



## Vissa arbetsrättsliga frågor

---

### Sammanfattning

I detta betänkande behandlar arbetsmarknadsutskottet regeringens skrivelse *ILO:s rekommendation (nr 200) om hiv/aids och arbetslivet* (skr. 2011/12:16) och en följdmotion med anledning av skrivelsen. Genom skrivelsen informeras riksdagen om rekommendationen om hiv/aids och arbetslivet som antogs i juni 2010 av Internationella arbetskonferensen. Rekommendationen är det första internationella instrumentet för främjande av mänskliga rättigheter med inriktning på hiv och aids i arbetslivet. Rekommendationen föranleder enligt regeringen inte några åtgärder i Sverige, men regeringen anser att den kan tjäna som inspiration för arbetet att skapa opinion och för att utveckla det förebyggande arbetet.

I ärendet behandlas också motioner om vissa arbetsrättsliga frågor som har väckts under den allmänna motionstiden hösten 2011. Motionsyrkandena handlar bl.a. om rätten för arbetsgivare att ställa vissa frågor, övriga integritetsfrågor i arbetslivet, turordningsfrågor och solidariskt entreprenörsansvar. Sammanlagt 42 motionsyrkanden behandlas. Av yrkandena behandlas 15 i förenklad ordning.

Utskottet föreslår att riksdagen beslutar om ett tillkännagivande att regeringen ska återkomma till riksdagen i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares ansvar i utstationeringssituationer. Därmed föreslår utskottet att tre S-motioner delvis bör bifallas.

Utskottet föreslår att skrivelsen läggs till handlingarna och att övriga motioner avslås.

Företrädare för Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Sverigedemokraterna och Vänsterpartiet har lämnat totalt tio reservationer. Sverigedemokraterna och Vänsterpartiet har dessutom lämnat varsitt särskilt yttrande.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut .....	3
Redogörelse för ärendet .....	6
Ärendet och dess beredning .....	6
Utskottets överväganden .....	7
ILO:s rekommendation om hiv/aids och arbetslivet och motioner om arbetsgivarens möjlighet att ställa frågor .....	7
Allmänt om den arbetsrättsliga lagstiftningen .....	13
Turordningsfrågor .....	15
Solidariskt entreprenörsansvar .....	17
Omställningsansvar för sjuka m.m. ....	21
Övriga integritetsfrågor i arbetslivet .....	22
Övriga arbetsrättsliga motioner .....	25
Frågor som har behandlats tidigare under valperioden .....	28
Reservationer .....	30
1. Förbud för arbetsgivare att ställa frågor om planerade barn, punkt 3 (S, MP, V) .....	30
2. Förbud för arbetsgivare att ställa integritetskränkande frågor m.m., punkt 4 (V) .....	31
3. Allmänt om den arbetsrättsliga lagstiftningen, punkt 5 (S) .....	32
4. Tvåpersonersundantaget, punkt 6 (S, V) .....	33
5. Allmänna turordningsfrågor, punkt 7 (SD) .....	34
6. Solidariskt entreprenörsansvar, punkt 8 (V) .....	35
7. Omställningsansvar för sjuka m.m., punkt 9 (S) .....	36
8. Omställningsansvar för sjuka m.m., punkt 9 (V) .....	37
9. Övriga integritetsfrågor i arbetslivet, punkt 10 (V) .....	38
10. Fackligt skydd, punkt 11 (SD) .....	39
Särskilda yttranden .....	41
1. Arbetsgivares rätt att ställa frågor om hiv/aids m.m., punkt 2 (SD) .....	41
2. ILO-konvention 94, punkt 14 (V) .....	41
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag .....	42
Skrivelsen .....	42
Följdmotionen .....	42
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2011 .....	42

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. **ILO:s rekommendation om hiv/aids och arbetslivet**  
Riksdagen lägger skrivelse 2011/12:16 till handlingarna.
2. **Arbetsgivares rätt att ställa frågor om hiv/aids m.m.**  
Riksdagen avslår motion  
2011/12:A3 av Sven-Olof Sällström (SD).
3. **Förbud för arbetsgivare att ställa frågor om planerade barn**  
Riksdagen avslår motionerna  
2011/12:A209 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2 i denna del och  
2011/12:A227 av Hillevi Larsson och Åsa Lindestam (båda S).  
*Reservation 1 (S, MP, V)*
4. **Förbud för arbetsgivare att ställa integritetskränkande frågor m.m.**  
Riksdagen avslår motion  
2011/12:A209 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2 i denna del.  
*Reservation 2 (V)*
5. **Allmänt om den arbetsrättsliga lagstiftningen**  
Riksdagen avslår motionerna  
2011/12:A265 av Anna Steele (FP),  
2011/12:A268 av Boriana Åberg (M),  
2011/12:A300 av Finn Bengtsson m.fl. (M) yrkande 1,  
2011/12:A336 av Caroline Helmersson Olsson m.fl. (S) yrkande 2,  
2011/12:A355 av Solveig Zander och Anders Åkesson (båda C),  
2011/12:A367 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkande 1 och  
2011/12:A379 av Eliza Roszkowska Öberg (M).  
*Reservation 3 (S)*
6. **Tvåpersonersundantaget**  
Riksdagen avslår motion  
2011/12:A208 av Josefin Brink m.fl. (V).  
*Reservation 4 (S, V)*
7. **Allmänna turordningsfrågor**  
Riksdagen avslår motionerna  
2011/12:A272 av Sven-Olof Sällström och David Lång (båda SD),  
2011/12:A287 av Kerstin Lundgren (C) och  
2011/12:A338 av Emma Carlsson Löfdahl (FP).  
*Reservation 5 (SD)*

## 8. Solidariskt entreprenörsansvar

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad utskottet anför om att regeringen ska återkomma till riksdagen i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares ansvar i utstationeringssituationer. Därmed bifaller riksdagen delvis motionerna

2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 16,

2011/12:A341 av Teres Lindberg (S) och

2011/12:A370 av Anders Karlsson m.fl. (S) samt

avslår motionerna

2011/12:Sf243 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 8 och

2011/12:A217 av Fredrik Olovsson (S).

