dess underleverantörer. Regelverket innehåller även bestämmelser om att en upphandlande myndighet får begära att en leverantör ska lämna in uppgifter om vilka underleverantörer leverantören tänkt sig att anlita och hur stor del av kontraktet underleverantörerna ska utföra.

Entreprenörsansvar

Den 1 januari 2019 trädde lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar i kraft. Lagen innebär i huvudsak att en arbetstagare som inte får lön av sin arbetsgivare för arbete i en bygg- eller anläggningsentreprenad ska kunna få betalt från en annan entreprenör i entreprenadkedjan. Lagen innehåller bl.a. en skadeståndssanktionerad rätt för arbetstagaren som inte har fått lön och dennes arbetstagarorganisation att få information om aktörerna i entreprenadkedjan (18 och 19 §§). Det är möjligt att reglera frågan om entreprenörsansvar i kollektivavtal och att tillämpa ett sådant kollektivavtal i stället för det lagstadgade entreprenörsansvaret (5 §).

Uppdrag till Statskontoret

I februari 2020 gav regeringen Statskontoret i uppdrag att analysera hur statliga myndigheter har arbetat med att ställa arbetsrättsliga villkor och lämna förslag på hur förutsättningarna för myndigheterna att ställa sådana villkor kan förbättras (Fi2020/00455). Statskontoret redovisade uppdraget i december 2020 (rapport 2020:24). Uppföljningen visade att de statliga myndigheterna uppskattade Upphandlingsmyndighetens stöd och att många myndigheter önskade utökad stöd. Regeringen införde i linje med det ett återrapporteringskrav i Upphandlingsmyndighetens regleringsbrev för 2022 (Fi2021/04004 [delvis]) inriktat på att myndigheten ska redovisa vilka åtgärder som vidtagits för att underlätta för upphandlande myndigheter och enheter att uppfylla

skyldigheten att ställa arbetsrättsliga villkor i sina upphandlingar. Myndigheten ska även lämna förslag på ytterligare åtgärder.

Utredningen om effektiv och tillförlitlig kontroll av leverantörer vid tilldelning av offentliga kontrakt

I juni 2022 tillsatte regeringen en särskild utredare med uppdrag att föreslå ett effektivt och tillförlitligt system för leverantörskontroll i samband med offentlig upphandling och vid ansökan om att delta i ett valfrihetssystem (dir. 2022:50). Som en del av uppdraget ska utredaren analysera de rättsliga förutsättningarna för att vid offentlig upphandling införa begränsningar av antalet underleverantörsled, bedöma om det finns skäl för en sådan begränsning och i så fall lämna nödvändiga författningsförslag. Utredningen omfattar även andra insatser för att kontrollera oseriösa aktörer och ta ställning till om det bör införas obligatoriska krav på arbetsrättsliga villkor vid icke-direktivstyrda upphandlingar, dvs. sådana upphandlingar som inte omfattas av de underliggande EU-direktiven. Syftet med utredningen är att stärka den demokratiska kontrollen över välfärden, främja sund konkurrens och motverka arbetslivskriminalitet genom att hindra oseriösa eller olämpliga leverantörer från att tilldelas offentliga kontrakt. Uppdraget ska redovisas senast den 31 augusti 2023.

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om arbetsrätt och offentlig upphandling behandlades av arbetsmarknadsutskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 17 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:71).

Finansutskottet behandlade yrkanden om antal underleverantörer och skäligen villkor vid offentlig upphandling senast i betänkande 2021/22:FiU34 Offentlig upphandling (s. 26 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:108).

Utskottets ställningstagande

Under 2020 uppgick värdet av de inköp som omfattas av upphandlingslagarna till ca 819 miljarder kronor enligt Konkurrensverket. Detta motsvarade närmare en sjättedel av Sveriges BNP. Systemet med offentlig upphandling ska bidra till kostnadseffektiva och samhällsekonomiskt effektiva offentliga inköp. När den offentliga upphandlingen används som ett strategiskt verktyg finns potential att skapa verksamhetsnytta, samtidigt som inköpen bidrar till att nå andra samhälleliga mål.

Utskottets utgångspunkt är att arbete som utförs inom ramen för en verksamhet som har upphandlats offentligt ska utföras under goda arbetsvillkor. Detsamma gäller för arbetsmarknaden i sin helhet. Det ska inte vara möjligt för aktörer att tillskansa sig offentliga kontrakt genom anbud som

bygger på att de som i slutändan utför arbetet har undermåliga arbetsvillkor. Som utskottet har framhållit vid upprepade tillfällen är den svenska arbetsmarknadsmodellen en grundpelare för ordning och reda på arbetsmarknaden. Vi har en arbetsmarknad där den arbetsrättsliga lagstiftningens i många delar kollektivavtalsdispositiva karaktär gör att arbetsmarknadens parter har relativt långtgående möjligheter att själva reglera vad de uppfattar som missförhållanden och göra anpassningar till de särskilda behov som kan finnas inom olika branscher.

I motionerna 2022/23:1370 (S) och 2022/23:1479 (S) yrkande 1 framställs liknande krav på kollektivavtal vid offentliga upphandlingar. Som har framgått ovan delar utskottet motionärernas syn på vikten av att offentliga upphandlingar utförs under trygga arbetsförhållanden och goda arbetsvillkor. Utskottet konstaterar att dagens upphandlingslagstiftning, som till viss del har sin bakgrund i EU-rätten, innehåller bestämmelser om att vissa upphandlingar ska innehålla arbetsrättsliga villkor enligt nivåerna i ett svenskt centralt kollektivavtal. De arbetsrättsliga villkoren ska även uppfyllas av underleverantörer som direkt medverkar till att fullgöra kontraktet. Det är välkommet att den offentliga sektorn på detta vis kan bidra till att förbättra arbetsvillkoren för de arbetstagare som utför offentligt upphandlade kontrakt. Utskottet ser också positivt på det stöd som Upphandlingsmyndigheten lämnar till berörda parter för att underlätta tillämpningen av arbetsrättsliga villkor. Utskottet anser att det befintliga regelverket till stor del fångar upp de farhågor som motionärerna verkar ha. Utskottet kan inte se att det finns skäl att föreslå någon åtgärd från riksdagen med anledning av vad motionärerna anför, och därför bör yrkandena avslås.