*Reservation 6 (V)*

## 9. Omställningsansvar för sjuka m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:Sf309 av Tomas Eneroth m.fl. (S) yrkande 8,

2011/12:Sf313 av Wiwi-Anne Johansson m.fl. (V) yrkande 9 och

2011/12:A326 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S).

*Reservation 7 (S)*

*Reservation 8 (V)*

## 10. Övriga integritetsfrågor i arbetslivet

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:A209 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1 och

2011/12:A347 av Tuve Skånberg (KD).

*Reservation 9 (V)*

## 11. Fackligt skydd

Riksdagen avslår motion

2011/12:A380 av Sven-Olof Sällström och Thoralf Alfsson (båda SD).

*Reservation 10 (SD)*

## 12. Arbetstagarrepresentation

Riksdagen avslår motion

2011/12:A315 av Désirée Pethrus (KD).

## 13. Motioner som bereds i förenklad ordning

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:A213 av Christina Oskarsson (S),

2011/12:A218 av Fredrik Olovsson (S),

2011/12:A225 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S),

2011/12:A236 av Kurt Kvarnström och Carin Runeson (båda S),

2011/12:A237 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S),

2011/12:A240 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S),

2011/12:A269 av Kajsa Lunderquist och Jonas Jacobsson Gjörtler (båda M),

2011/12:A288 av Lena Asplund (M),  
2011/12:A291 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda S),  
2011/12:A295 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S),  
2011/12:A318 av Lennart Axelsson m.fl. (S),  
2011/12:A352 av Isabella Jernbeck (M),  
2011/12:A364 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M),  
2011/12:A365 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M) och  
2011/12:A371 av Anders Karlsson m.fl. (S).

#### **14. ILO-konvention 94**

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:U207 av Hans Linde m.fl. (V) yrkande 10 och  
2011/12:A253 av Teres Lindberg (S).

Stockholm den 20 mars 2012

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Tomas Tobé*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Tomas Tobé (M), Ylva Johansson (S), Maria Plass (M), Raimo Pärssinen (S), Katarina Brännström (M), Maria Stenberg (S), Gustav Nilsson (M), Hans Backman (FP), Ann-Christin Ahlberg (S), Annika Qarlsson (C), Johan Andersson (S), Hanif Bali (M), Mehmet Kaplan (MP), Andreas Carlson (KD), Sven-Olof Sällström (SD), Josefin Brink (V) och Kerstin Nilsson (S).

## Redogörelse för ärendet

### Ärendet och dess beredning

I detta ärende behandlas regeringens skrivelse *ILO:s rekommendation (nr 200) om hiv/aids och arbetslivet* (skr. 2011/12:16).

Sverige är medlem i Internationella arbetsorganisationen (ILO). ILO:s beslutande församling – Internationella arbetskonferensen (arbetskonferensen) – sammanträder en gång per år.

Arbetskonferensen kan besluta om rekommendationer, avsedda att övervägas vid lagstiftning eller på annat sätt men utan att ha bindande karaktär. Enligt ILO-stadgans artikel 19 är en medlemsstat skyldig att inom 18 månader efter att arbetskonferensens session avslutats för sin lagstiftande församling (eller motsvarande) lägga fram antagna rekommendationer för lagstiftning eller andra åtgärder.

Internationella arbetskonferensen antog den 17 juni 2010 – efter två års förhandlingar – en rekommendation om hiv/aids och arbetslivet. Rekommendationen antogs med 443 röster för, fyra emot och elva nedlagda. Av de svenska ombuden röstade regerings- och arbetstagarrepresentanterna för, medan arbetsgivarrepresentanten inte deltog i omröstningen.

Rekommendationen har remitterats till ILO-kommittén, som i sin tur har inhämtat yttranden från berörda myndigheter och organisationer. ILO-kommitténs yttrande och en fullständig sammanställning av remissyttrandena finns på Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2010/3025/IE).

Betänkandet behandlar även en motion (mot. 2011/12:A3) som har väckts med anledning av skrivelsen och 42 yrkanden som avser vissa arbetsrättsliga frågor i motioner som har väckts under den allmänna motionstiden hösten 2011. Femton av dem bereds i förenklad ordning.

I det följande refereras motionerna utan angivande av årtal (2011/12).

# Utskottets överväganden

## ILO:s rekommendation om hiv/aids och arbetslivet och motioner om arbetsgivarens möjlighet att ställa frågor

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet regeringens skrivelse 2011/12:16 om ILO:s rekommendation om hiv/aids och arbetslivet. Utskottet föreslår att skrivelsen läggs till handlingarna. I avsnittet behandlas även motionsyrkanden om rätten för arbetsgivare att ställa frågor till arbetstagare om deras hiv/aids-status och om förbud för arbetsgivare att ställa integritetskränkande frågor, t.ex. om planerade barn. Utskottet föreslår att samtliga motioner avslås.