I motion 2022/23:1962 (S) menar motionärerna att det är problematiskt när det finns flera underentreprenörer vid upphandlingar, och de vill därför se insatser på området. Utskottet har ingen annan uppfattning än motionärerna i fråga om vikten av att kunna kontrollera det arbete som utförs inom ramen för en offentlig upphandling och att arbetet ska utföras av seriösa aktörer. Utskottet konstaterar dock att vi redan i dag har lagstiftning på plats som ger arbetstagare och deras arbetstagarorganisationer rätt att vända sig mot andra entreprenörer än arbetsgivaren vid lönefordringar. Utskottet noterar också att systemet för leverantörskontroll i samband med offentlig upphandling för närvarande är under utredning. Utskottet anser inte att det finns skäl att förekomma utredningens arbete genom något initiativ på området, och därför bör yrkandet avslås.

Trakasserier i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om trakasserier i arbetslivet.
Jämför reservation 13 (V).

Motionen

Cicie Weidby m.fl. (V) vill i kommittémotion 2022/23:57 yrkande 3 att en utredning tillsätts med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Motionärerna anser att arbetsrätten behöver stärkas på området så att de som drabbas av mobbning och trakasserier i arbetslivet kan få sin sak prövad och få upprättelse och ekonomiskt skadestånd.

Bakgrund

Rättslig bakgrund

Arbetsmiljölagstiftningen

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

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

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

Diskrimineringslagstiftningen

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

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

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

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

EU-förslag om likabehandlingsorgan

Kommissionen presenterade den 7 december 2022 ett paket med förslag till två direktiv om standarder för likabehandlingsorgan³. Avsikten med direktiven är att stärka skyddet mot diskriminering genom att fastställa minimikrav för likabehandlingsorganens funktion i syfte att öka deras effektivitet och garantera deras oberoende. I svensk rätt är DO det organ som inrättats för främjande av likabehandling enligt gällande likabehandlingsdirektiv.

Diskrimineringsombudsmannen

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

Statliga utredningar

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

³ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke och om strykning av artikel 20 i direktiv 2006/54/EG och artikel 11 i direktiv 2010/41/EU (COM(2022) 688) och förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung, likabehandling vad gäller anställning och yrke oavsett personers religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning, likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster och om strykning av artikel 13 i direktiv 2000/43/EG och artikel 12 i direktiv 2004/113/EG (COM(2022) 689).

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

Regeringens arbetsmiljöstrategi för 2021–2025

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

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om trakasserier i arbetslivet behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 49 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:71).

Utskottets ställningstagande

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

I kommittémotion 2022/23:57 (V) yrkande 3 vill motionärerna införa en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Som har framgått ovan delar utskottet motionärernas syn på att trakasserier i arbetslivet är något som aldrig ska få förekomma på våra arbetsplatser. Utskottet delar också motionärernas uppfattning om vikten av att ha ett regelverk som ger möjlighet till upprättelse för de personer som har utsatts för trakasserier i arbetslivet. När det gäller frågan om det finns ett behov av att införa en ny lag på området gör dock utskottet en annan bedömning än motionärerna. Utskottet anser att vi i dag har

ett regelverk i form av bl.a. arbetsmiljölagstiftningen och diskrimineringslagstiftningen som är inriktat på att fånga upp missförhållanden i arbetslivet. För den som har utsatts för trakasserier eller kränkningar finns det även en möjlighet att polisanmäla händelsen. Det finns således olika vägar för att få sin sak prövad rättsligt. Utskottet menar att regelverket är väl avvägt i dessa delar. Utskottet vill också framhålla den roll som arbetsmarknadens parter har för att förebygga mobbning och andra trakasserier i arbetslivet. Med sin djupa kunskap om arbetsplatserna och möjligheten att fånga upp tidiga signaler är parterna väl lämpade att på både lokal och central nivå bidra i arbetet mot att hålla trakasserier borta från våra arbetsplatser. Utskottet kan därför inte se att det finns skäl för riksdagen att ta något initiativ, och därför bör yrkandet avslås.

Integritetsskydd i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om integritetsskydd i arbetslivet.

Motionen

I motion 2022/23:1445 av Aida Birinxhiku (S) framhåller motionären att ett starkare integritetsskydd i arbetslivet är avgörande för att kunna garantera arbetstagare och arbetssökande trygghet i ett föränderligt arbetsliv. Motionären anser därför att regeringen bör tillvarata tidigare utredningsinsatser och se över hur integritetsskyddet i arbetslivet kan stärkas.

Bakgrund

Statliga utredningar

Frågan om personlig integritet i arbetslivet har utretts vid upprepade tillfällen under de senaste två decennierna. Förslag om lagstiftning har bl.a. lagts fram i betänkandena Personlig integritet i arbetslivet (SOU 2002:18) och Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44). I det sistnämnda betänkandet anfördes bl.a. att regelverket som finns till skydd för arbetstagares personliga integritet i arbetslivet är svåröverskådligt. Utredningen menar att regelverket behöver både förtydligas och förstärkas. Därför vill utredningen se en reglering i en egen lag om integritetsskydd i arbetslivet som föreslås vara generell tillämplig för hela arbetslivet. Under remissbehandlingen av utredningens förslag framfördes viss kritik, bl.a. mot nyttan med en så allmänt hållen reglering som den som föreslogs och att förslaget var otydligt. Förslagen välkomnades dock av vissa instanser.

Frågan om den personliga integriteten i arbetslivet är också en av flera frågor som behandlas i Integritetskommitténs slutbetänkande (SOU 2017:52).

Utredningen konstaterar bl.a. att det inte finns något eget regelverk för hur personuppgifter ska hanteras i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vidare konstateras att även om en särskild registerförfattning på området skulle kunna bidra till bättre tydlighet har det visat sig svårt att ta fram en lagtext som både är acceptabel för arbetslivets parter och förtydligar rättsläget. Utredningen föreslår i stället att regeringen ger Arbetsmiljöverket i uppdrag att initiera och stödja utarbetandet av uppförandekoder för arbetslivet.

Dataskyddsförordningen

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), kallad dataskyddsförordningen eller GDPR, är till för att skydda grundläggande rättigheter och friheter, särskilt enskildas rätt till skydd av sina personuppgifter. Dataskyddsförordningen gäller i hela EU och har bl.a. till syfte att skapa en enhetlig och likvärdig nivå för skyddet av personuppgifter, så att det fria flödet inom EU och EES inte hindras. Varje land kan ta fram egen lagstiftning som kompletterar dataskyddsförordningen. I Sverige har det skett genom lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning, kallad dataskyddslagen. Lagen innehåller vissa undantag och anpassningar till svensk rätt, exempelvis att även myndigheter kan få administrativa sanktionsavgifter om de bryter mot reglerna i förordningen.

Dataskyddsförordningen gäller för arbetsgivare som behandlar personuppgifter om anställda inom ramen för sin verksamhet inom EU, oavsett var själva behandlingen utförs eller var den registrerade befinner sig. Dataskyddsförordningen gäller för helt eller delvis automatiserad behandling av personuppgifter och i vissa fall vid manuell behandling. För att en arbetsgivare ska få behandla personuppgifter om anställda krävs att det finns stöd i dataskyddsförordningen, t.ex. att behandlingen är nödvändig för att uppfylla anställningsavtalet. Behandlingen ska vara skälig och proportionerlig i förhållande till den anställda. Personuppgiftsbehandlingen får inte heller vara för ingripande och ska stå i proportion till den nytta som behandlingen innebär. Arbetsgivaren måste vara öppen med hur de anställdas personuppgifter behandlas och informera om detta. På arbetslivsområdet kan det också finnas regler i kollektivavtal som kan ge en rättslig grund för att behandla personuppgifter.

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om en lag om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 54 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:71).

Utskottets ställningstagande

En grundförutsättning för utskottet är att alla arbetstagares personliga integritet måste värnas. Arbetstagaren är inte sällan den svagare parten i ett anställningsförhållande eller redan vid ett ansökningsförfarande, och det är därför centralt att det finns ett väl avvägt regelverk med en god skyddsnivå att falla tillbaka på.

Utskottet konstaterar att det således inte har något annat synsätt än motionären i motion 2022/23:1445 (S) när det gäller synen på arbetstagares personliga integritet som något skyddsvärt. Till skillnad från hur motionären verkar se på saken menar dock utskottet att det finns skäl att betona att en eventuell reglering av skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet är en komplicerad fråga. För att nå fram till ett svar behöver bl.a. en svår balansakt mellan olika intressen göras. I den ena vågskålen måste läggas vikten av att arbetstagare och arbetssökande just tillförsäkras ett bra skydd. I den andra vågskålen finns arbetsgivares behov av att utöva den kontroll som deras ansvar för säkerheten och effektiviteten på arbetsplatsen kräver. En arbetsgivare måste också kunna leda och fördela arbetet. Den snabba digitala utveckling som har skett både i arbetslivet och i samhället i stort innebär också att ytterligare integritetsaspekter ibland måste beaktas.

Utskottet konstaterar att den personliga integriteten i arbetslivet i dag inte är helt utan regleringar på den svenska arbetsmarknaden. Det gäller inte minst bestämmelser om hantering av personuppgifter i dataskyddsförordningen och den tillhörande dataskyddslagen. Olika aspekter av integritetsskydd i arbetslivet har också, precis som motionären själv noterar, varit föremål för flera statliga utredningar under de senaste 20 åren. Vad motionären inte framhåller är att både utredningarna och synpunkter från bl.a. remissinstanser visar på svårigheterna med en övergripande reglering av den personliga integriteten i arbetslivet som lämpar sig för hela arbetsmarknaden.

Slutligen vill utskottet framhålla den roll som parterna på den svenska arbetsmarknaden har för att reglera förhållandena mellan arbetsgivare och arbetstagare. Utskottet menar att parterna även i integritetsfrågor bör ges stora möjligheter att hitta de lösningar som är bäst anpassade till branschspecifika förhållanden.

Därmed kan utskottet inte se att det finns skäl för föreslå någon åtgärd från riksdagen, och därför bör yrkandet avslås.

EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet.

Jämför reservation 14 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2022/23:849 av Kerstin Lundgren m.fl. (C) yrkande 38 kräver motionärerna att regeringen agerar för att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen. Motionärerna framhåller att de rättsligt bindande initiativ på det socialpolitiska och arbetsmarknadspolitiska området som följt i spåren av den s.k. sociala pelaren innebär att den svenska arbetsmarknadsmodellen hotas. Motsvarande förslag framförs även i kommittémotion 2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 11.

Bakgrund

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter

I april 2017 presenterade kommissionen ett meddelande om en europeisk pelare för sociala rättigheter i syfte att främja en positiv utveckling i medlemsstaterna och uppåtående social konvergens inom EU (COM(2017) 250) och ett förslag till interinstitutionell proklamation bestående av 20 principer som bedömdes vara nödvändiga för välfungerande och rättvisa arbetsmarknader och välfärdssystem (COM(2017) 251). Efter att alla medlemsstater gett sitt godkännande vid rådets möte för arbetsmarknadsfrågor och sociala frågor i oktober 2017 undertecknades vid toppmötet för rättvisa jobb och tillväxt i Göteborg den 17 november 2017 ett gemensamt uttalande om den europeiska pelaren för sociala rättigheter av Europeiska kommissionen, Europaparlamentet och Europeiska unionens råd. De 20 principerna är samlade i tre kapitel: 1. Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden, 2. Rättvisa arbetsvillkor och 3. Social trygghet och inkludering.