Jämför reservationerna 1 (S, MP, V) och 2 (V) samt särskilt yttrande 1 (SD).

### Skrivelsen

Genom skrivelse 2011/12:16 informeras riksdagen om en rekommendation om hiv/aids och arbetslivet, som antogs i juni 2010 av Internationella arbetskonferensen.

Den antagna rekommendationen är det första internationella instrumentet för främjande av mänskliga rättigheter med inriktning på hiv och aids i arbetslivet. Det innebär att åtgärder för att motverka hiv och aids ska erkännas som ett led i förverkligandet av mänskliga rättigheter, grundläggande friheter och jämställdhet för alla.

Huvudutgångspunkten i rekommendationen är att hiv och aids inte bara påverkar den enskildes livssituation och förhållanden på arbetsplatsen, utan i förlängningen även hela arbetsmarknaden och samhällsekonomin i stort. En annan utgångspunkt är att hiv och aids bör betraktas och hanteras som en arbetsplatsrelaterad fråga.

Rekommendationen har ett brett tillämpningsområde. Alla arbetstagare omfattas, och även praktikanter, lärlingar, oavlönade personer, arbetssökande och permitterad personal. Alla sektorer i arbetslivet omfattas också, såväl privata som offentliga och både den formella och den informella sektorn.

I rekommendationen preciseras hur den nationella politiken och de nationella programmen bör utformas och genomföras för att förebygga och minska konsekvenserna av en hiv-infektion. Av central betydelse i detta sammanhang är att rekommendationen anger att det bör utarbetas en nationell arbetslivspolitik mot hiv/aids i samråd med arbetsmarknadens parter och berörda aktörer inom hälsosektorn.

Rekommendationen anger att ett sekretess- och integritetsskydd bör gälla i fråga om hiv-status för arbetstagare samt deras familjer och anhöriga.

En rad förebyggande åtgärder föreslås, bl.a. främjande av aktuell, relevant och lättillgänglig information samt utbildningsprogram för att hjälpa arbetstagare att förstå och minska risken för alla former av överföring av hiv-infektion och för att förstå vikten av att ändra riskbeteenden. Personer som lever med hiv ska ges möjlighet att vara kvar i sitt arbete eller erbjudas nytt arbete.

Arbetsmarknadens parter har enligt rekommendationen ett särskilt ansvar för att på arbetsplatsen samarbeta i frågor som rör information och utbildning för att öka medvetenheten om riskerna med hiv samt även om frågor som rör det förebyggande arbetet.

Medlemsstaterna uppmanas att skapa en mekanism eller ett lämpligt organ för att övervaka utvecklingen av den nationella arbetslivspolitikerna mot hiv/aids.

Utöver rekommendationen antog den internationella arbetskonferensen enhälligt en särskild resolution för att främja och genomföra rekommendationen om hiv/aids och arbetslivet.

Regeringen konstaterar att den nuvarande svenska nationella politiken på hiv/aids-området ligger väl i linje med rekommendationens förslag till åtgärder. Rekommendationen föranleder enligt regeringens mening inte några åtgärder i Sverige, men regeringen anser att den kan tjäna som inspiration för arbetet att skapa opinion och för att utveckla det förebyggande arbetet.

## **Motionerna**

### *Följdmotionen*

*Sven-Olof Sällström (SD)* anser i följdmotion A3 att det ska ges möjligheter för vissa arbetsgivare att fråga arbetstagare om deras hiv/aids-status och att kräva läkarintyg av arbetstagare inom vissa sektorer, t.ex. vård- och hälsosektorn och inom Försvarsmakten.

### *Motioner från den allmänna motionstiden*

*Vänsterpartiet* anser i motion A209 *yrkande 2* att det bör utredas hur ett frågeförbud alternativt ett krav på att frågor som ställs vid t.ex. anställningsintervjuer ska vara sakligt motiverade bör utformas. Vänsterpartiet anser att arbetsgivares rätt att ställa frågor till arbetstagare och arbetssökande bör regleras.

*Hillevi Larsson och Åsa Lindestam (båda S)* vill i motion A227 införa ett förbud för arbetsgivare att vid anställningsintervjuer ställa frågor om planerade barn.



## Utskottets ställningstagande

### *Skrivelsen*

Utskottet kan inledningsvis konstatera att målet för insatserna mot hiv/aids i Sverige är att begränsa spridningen av denna sjukdom och andra sexuellt överförbara och blodburna sjukdomar samt att begränsa konsekvenserna av dessa infektioner för samhället och enskilda. Riksdagen antog i april 2006 en samlad nationell strategi för samhällets insatser för att förebygga spridning och minska konsekvenserna av hiv-infektion och andra sexuellt överförbara och blodburna sjukdomar (prop. 2005/06:60, bet. 2005/06:JuSoU1, rskr. 2005/06:218).

När det gäller den nu aktuella skrivelsen instämmer utskottet i regeringens uppfattning att ILO:s rekommendation om hiv/aids och arbetslivet är av stort värde. Utskottet kan också konstatera att den är det enda internationella instrumentet hittills för att främja de mänskliga rättigheterna med uttryckligt fokus på hiv och aids i arbetslivet. Regeringen slår fast att den nuvarande svenska nationella politiken ligger väl i linje med rekommendationens förslag till åtgärder och att inga åtgärder behöver vidtas med anledning av rekommendationen. Inte heller utskottet anser att några ytterligare åtgärder är nödvändiga med anledning av rekommendationen.

Utskottet vill särskilt betona vikten av att uppmärksamma hiv/aids i arbetslivet och att vidta åtgärder för att trygga en arbetsmiljö som stöder personer som lever med hiv/aids. Även betydelsen av att ta hänsyn till sakligt motiverade krav i och anpassningar till verksamheten bör understrykas. Utskottet anser att det är av central betydelse att dessa och närbesläktade frågor behandlas i samråd med arbetsmarknadens parter inom alla sektorer, bl.a. i hälso-, vård- och försvarssektorerna.

I sammanhanget kan nämnas Arbetsmiljöverkets föreskrift om *skydd mot blodsmitta* (AFS 1986:23). Föreskriften gäller arbete som kan leda till kontakt med blod så att blodsmitta kan överföras. Även föreskriften om *mikrobiologiska arbetsmiljörisker – smitta, toxinpåverkan, överkänslighet* (AFS 2005:1) är relevant. Dessa föreskrifter ses för närvarande över och ett förslag om en revidering kommer enligt underhandsuppgifter att remissbehandlas inom kort.

### *Rätt för arbetsgivare att ställa vissa frågor och att kräva läkarintyg*

Följdmotion A3 (SD) tar upp en särskild aspekt på frågan om hiv/aids och arbetslivet, nämligen rätten för arbetsgivare att ställa frågor till arbetstägare om deras hiv/aids-status. Motionären anser att arbetsgivaren ska ha rätt att ställa frågor om detta.

De motioner från den allmänna motionstiden som också behandlas i avsnittet förordar i stället att det ska införas ett förbud för arbetsgivare att ställa vissa frågor, alternativt att de frågor som arbetsgivaren ställer ska

vara sakligt motiverade. Vänsterpartiets motion A209 yrkande 2 avser möjligheten att ställa frågor mer generellt, medan motion A227 (S) avser frågor om planerade barn.

Frågan om att införa ett förbud mot muntliga frågor övervägdes för ett tiotal år sedan av *Integritetsutredningen* som avlämnade betänkandet *Personlig integritet i arbetslivet* (SOU 2002:18). Enligt utredningen hade det från olika håll framförts att det borde införas ett förbud för arbetsgivaren att under ett anställningsförfarande ställa muntliga frågor som inte är relevanta i förhållande till anställningen. Utredningen, vars förslag utgick från *personuppgiftslagen (1998:204)* och i första hand tog sikte på hantering av personuppgifter, fann dock inte skäl att lämna något förslag om att införa ett förbud mot att ställa vissa muntliga frågor.

Även *Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet* har övervägt frågan. Utredningen överlämnade sitt betänkande *Integritetsskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44) till regeringen i maj 2009. I betänkandet finns en rättslig analys av frågan. Enligt utredningsdirektiven (Dir. 2006:55) skulle utredningen överväga om det fanns anledning att lagreglera tillåtligheten att ställa frågor om politisk övertygelse och facklig anslutning. I korthet innebär utredningens analys följande.

Arbetsgivarens frågerätt är i dag vidsträckt men inte helt fri.

*Regeringsformens* bestämmelse i 2 kap. 2 § om skydd för den negativa opinionsfriheten hindrar en offentlig myndighet att tvinga medborgare att ge till känna sin åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt och annat sådant hänseende. En arbetssökande befinner sig emellertid inte i en tvångssituation eftersom det är frågan om en förmån, dvs. att få en anställning. Bestämmelsen har därför begränsad betydelse i detta sammanhang. Utredningen konstaterar att kravet i 11 kap. 9 § *regeringsformen* på sakliga grunder vid tillsättning av statlig tjänst i den juridiska litteraturen har ansetts innebära att statliga arbetsgivarmyndigheter är förhindrade att begära upplysning om sådant som inte kan utgöra saklig grund för anställning.

En uttrycklig begränsning av möjligheten för arbetsgivare att ställa frågor till arbetssökande om olika förhållanden har tillkommit genom *lagen (2006:351) om genetisk integritet m.m.* Lagen innehåller i 2 kap. 1 § ett förbud mot att utan stöd av lag i samband med avtal efterforska eller använda genetisk information om den andra parten. Bestämmelsen innebär ett förbud för en arbetsgivare att genom frågor försöka få fram resultat av en genetisk undersökning. Om informationen ändå blir känd får arbetsgivaren inte använda den i något avseende.

Förbuden mot diskriminering enligt *diskrimineringslagen (2008:567)* kan enligt utredningens bedömning inte anses innebära ett direkt förbud för en arbetsgivare att ställa frågor som har samband med diskrimineringsgrunderna, t.ex. att fråga en kvinnlig arbetssökande om hon är gravid. En uppgift om att en arbetssökande är gravid anses dock som ovidkommande för anställningen, och en arbetsgivare som avstår från att anställa en arbets-

sökande på grund av hennes graviditet löper risk att dömas för könsdiskriminering. Utredningen konstaterar också att en arbetsgivares frågor om graviditet eller familjebildning kan få betydelse i bevishänseende för det fall att det uppstår en tvist om huruvida diskriminering har förekommit. Enligt utredningen följer det av förbudet mot trakasserier att en arbetsgivare inte får ställa trakasserande frågor.