I januari 2020 presenterade kommissionen meddelandet Ett starkt socialt Europa för rättvis omställning (COM(2020) 14). I meddelandet beskrivs vägen mot en handlingsplan för att genomföra den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Efter ett offentligt samråd publicerades handlingsplanen i mars 2021 (COM(2021) 102). I handlingsplanen presenteras bl.a. förslag till nya överordnade mål som ska uppnås senast 2030 på det sociala området när det gäller sysselsättning, utbildning och fattigdomsbekämpning. Meddelandet beskriver vidare både vad kommissionen hittills har gjort och de initiativ som kommissionen avser att ta på området för att stödja genomförandet av den sociala pelaren. Kommissionen konstaterar att det är medlemsstaterna som i

första hand ansvarar för sysselsättnings-, kompetens- och socialpolitiken men att åtgärder på EU-nivå kan komplettera nationella åtgärder.

Antagna direktiv på det arbetsrättsliga området

Balansdirektivet

Det ovan nämnda balansdirektivet från 2019 fastställer ett antal minimikrav vars syfte är att uppnå jämställdhet mellan könen i fråga om möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet. För att uppnå syftet föreskriver direktivet enligt artikel 1 individuella rättigheter i fråga om dels pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, dels flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhängigvårdare. Avsikten är att det ska bli lättare för sådana arbetstagare att förena arbete och familjeliv. I skälen till direktivet framhålls särskilt principerna 2 Jämställdhet och 9 Balans mellan arbete och privatliv i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

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

Arbetsvillkorsdirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, kallat arbetsvillkorsdirektivet, syftar enligt artikel 1 till att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsebara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden. I linje med det fastställs i direktivet ett antal miniminormer som gäller för varje arbetstagare i EU. I de inledande skältexterna beskrivs arbetsvillkorsdirektivet dels som en åtgärd för att följa upp principerna 5 Trygg och anpassningsbar anställning och 7 Information om anställningsvillkor och skydd vid uppsägning i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, dels som en respons på att arbetsmarknaden har förändrats.

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

Minimilönedirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, kallat minimilönedirektivet, syftar enligt artikel 1 till att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen, särskilt

minimilönernas tillräcklighet för arbetstagare för att bidra till uppåtgående social konvergens och minska ojämlikheten i fråga om lön. I direktivet fastställs därför bl.a. en ram för de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet i syfte att uppnå skäliga levnads- och arbetsvillkor och för främjande av kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning. I skälen till direktivet framhålls principerna 6 Lön och 8 Dialog mellan arbetsmarknadens parter och arbetstagarnas inflytande i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Direktivet ska vara genomfört senast den 15 november 2024.

Förslag till direktiv på det arbetsrättsliga området

Förslag om lönetransparens

I mars 2021 presenterade kommissionen ett förslag till direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (COM(2021) 93). Syftet med förslaget är att säkerställa rätten till lika lön i hela EU. För att uppnå det anser kommissionen att det krävs normer för insyn i lönesättningen som ger arbetstagare möjlighet att kräva sin rätt till lika lön. I förslaget lyfter kommissionen särskilt fram princip 2 Jämställdhet i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

Förslag om plattformarbete

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

Tidigare riksdagsbehandling

Motionsyrkanden om EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 56 f.). Motionsyrkandena avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:71).

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

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

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

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

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att motionärerna i kommittémotionerna 2022/23:849 (C) yrkande 38 och 2022/23:852 (C) yrkande 11 uttrycker sin oro för EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utskottet har samma ingångsvärde som motionärerna när det gäller vilken roll EU ska ha på arbetsmarknadsområdet, nämligen att svenska intressen ska värnas och att EU ska hållas borta från att lagstifta på områden där unionen inte har befogenhet.

Utskottet konstaterar att det under senare år vid flera tillfällen har behandlat förslag till EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet. Utskottet har då varit konsekvent i sin hållning att arbetsrättsliga frågor som saknar en gränsöverskridande dimension i första hand självklart bör hanteras på nationell nivå. Det gäller t.ex. i fråga om minimilöner där ett enigt utskott stod bakom ett motiverat yttrande om att förslaget stred mot subsidiaritetsprincipen. Utskottet gav då bl.a. uttryck för att det är medlemsländerna själva som reglerar frågor om löneförhållanden och att EU saknar befogenhet att lagstifta på området. Utskottet uppfattar det som en stor styrka för Sverige att enighet råder över partigränserna och dessutom mellan parterna på den svenska arbetsmarknaden om var gränsen för EU:s befogenheter på arbetsmarknadsområdet går. Utskottet står fast vid sin hållning om att medlemsländernas kompetens på arbetsmarknadsområdet måste respekteras. Utskottet kan inte se att den relativt nytillträdde regeringen på något vis har gett uttryck för att dess hållning skulle vara en annan än utskottets.

Utskottet utgår från att regeringen kommer att fortsätta att värna Sveriges intresse överlag och inte minst när det gäller arbetsmarknadsområdet inom EU-arbetet framöver. Utskottet kan således inte se att det finns skäl för riksdagen att ta något initiativ på området, och därför bör yrkandena avslås.

Global Deal

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om Global Deal.
Jämför reservation 15 (S).

Motionen

I kommittémotion 2022/23:2064 av Fredrik Olovsson m.fl. (S) framhåller motionärerna att det globala partnerskapet Global Deal är ett framgångsrikt verktyg för bättre arbetsvillkor globalt och en inkluderande tillväxt. Motionärerna vill att Sverige ska verka för att utöka och utveckla Global Deal (yrkande 11).

Bakgrund

År 2016 lanserade Sverige initiativet Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth, kallat Global Deal. Syftet är att, tillsammans med ILO och Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD), göra en global satsning på social dialog och bättre villkor på arbetsmarknaden globalt. Initiativet handlar om att globaliseringens fördelar och vinster ska komma fler till del och att utmaningarna på den globala arbetsmarknaden ska hanteras gemensamt. Satsningen syftar till att skapa bättre löner, bättre arbetsvillkor, ökad jämställdhet och mer jämlikhet för arbetare runt om i världen. I centrum står social dialog enligt den modell som länge använts i Skandinavien. Sedan 2018 är OECD värdorganisation för Global Deal. Initiativet har i dag drygt 130 anslutna aktörer från hela världen i form av regeringar, företag och organisationer.