Något direkt frågeförbud kan enligt utredningen inte heller anses följa av *föräldraledighetslagen (1995:584)*, men på samma sätt som frågor om omständigheter som är hänförliga till diskrimineringslagen kan en arbetsgivares frågor om föräldraledighet få betydelse i bevishänseende vid en tvist om missgynnande i strid med lagen.

*Personuppgiftslagen* innebär en begränsning för arbetsgivaren att hämta in personuppgifter genom att ställa frågor för det fall arbetsgivaren hantear uppgifterna automatiserat eller om uppgifterna ingår eller är avsedda att ingå i en strukturerad samling personuppgifter som är tillgängliga för sökning eller sammanställning enligt särskilda kriterier. Personuppgiftslagen innebär således en indirekt reglering av en arbetsgivares möjlighet att ställa frågor och dokumentera svaren. Muntliga frågor och svar på dessa som inte dokumenteras faller dock helt utanför lagens tillämpningsområde. Detsamma gäller om svaren på muntliga frågor dokumenteras men inte på annat sätt än att uppgifterna sparas i en personalmapp sorterad i bokstavsordning efter namn.

I sina överväganden föreslår utredningen varken ett förbud för arbetsgivare att ställa frågor eller att det ställs krav i en lag på att frågor ska vara sakligt motiverade.

I frågan om ett förbud vidgar utredningen diskussionen i förhållande till utredningsdirektiven som alltså avsåg förbud mot att ställa frågor om politisk övertygelse och facklig anknytning. Utredningen anser att det vore rimligt att ett eventuellt förbud även omfattar sådant som utgör diskrimineringsgrunder enligt diskrimineringslagen eller missgynnande enligt föräldraledighetslagen. Utredningen analyserar de olika diskrimineringsgrunderna och skyddet enligt föräldraledighetslagen från denna utgångspunkt, och kommer fram till slutsatsen att det inte bör införas någon särskild bestämmelse om förbud för en arbetsgivare att ställa vissa frågor i den lag om integritetsskydd i arbetslivet som utredningen föreslår. Det mest naturliga är enligt utredningen att en förstärkning av skyddet i fråga om de intressen som skyddas i diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen sker inom ramen för dessa lagar. Frågan bör enligt utredningen anstå till en kommande översyn av dessa lagar.

När det gäller ett eventuellt krav på att frågor ska vara sakligt motiverade, såväl när de ställs under ett rekryteringsförfarande som under en pågående anställning, är utredningens uppfattning att en sådan reglering skulle föra för långt. Utredningen pekar bl.a. på intervjusituationen där det i inledningen inte är ovanligt med mjuka och vida frågor. Att kräva att

sådana frågor ska uppfylla ett skadeståndssanktionerat krav på relevans och saklighet går enligt utredningen utöver vad som är motiverat av hänsyn till integritetsskyddet.

I följdmotion A3 (SD) föreslås också att arbetsgivare ska ha rätt att kräva läkarintyg av arbetstagare inom vissa sektorer, t.ex. vård- och omsorgssektorn. Även frågan om rätt att kräva läkarintyg tas upp av Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet.

Utredningen anser att en arbetsgivares kontrollåtgärd i form av en medicinsk undersökning är särskilt känslig från integritetssynpunkt och därför bör användas med stor restriktivitet. Utvecklingen innebär att användningen av medicinska kontroller i arbetslivet ökar. Utredningen gör en genomgång av gällande rätt som visar att det saknas en heltäckande reglering och att rättsläget i flera avseenden är oklart. Skyddet skiljer sig åt för arbetstagare i offentlig och privat sektor. För arbetssökande saknas i stort sett skyddande regler. Mot denna bakgrund föreslås en särskild reglering av medicinska undersökningar. Lagförslaget innebär att en arbetsgivare får begära en medicinsk undersökning bara om undersökningen sker för ett berättigat ändamål och om den framstår som ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet i förhållande till ändamålet.

### *Utskottets överväganden*

Rätten till respekt för privatlivet och för den personliga integriteten är en mänsklig rättighet. Staten har ett ansvar för att upprätthålla ett skydd mot att denna rättighet kränks. Som utskottet framfört tidigare med anledning av likartade motionsyrkanden är det en svår balansakt att reglera ett skydd för den personliga integriteten (bet. 2010/11:AU10). Å ena sidan handlar det om att arbetstagare och arbetssökande ska tillförsäkras ett fungerande skydd. En eventuell reglering måste både göra det möjligt att förutse vilken typ av kontrollåtgärder de kan möta och vara ett skydd mot otillbörliga intrång. Å andra sidan måste en reglering ge arbetsgivaren utrymme att utöva den kontroll som dennes ansvar för säkerhet och effektivitet på arbetsplatsen aktualiserar. Hänsyn måste tas till det berättigade intresse av kontroll som är nödvändigt för att arbetsgivaren ska kunna leda och fördela arbetet.

När det gäller den särskilda frågan i motion A3 (SD) som anknyter till skrivelsen om hiv/aids och arbetslivet vill utskottet särskilt understryka att en av de allmänna principer som ILO-rekommendationen bygger på är att prioritera att smittvägar förebyggs. En annan prioritering är att arbetstagare bör ha skydd för sitt privatliv. Det gäller bl.a. sekretess när det gäller hiv och aids, särskilt i fråga om den egna hiv-statusen. En annan princip i rekommendationen är att inga arbetstagare bör tvingas att genomgå ett hiv-test eller avslöja sin hiv-status.

Förslagen från Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet har remissbehandlats, och beredning pågår i Regeringskansliet. Resultatet av detta arbete bör avvaktas. Motionerna A3 (SD), A209 (V) yrkande 2 och A227 (S) bör därför avslås.

Utskottet föreslår att skrivelse 2011/12:16 ILO:s rekommendation (nr 200) om hiv/aids och arbetslivet läggs till handlingarna.

## Allmänt om den arbetsrättsliga lagstiftningen

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet motioner om bl.a. den svenska arbetsrätten och behovet av att se över lagstiftningen på arbetsmarknaden. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 3 (S).

### Motionerna

*Caroline Helmersson Olsson m.fl. (S)* betonar i motion A336 yrkande 2 betydelsen av spelreglerna på arbetsmarknaden och samspelet mellan arbetsmarknadens parter. Motionärerna anser också att det är viktigt att arbetsmarknadens parter är jämnstarka, och därför behövs det lagar som reglerar anställningsskyddet. *Hannah Bergstedt m.fl. (S)* understryker i motion A367 yrkande 1 behovet av tryggare anställningar. Det lyfts fram att ungdomar är den grupp som har betydligt lägre löner och mer flexibla och otrugga anställningsvillkor än andra grupper.

*Boriana Åberg (M)* anser i motion A268 att det bör göras en översyn av möjligheten att reformera lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad LAS, eftersom lagen innebär problem och hinder som strider mot arbetslinjen. Även *Finn Bengtsson m.fl. (M)* vill, i motion A300 yrkande 1, få till stånd en översyn av det arbetsrättsliga regelverket i syfte att skapa ökad flexibilitet för att gynna företagare och företagande. *Eliza Roszkowska Öberg (M)* anser i motion A379 att möjligheterna till flexibelt arbete bör ses över. Översynen ska även omfatta vilka möjligheter det finns för staten att uppmuntra till flexibelt arbete. Allt bör ske i samråd med arbetsmarknadens parter.

*Anna Steele (FP)* vill i motion A265 att regeringen ska arbeta för en förändring av hur anställningar i mikroföretag regleras. Till exempel bör det finnas en rätt för arbetsgivare att utan angivande av grund säga upp arbetstagare som har anställts under de senaste 12 månaderna.

*Solveig Zander och Anders Åkesson (båda C)* betonar i motion A355 behovet av att skapa en flexibel arbetsrätt. Bland annat måste LAS på sikt bli mindre omfattande. Anställningstryggheten måste balanseras mot företagens möjligheter att få den bästa arbetskraften.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att den svenska modellen utgör en god grund för en väl fungerande arbetsmarknad. Grunderna för arbetsrätten bör bestå också framöver. Den arbetsrättsliga lagstiftningen är och ska vara en stabil grund för förhållandena på arbetsmarknaden, och LAS är ett av de centrala regelverken på området.

Utskottet stödjer regeringens arbete att föra Sverige mot full sysselsättning och därigenom minska utanförskapet. Centralt i det arbetet är att det ska vara lätt att anställa. Utformningen av delar av arbetsrätten gör dock att vissa grupper, som unga och utrikes födda, kan få svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är därför viktigt att särskilt underlätta skapandet av nya anställningar för grupper med svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden och att skapa möjligheter för dessa personer att kvarstå i arbete. Utskottet kan konstatera att detta är en stor utmaning som har blivit än större med anledning av den kris och orostid som råder i Europa och övriga världen.

Utskottet anser att det är viktigt att uppmärksamma alla de ungdomar som vill komma över den höga tröskel in på arbetsmarknaden som finns i dag. Det är av stor betydelse att hitta vägar in på arbetsmarknaden för dem. Regeringen utreder för närvarande frågan om lärlingsprovanställningar, och en proposition är aviserad till våren 2012. Utskottet vill även betona vikten av att ungdomar inte hoppar av skolan, att lärlingsutbildningar införs och att det blir billigare att anställa ungdomar.

Alla människor som kan och vill arbeta ska ges möjlighet att göra det utifrån sina förutsättningar. De arbetsrättsliga reglerna i Sverige ger goda förutsättningar för att kombinera trygga förhållanden på arbetsmarknaden med en hög sysselsättningsnivå. I sammanhanget konstaterar utskottet att det pågår beredning i Regeringskansliet av ett antal justeringar av gällande regler. Utskottet vill särskilt nämna det arbete som pågår där med förslag till en ändring i LAS i avsikt att förtydliga att visstidsanställningar inte får kombineras på ett sätt som utgör ett missbruk. En departementspromemoria (Ds 2011:22) remitterades under hösten. Remissvaren analyseras för närvarande i Regeringskansliet. Regeringen har aviserat en proposition i frågan till slutet av mars 2012.

En särskild fråga är regelverket när det gäller balansen mellan arbetsgivares och arbetstagares intressen vid tvister om uppsägning. Utskottet välkomnar den utredning i frågan som regeringen tillsatte i september 2011. Utredaren får även överväga förändringar i bestämmelserna om avskedande, om det bedöms lämpligt (Dir. 2011:76). Uppdraget ska redovisas senast den 28 september 2012.

Utskottet vill avvakta det pågående utredningsarbetet och vill därför för närvarande inte vidta några större förändringar i LAS eller i arbetsrätten i övrigt i de avseenden som berörs i motionerna. Av detta skäl anser utskottet inte att något tillkännagivande med anledning av motionerna

A265 (FP), A268 (M), A300 (M) yrkande 1, A336 (S) yrkande 2, A355 (C), A367 (S) yrkande 1 och A379 (M) är nödvändigt, och avstyrker därför motionerna.