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motionsyrkande om Global Deal behandlades av utskottet senast i betänkande 2021/22:AU7 Arbetsrätt (s. 61 f.). Motionsyrkandet avstyrktes. Riksdagen biföll utskottets förslag till beslut (prot. 2021/22:71).

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar inledningsvis att initiativet Global Deal till stor del består av att framhålla vikten av social dialog på arbetsmarknader runt om i världen. Mot bakgrund av den viktiga roll som social dialog spelar inom den framgångsrika svenska arbetsmarknadsmodellen är det logiskt att Sverige var en av de drivande krafterna bakom detta globala initiativ. Utskottet ser positivt på den sammanslutning som Global Deal utgör med sin bredd av aktörer.

Utskottet uppfattar motionärerna i kommittémotion 2022/23:2064 (S) yrkande 11 som att de vill försäkra sig om att regeringen ska fortsätta att stå

bakom Global Deal framöver. Utskottet kan inte se att regeringen har agerat på något sätt som pekar mot att motionärerna har anledning att känna oro för regeringens engagemang på området. Utskottet uppfattar det som att regeringens avsikt är att även fortsättningsvis vara en del av Global Deal med målet att, tillsammans med andra aktörer, bidra till Global Deals fortsatta verksamhet. Enligt utskottet behövs det inte något initiativ till regeringen för att slå vakt om detta, och därför bör yrkandet avslås.

Reservationer

1. Tidsbegränsade anställningar, punkt 1 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 1–3, 5 och 7 samt avslår motionerna

2022/23:1125 av Lawen Redar (S) och

2022/23:1635 av Martina Johansson (C) yrkande 3.

Ställningstagande

Jag anser liksom utskottet att tidsbegränsade anställningar fyller en nödvändig funktion på arbetsmarknaden. Det måste gå att ta in vikarier när anställda är föräldralediga eller sjuka, och det måste gå att anställa extrapersonal vid tillfälliga arbetsanhopningar eller när det behövs specifik kunskap under begränsad tid. Ett tydligt problem på den svenska arbetsmarknaden är dock att många arbetsgivare systematiskt använder tidsbegränsade anställningar – trots att de har ett kontinuerligt arbetskraftsbehov. Det ger arbetsgivarna en flexibilitet som går ut över arbetstagarnas trygghet.

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

Jag beklagar att utskottet inte ser att det finns skäl till initiativ för att stärka anställningstryggheten för arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Jag motsätter mig utskottets bedömning att den nyligen genomförda reformeringen av arbetsrätten tillgodoser arbetstagarnas behov av trygghet i

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

Jag anser att regeringen bör ta initiativ till följande åtgärder.

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

2. Sysselsättningsgrad, punkt 2 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 6 och
avslår motion

2022/23:2277 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkandena 20 och 21.

Ställningstagande

Jag konstaterar i likhet med utskottet att arbetstagarna nu har fått ett förbättrat skydd vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad med anledning av de ändringar som har gjorts med bakgrund i parternas principöverenskommelse. Den nya lagstiftningen är visserligen ett steg i rätt riktning men ändringarna för också med sig en risk att de legitimerar det oönskade beteende som hyvling innebär, vilket bl.a. Handelsanställdas förbund har påpekat.

Nackdelarna med hyvling är stora, inte minst för de arbetstagare som drabbas. Flera fackförbund har slagit larm om att deras medlemmar inte längre kan försörja sig på sina löner efter att sysselsättningsgraden hyvlats. Således

blir en till synes enkel lösning för arbetsgivarna ett riktigt problem för samhället i allmänhet och för arbetstagarna i synnerhet.

Jag anser därför att det förslag som Vänsterpartiet tidigare har lagt fram i riksdagen, som innebär att anställningsskyddslagen bör ändras så att regelverket i fråga om arbetsbrist blir tillämpligt fullt ut om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad, är en bättre väg att gå än den ändring av regelverket som nyligen har genomförts. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag i den ovan nämnda riktningen.

3. Sysselsättningsgrad, punkt 2 (MP)

av Leila Ali Elmi (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2022/23:2277 av Märta Stenevi m.fl. (MP) yrkandena 20 och 21 samt avslår motion

2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 6.

Ställningstagande

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

Vi har i dag en situation i de kvinnodominerade branscherna – framför allt vård och omsorg – där många kvinnor sliter ut sig eller arbetar ofrivillig deltid. Enligt en rapport från Kommunalarbetareförbundet känner sju av tio av deras medlemmar i äldreomsorgen och barnomsorgen en oro för att pensionen inte kommer att räcka eller att de inte ska orka arbeta fram till pensionsåldern. Många arbetstagare har gått ned i tid för att orka med eller funderar på att lämna yrket. Fler kollegor är en grundförutsättning, men även i övrigt bättre villkor och högre löner.

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

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

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion 2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 33.

Ställningstagande

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

Jag är visserligen försiktigt positiv till grundidén bakom direktivförslaget om plattformarbete men anser att det ska vara upp till medlemsstaterna att själva bestämma hur en sådan lagstiftning ska utformas. En mer framkomlig väg vore därför att ta fram ett förslag på nationell nivå som, i likhet med EU-kommissionens förslag, syftar till att tydliggöra att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare. Förslaget ska vara förenligt med den svenska arbetsrättsliga systematiken, den svenska arbetsmarknadsmodellen och våra sociala trygghetssystem.

Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram ett förslag som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och att plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta.

5. Turordningsreglerna, punkt 4 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion 2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 9.

Ställningstagande

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

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

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

6. Företrädesrätten till återanställning, punkt 5 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkande 4.

Ställningstagande

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

Jag konstaterar i likhet med utskottet att det nyligen har genomförts vissa ändringar i regelverket om företrädesrätt till återanställning och ser positivt på dessa. Till skillnad från utskottet menar jag dock att dessa ändringar inte är tillräckliga. Med den utformning som regelverket har i dag riskerar stora grupper att ställas utanför det skydd som företrädesrätt till återanställning innebär, inte minst unga. Redan i dag finns det ett stort antal personer som permanent blir hänvisade till att varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet. Om inget görs för att stärka återanställningsrätten riskerar den skaran att växa än mer framöver.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att ändra anställningsskyddslagen så att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning förkortas och inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller förlängs till tolv månader efter det att anställningen har upphört.