## Turordningsfrågor

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motionsyrkanden om att på olika sätt se över och förändra turordningsreglerna i LAS och om att avskaffa tvåpersonersundantaget. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 4 (S, V) och 5 (SD).

### Bakgrund

Turordningsreglerna i 22 § LAS är endast aktuella vid arbetsbristsituationer när personer ska sägas upp och valet står mellan flera arbetstagare. Utgångspunkten i arbetsrätten är arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, den s.k. arbetsledningsrätten. Genom bl.a. lagstiftning och kollektivavtal har arbetsledningsrätten begränsats. Turordningsreglerna i LAS är ett exempel på undantag från arbetsledningsrätten. Det är dock arbetsgivaren själv som lägger fast förutsättningarna för t.ex. omfattningen av driftsinskränkningen och dess förläggning på olika drifts- eller förvaltningsenheter. Huvudregeln i 22 § LAS är i enlighet med principen ”sist-in-först-ut”, dvs. 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. Det finns dessutom vissa särregler, t.ex. för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och som har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren. En domstol kan pröva om arbetsgivarens uppsägning står i strid med turordningsreglerna och i så fall ålägga arbetsgivaren att betala skadestånd.

Efter förslag av arbetsmarknadsutskottet i betänkande 2000/01:AU4 Undantag från turordningen m.m. infördes den 1 januari 2001 ett undantag från den gällande turordningsprincipen, det s.k. tvåpersonersundantaget, i 22 § andra stycket LAS. Regeln innebär att en arbetsgivare med högst tio arbetstagare får undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de personer som undantas har företräde till fortsatt anställning oavsett turordningen. Arbetsgivarens beslut att tillämpa undantagsbestämmelsen kan i normalfallet inte prövas rättsligt.

Bakom förslaget stod en majoritet bestående av företrädare för Moderaterna, Kristdemokraterna, Centerpartiet, Folkpartiet och Miljöpartiet. Förslag om att upphäva undantagsregeln har därefter genom åren varit uppe till behandling ett antal gånger och avslagits av riksdagen.

Reglerna i 22 § LAS är dispositiva på det sättet att en avvikelse får göras genom kollektivavtal. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs det dock att det finns ett sådant avtal mellan parterna i andra frågor. Bestämmelserna om turordning kan alltså ersättas av kollektivavtalsreglerade turordningar antingen på det sättet att kollektivavtalet innehåller egna turordningsregler eller att kollektivavtalet bara innehåller en fullmakt för de lokala parterna att träffa avtal om s.k. avtalsturlistor. En avtalsturlista behöver inte nödvändigtvis innebära att parterna gör undantag från lagens turordningsregler. En avtalsturlista kan även fylla andra syften, t.ex. att i kollektivavtalets form befästa att parterna har en gemensam uppfattning i frågan. Turordningsöverenskomsten kan vara en del av en bredare uppgörelse.

Riksdagen gjorde i april 2005 ett tillkännagivande om kringgående av turordningsreglerna i LAS med anledning av en motion som behandlades i arbetsmarknadsutskottets betänkande 2004/05:AU8. I motionen uppmärksammades företeelsen att personal i samband med bolagiseringar flyttas mellan olika turordningsområden, vilket kan innebära nackdelar vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Arbetsmarknadsutskottet ansåg att det är oacceptabelt om ett företag handlar i strid med intentionerna bakom lagstiftningen.

Utskottet förutsatte att regeringen skulle uppmärksamma problemet och vid behov återkomma till riksdagen. Regeringen återkom i proposition 2008/09:6 med en rättslig analys som utmynnade i att nackdelarna med en eventuell lagändring skulle bli större än de förbättringar som skulle uppnås. Någon lagändring föreslogs inte, och frågan skulle inte heller utredas vidare.

## **Motionerna**

*Vänsterpartiet* anser i motion A208 att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort från 22 § LAS.

*Emma Carlsson Löfdahl (FP)* betonar i motion A338 behovet av att kunna undanta 20 procent av de anställda vid uppsägning. Detta skulle möjliggöra för företag att behålla s.k. nyckelpersoner och öka möjligheterna för unga att hålla sig kvar på arbetsmarknaden.

*Kerstin Lundgren (C)* vill i motion A287 att LAS ska reformeras i fråga om turordningsreglerna. Turordningsreglerna bör göras om; bl.a. bör företag med upp till tio anställda helt undantas från dessa bestämmelser.



*Sven-Olof Sällström* och *David Lång* (båda SD) anser i motion A272 att omfattningen av det befintliga undantaget i turordningsreglerna bör utökas från två till fem personer.

### Utskottets ställningstagande

Utskottet kan inledningsvis konstatera att Vänsterpartiet i sin motion vill slopa möjligheten att göra undantag medan de övriga motionärerna i stället på olika sätt vill utöka rätten för arbetsgivaren att göra undantag från turordningsreglerna.

Utskottet anser att den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, i huvudsak fungerar bra och är en god grund för en väl fungerande arbetsmarknad. Därför bör grunden för arbetsrätten bestå också framöver. Denna modell, där förhållandena på arbetsmarknaden i hög grad regleras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter, bör värnas. Det är en modell som förutsätter att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt sätt. Parterna har själva i stor utsträckning de verktyg som behövs för att rätta till det som kan uppfattas som obalanser eller brister.