7. Uthyrning av arbetstagare, punkt 6 (V)

av Ciczie Weidby (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
2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V) yrkandena 10–14.

Ställningstagande

Jag anser att bemanningsföretagens utbredning på den svenska arbetsmarknaden för med sig problem som drabbar både de bemanningsanställda och de

anställda på kundföretagen. Det bidrar till att splittra arbetstagarna, hotar tryggheten på jobbet, försvårar utveckling av arbetets innehåll på de arbetandes villkor och stärker arbetsgivarnas makt.

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

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

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

8. Rätt till ledighet m.m., punkt 7 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2022/23:1227 av Isabell Mixter m.fl. (V) yrkande 8 och

2022/23:1231 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V) yrkande 1 och

avslår motionerna
2022/23:901 av Christofer Bergenblock m.fl. (C) yrkande 31,
2022/23:965 av Tobias Andersson m.fl. (SD) yrkande 5,
2022/23:1121 av Elisabeth Thand Ringqvist m.fl. (C) yrkande 7 och
2022/23:1152 av Mona Olin m.fl. (SD) yrkande 1.

Ställningstagande

Det är visserligen välkommet att även utskottet ser att det finns vissa grundläggande behov av en rätt till ledighet för den som vill starta företag. Det är dock olyckligt att utskottet inte fullt ut verkar förstå den osäkerhet i fråga om både trygghet och ekonomi som är förknippad med att starta ett nytt företag och att vara egenföretagare. Det finns i dag ett glapp mellan att vilja starta företag och att faktiskt göra det. Till skillnad från utskottet vill jag överbrygga det gapet och skapa bättre förutsättningar för att människor ska våga förverkliga sin idé.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att utöka möjligheten till tjänstledighet för att starta eller ta över ett befintligt företag till tolv månader.

Ett annat område där jag beklagar att utskottet inte fullt ut ser de behov av rätt till ledighet som finns är när det gäller föräldrar. Föräldrarnas delaktighet redan under graviditeten kan spela en stor roll för hur föräldraskapet utvecklas och vilket ansvar de tar för barnet och barnets uppfostran. En aktiv delaktighet förbättrar också förutsättningarna för föräldrarna att vara stöd för varandra i vad som kan innebära svåra och utsatta situationer. Till skillnad från utskottet menar jag att dagens ledighetslagstiftning inte helt tillåter båda föräldrarna att vara delaktiga under graviditeten och i ett barns liv. Jag menar att det finns goda skäl att stärka möjligheterna för båda föräldrarna att delta under vårdrelaterade besök, mödravården inkluderat.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att införa en lagstadgad rätt till ledighet och ersättning för föräldrar att närvara vid vårdrelaterade besök.

9. Rätt till ledighet m.m., punkt 7 (C)

av Jonny Cato (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2022/23:901 av Christofer Bergenblock m.fl. (C) yrkande 31 och
2022/23:1121 av Elisabeth Thand Ringqvist m.fl. (C) yrkande 7 och

avslår motionerna

2022/23:965 av Tobias Andersson m.fl. (SD) yrkande 5,

2022/23:1152 av Mona Olin m.fl. (SD) yrkande 1,

2022/23:1227 av Isabell Mixter m.fl. (V) yrkande 8 och

2022/23:1231 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V) yrkande 1.

Ställningstagande

Höjda ambitioner för äldreomsorgen och äldres hälsa kräver också höjda ambitioner för stöd till alla landets anhörigvårdare. Nästan var femte person i vuxen ålder vårdar, hjälper eller stöder en äldre livspartner, förälder eller svärförälder. Kvinnor svarar oftare för tillsyn, umgänge eller personlig omsorg, och utrikes födda kvinnor som vårdar en närstående är särskilt utsatta. Risken för egen ohälsa ökar hos anhöriga som ger omfattande vård. Det är för få som nyttjar den flexibilitet som finns i närståendepenningen, och kommunernas tillämpning av regelverket för stöd till anhörigvårdare varierar. Sammantaget är regelverket på området otillfredsställande. Jag beklagar att utskottet inte har förmåga att se detta. En ny lag om rätt till ledighet för vård av nära anhörig kan vara en lämplig väg framåt.

Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning om en ny lag om rätt till ledighet för vård av nära anhörig.

Vidare menar jag att det måste bli lättare och mer lönsamt att starta företag i Sverige. Målsättningen måste vara att det ska vara lika naturligt att vara företagare som att vara anställd. För att göra företagande lika naturligt som anställning behöver vi också uppmuntra s.k. kombinatorer, så att man kan vara både anställd och företagare på samma gång.

Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning som ser över möjligheten att starta företag på deltid.

10. Stridsåtgärder m.m., punkt 8 (C)

av Jonny Cato (C).

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

2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkandena 7 och 8 samt

avslår motionerna

2022/23:544 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD) och

2022/23:2015 av Leif Nysmed m.fl. (S).

Ställningstagande

Vi har i dag regelverk på arbetsmarknaden som skrevs för decennier sedan i en tid när de största företagen stod för jobben. Numera är det små och växande företag som i allt högre grad står för jobbskapandet. Jag anser att regler som inte längre är anpassade för dagens arbetsmarknad och näringsliv riskerar att hindra framväxten av morgondagens jobb och i längden hota Sveriges internationella konkurrenskraft. På många platser är dessutom de små och växande företagen avgörande för näringslivets återväxt och den lokala arbetsmarknaden. Ett område som hindrar jobbskapande är utformningen av reglerna om stridsåtgärder. Till skillnad från utskottet ser jag ett behov av att göra en större översyn av konflikträtten för att skapa en bättre balans mellan arbetsmarknadens parter och ekonomin och samhället i övrigt.

Jag anser därför att regeringen bör se över konflikträtten för att anpassa den till dagens arbetsmarknad i enlighet med vad som anförts ovan.

Vidare finns det skäl att framhålla att fackförbund i dag kan 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 som 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 proportionalitet 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.

11. Utstationering av arbetstagare, punkt 9 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 9–12, 14 och 15 samt avslår motion

2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 9.

Ställningstagande

Jag konstaterar i likhet med utskottet att vissa välkomna ändringar i regelverket för utstationering genomfördes under 2020 som en följd av att EU:s ändringsdirektiv genomfördes. Ändringarna är dock inte tillräckligt långtgående på flera områden, vilket flera arbetstagarorganisationer också har påpekat. Utstationering utan att svenska villkor gäller fullt ut för alla som arbetar på den svenska arbetsmarknaden innebär alltid en öppning för att kunna ställa arbetare mot arbetare. Det är därför angeläget att systematiskt undanröja sådana risker genom att ta ytterligare steg mot en bättre reglering.

Ett viktigt steg är att komma till rätta med problemet att en utstationerad arbetstagarare i vissa fall riskerar att stå helt utan ersättning för kostnaderna för resan från utsändningslandet. Nuvarande situation är oacceptabel och lär också stå i direkt motsättning till intentionerna med ändringsdirektivet. Ett annat viktigt steg är att utvidga underrättelseskyldigheten så att inte poängen med underrättelseskyldigheten urholkas och lämnar en lucka för att kunna utnyttja utstationerade arbetstagarare. Vidare finns det skäl att ta fasta på Bygghandelskommissionens förslag om en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen om att det allmänna skadeståndet ska bestämmas till en sådan nivå att det inte blir lönsamt att bryta mot avtalet. Till skillnad från vad utskottet tycks anse menar jag nämligen att det inte är rimligt att företag ska kunna tjäna ekonomiskt på att bryta mot kollektivavtal vid utstationering. Ytterligare ett område där det finns skäl för åtgärder är omfattningen av sanktionsansvaret när någon anlitar ett företag som inte har anmälts i behörig ordning. Den lagskärpning som gjordes 2013 i utstationeringslagen var visserligen välkommen men inte tillräcklig. Slutligen beklagar jag att utskottet inte ser de behov som finns av att komma till rätta med bristerna vid hanteringen av utstationeringsregistret. Det finns goda skäl att dels involvera Skatteverket, dels ta fasta på det som Bygghandelskommissionen har framfört om att förbättra Arbetsmiljöverkets tillsyn.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att

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

12. Utstationering av arbetstagare, punkt 9 (C)

av Jonny Cato (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 motion

2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 9 och
avslår motion

2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkandena 9–12, 14 och 15.

Ställningstagande

Utstationering skapar möjlighet att dra maximal nytta av yrkeskompetens mellan länder i EU, till gagn för de olika medlemsländernas välfärd. Möjligheten till utstationering i kombination med rimliga och likvärdiga lönevillkor tryggades genom det som enligt tidigare utstationeringslag kallades lex Laval. Lex Laval krävde minimivillkor enligt svenska kollektivavtal men tryggade att stridsåtgärder inte fick vidtas om arbetsgivaren kunde visa att arbetstagarna redan hade villkor som var minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt centralt branschavtal. Genom de ändringar i utstationeringslagen som genomfördes 2017 har det skapats en osäkerhet om villkoren och en ökad godtycklighet i rätten att ta till stridsåtgärder mot enskilda företag med utstationerad personal. Den tidigare regeringen införde också ytterligare begränsningar genom de förändringar som trädde i kraft under 2020. Jag anser att dagens regelverk går längre än vad tillämpliga EU-direktiv föreskriver och emot andan, om inte även bokstaven, i direktiven.

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

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

13. Trakasserier i arbetslivet, punkt 11 (V)

av Ciczie Weidby (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V) yrkande 3.

Ställningstagande

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

Jag välkomnar visserligen de förändringar som har skett på arbetsmiljöområdet i form av bl.a. nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö. I likhet med flera arbetstagarorganisationer menar jag dock att föreskrifterna är otillräckliga för att skydda den som utsätts för trakasserier i arbetslivet. Arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan staten och arbetsgivaren och som inte ger någon lösning eller upprättelse i form av erkännande eller ekonomiskt skadestånd till den som har blivit trakasserad. För att kunna få sin rätt prövad i domstol behövs det en arbetsrättslig lag. Jag beklagar att utskottet inte ser det behov av lagstiftning som finns på området.

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

14. EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet, punkt 13 (C)

av Jonny Cato (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2022/23:849 av Kerstin Lundgren m.fl. (C) yrkande 38 och

2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C) yrkande 11.

Ställningstagande

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter har, trots löfte om att den inte skulle stöta sig med medlemsländernas befintliga arbetsmarknadspolitik, lett till en rad rättsligt bindande initiativ från kommissionen på det social- och arbetsmarknadspolitiska området. Flera av förslagen är numera antagna och utgör bindande lagstiftning för medlemsstaterna. I takt med att ännu fler konkreta förslag för genomförandet av den sociala pelaren har presenterats har det blivit tydligt att den svenska arbetsmarknadsmodellen är hotad och inte kommer att finnas kvar i sin nuvarande form om förslagen genomförs. För mig har det alltid varit självklart att beslut om arbetsmarknad och sociala skyddsnät behöver fattas utifrån hur det ser ut och fungerar i respektive medlemsland. Besluten behöver fattas så nära de som berörs av politiken som möjligt för att få önskvärd effekt. Jag anser att det är medlemsländernas skyldighet att värna sina medborgares intresse – att förflytta arbetsmarknadspolitiken till EU-nivå riskerar att sänka kraven och skyddet snarare än att höja dem.

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

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

15. Global Deal, punkt 14 (S)

av Teresa Carvalho (S), Johanna Haraldsson (S), Paula Holmqvist (S), Sofia Amløh (S) och Jim Svensk Larm (S).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2022/23:2064 av Fredrik Olovsson m.fl. (S) yrkande 11.

Ställningstagande

För oss socialdemokrater är det avgörande att Sverige fortsätter att stå upp för en rättvis världshandel. En rättvis handel förstärker och förankrar legitimiteten för global handel. Det är dessutom en förutsättning för en hållbar handel, inte

minst när det gäller social hållbarhet. Den ekonomiska globaliseringen har varit snabb, men politiken har i flera avseenden hamnat på efterkälken. Därför är det viktigt att komma till rätta med den orättvisa fördelningen av globaliseringens möjligheter. En rättvis handel innebär en ansvarsfull globalisering som tar hänsyn till miljö, klimat, social trygghet, anständiga arbetsvillkor, hälsa samt djurvälstånd.

Sverige har visat att det är möjligt att förena en fri och öppen handel med exempelvis höga miljökrav och ett starkt skydd för arbetstagarnas rättigheter. En viktig del i detta är det globala partnerskapet Global Deal, som verkar för social dialog och förbättrade arbetsmarknadsrelationer. Det är ett framgångsrikt verktyg för bättre arbetsvillkor globalt och en inkluderande tillväxt som socialdemokratiska ministrar har varit drivande för att få på plats. Vi känner en viss oro för ambitionen på området hos den nya regeringen. Vi beklagar att utskottet inte ser de risker som finns att arbetet för en mer inkluderande, långsiktig och hållbar handel växlas ned.

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

Särskilt yttrande

Rätt till ledighet m.m., punkt 7 (SD)

Magnus Persson (SD), Michael Rubbestad (SD), Ann-Christine From Utterstedt (SD) och Erik Hellsborn (SD) anför:

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

I kommittémotionerna 2022/23:965 (SD) yrkande 5 och 2022/23:1152 (SD) yrkande 1 ges på nytt förslag om att regeringen ser över de aktuella delarna av ledighetslagstiftningen. Vi står naturligtvis bakom vad som anförs i motionerna om behovet av förändringar på dessa områden. Vi konstaterar dock samtidigt att det nyligen har genomförts en stor reformering av det arbetsrättsliga regelverket i linje med vad som har efterfrågats av parterna på den svenska arbetsmarknaden. Det finns skäl att låta denna reformering nu fullt ut få genomslag på arbetsmarknaden innan initiativ tas till några nya reformer. Vi vill också framhålla Tidöavtalet där samarbetspartierna Sverigedemokraterna, Moderaterna, Kristdemokraterna och Liberalerna anger att partierna är överens om att ta ansvar för Sverige i ett gemensamt samarbete under mandatperioden 2022–2026. Vi välkomnar den väg som vårt parti tillsammans med övriga samarbetspartier har stakat ut för utvecklingen av Sverige under de kommande åren.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden 2022/23

2022/23:57 av Ciczie Weidby m.fl. (V):

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

2022/23:544 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD):

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

2022/23:611 av Nooshi Dadgostar m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att särskild visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att slutbetänkandet från Utredningen för hållbart arbetsliv över tid, Tid för trygghet (SOU 2019:5), bör remitteras och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att utreda konsekvenserna för anställningstryggheten för visstidsanställda i enlighet med Jämlikhetskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör förkortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen och tillkännager detta för regeringen.

6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att regelverket gällande arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda under provanställningens gång i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rätten för arbetsgivare att ensidigt undanta tre personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet bör stärkas och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen om uthyrning av arbetstagare bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalsslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:849 av Kerstin Lundgren m.fl. (C):

38. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:852 av Jonny Cato m.fl. (C):

7. 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.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur en bättre proportionalitet kan nås för fackförbunds möjligheter att vidta stridsåtgärder mot mindre företag och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över reglerna kring utstationering och anpassa dessa utifrån hur det var utformat enligt den s.k. lex Laval och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2022/23:901 av Christofer Bergenblock m.fl. (C):

31. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning av en ny lag om rätt till ledighet för vård av nära anhörig, motsvarande lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn, m.m., och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:965 av Tobias Andersson m.fl. (SD):

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

2022/23:1121 av Elisabeth Thand Ringqvist m.fl. (C):

7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda möjligheten till en modell för att starta företag på deltid och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1125 av Lawen Redar (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att motverka de strukturella hinder på arbetsmarknaden som begränsar arbetarkvinnors rätt till trygga anställningar, rätt till heltid och medinflytande i arbetets schemaläggning och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1152 av Mona Olin m.fl. (SD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda möjligheten att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid

besök hos mödravården under hela graviditeten och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1227 av Isabell Mixter m.fl. (V):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med förslag om att införa en lagstadgad rätt till ledighet och ersättning för föräldrar att närvara vid vårdrelaterade besök och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1231 av Lorena Delgado Varas m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag om att utöka möjligheten till tjänstledighet för att starta eller ta över ett befintligt företag till tolv månader och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1245 av Ciczie Weidby m.fl. (V):

9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att underrättelseskylldigheten även bör omfatta enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en ny skadeståndsbestämmelse i utstationeringslagen i enlighet med Byggmärknadskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Skatteverket bör få i uppdrag att, i samarbete med Arbetsmiljöverket, förvalta och utveckla utstationeringsregistret och tillkännager detta för regeringen.
15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att intensifiera sin tillsyn över utstationeringsregistret i enlighet med Byggmärknadskommissionens förslag och tillkännager detta för regeringen.
33. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag som tydliggör att plattformsföretag är att betrakta som arbetsgivare och

att plattformsarbetare är att betrakta som arbetstagare med de rättigheter och skyldigheter som följer av detta och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1370 av Rose-Marie Carlsson och Jamal El-Haj (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om krav på kollektivavtal vid offentlig upphandling och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1445 av Aida Birinxhiku (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur integritetsskyddet i arbetslivet kan stärkas och förtydligas och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1479 av Annette Rydell och Heléne Björklund (båda S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att verka för krav på villkor enligt svenska kollektivavtal vid offentliga upphandlingar och tillkännager detta för regeringen.

2022/23:1635 av Martina Johansson (C):

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

2022/23:1962 av Johan Andersson m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att begränsa antalet underentreprenader vid upphandling och att underentreprenörer ska godkännas av upphandlaren, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2022/23:2015 av Leif Nysmed m.fl. (S):

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

2022/23:2064 av Fredrik Olovsson m.fl. (S):

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

2022/23:2277 av Märta Stenevi m.fl. (MP):

20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa rätt till heltid och möjlighet till deltid och tillkännager detta för regeringen.

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