I sammanhanget kan utskottet även hänvisa till den förutnämnda utredningen som regeringen i september 2011 tillsatte för att göra en översyn av regelverket om tvister i samband med uppsägning (Dir. 2011:76). Översynen ska endast avse tvister om avslutande av anställningar och omfatta kostnader som uppstår efter det att en uppsägning har ägt rum. Översynen ska avse både uppsägning på grund av arbetsbrist och av personliga skäl. Frågor som avser turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska dock lämnas utanför. Uppdraget ska redovisas senast den 28 september 2012.

Utskottet anser att frågan om turordningen i hög grad är de avtalsslutande parternas ansvar. Motionerna A208 (V), A272 (SD), A287 (C) och A338 (FP) avstyrks.

## Solidariskt entreprenörsansvar

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motionsyrkanden om ett solidariskt entreprenörsansvar. Utskottet föreslår ett tillkännagivande om att regeringen ska återkomma till riksdagen i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares ansvar i utstationeringssituationer, vilket innebär att tre S-motioner delvis bör bifallas.

Jämför reservation 6 (V).

## Motionerna

*Socialdemokraterna* anser i motion A335 yrkande 16 att en modell för ett solidariskt entreprenörsansvar bör införas. Det blir allt vanligare med olika former av entreprenadkedjor i olika branscher, och längden på dessa kedjor tycks öka. Med fler nivåer av underentreprenörer ökar risken för att det uppstår problem, både för de anställda och för samhället. Det är inte ovanligt med problem med utbetalning av den intjänade lönen till en arbetstagare som är i slutet av en lång kedja av underentreprenörer. Det gäller särskilt för utländska arbetstagare som tillfälligt utstationerats till Sverige. För samhället kan det innebära att skatt och sociala avgifter undanhålls.

*Vänsterpartiet* anser i motion Sf243 yrkande 8 att företag som är etablerade i Sverige och som anlitar bemanningsföretag eller utländska underentreprenörer bör göras solidariskt ansvariga för inbetalning av löner, försäkringar, skatter och sociala avgifter. I dag finns det nätverk mellan entreprenörer och underleverantörer som är så invecklade att det är svårt att skilja mellan de svarta och de vita jobben. De som främst drabbas är de som kommer hit för att arbeta och som inte har råd att protestera.

*Teres Lindberg (S)* vill i motion A341 lagfästa huvudentreprenörens ansvar för arbets- och anställningsvillkor, vilket motionären ser som ett effektivt sätt att bekämpa både svartarbete och dåliga anställningsvillkor. *Anders Karlsson m.fl. (S)* anser i motion A370 att frågan om en lagstiftning om ett solidariskt ansvar för att säkra löneutbetalningar och stärka motivationen för huvudentreprenörer att välja seriösa underentreprenörer bör utredas.

*Fredrik Olovsson (S)* betonar i motion A217 behovet av sanktioner mot det som beskrivs som arbetsgivares lönestöld. Flera unga får inte ut sin lön när de sommar- eller helgjobbar. Lagstiftningen bör därför skärpas så att det finns sanktionsmöjligheter mot arbetsgivaren om intjänad lön inte betalas ut.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att motionerna i detta avsnitt i första hand tycks ta sikte på anställdas möjlighet att få sin intjänade lön utbetald. Utskottet kan konstatera att den juridiska utgångspunkten för denna fråga är att ett anställningsavtal har ingåtts mellan en arbetsgivare och en arbetstagare som parter. De huvudsakliga momenten i ett sådant avtal är arbetstagarens åtagande att utföra ett arbete och arbetsgivarens åtagande att utge ersättning till arbetstagaren för dennes arbetsinsats.

Att inte betala ut lön till en arbetstagare är inte ett straffrättsligt brott, lika lite som att inte betala någon annan civilrättslig skuld. Det kan dock bli fråga om ett brott mot kollektivavtalet och berättiga till allmänt skadestånd enligt 54 § MBL.

En bestämmelse som är relevant i detta sammanhang är arbetstagares rätt enligt LAS att med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren (4 § tredje stycket LAS). Arbetstagaren behöver alltså inte iakttä sin uppsägningstid. Ett exempel som ges i förarbetena till denna bestämmelse är att arbetsgivaren dröjer med att betala ut lönen under en inte obetydlig tid.

Lagstiftaren har dessutom genom en rad bestämmelser försökt säkerställa att intjänad lön kommer de enskilda arbetstagarna till del, de s.k. löneskyddsreglerna. En del av löneskyddet avser förbudet för arbetsgivare att kvitta en fordran mot arbetstagarens intjänade lön. *Lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt* utgår från huvudprincipen att ett avdrag på arbetstagarens fordran på lön m.m. för arbetsgivarens motfordran endast får ske med arbetstagarens medgivande. Enbart i några få, i lagen uttryckligen angivna, fall är tvångskvittning från arbetsgivarens sida tillåten.

Den yttersta vägen för en arbetstagare att få betalt för sin lön är att försätta arbetsgivaren i konkurs enligt *konkurslagen (1987:672)*. Om en arbetsgivare har delgivits en betalningsuppsmaning att betala en arbetstagares lönefordran som är klar och förfallen men underlåtit att betala inom en vecka kan arbetstagaren begära arbetsgivaren i konkurs inom tre veckor. Om skulden då ännu inte är betald anses arbetsgivaren vara insolvent och kan försättas i konkurs (2 kap. 9 § konkurslagen). Om arbetsgivaren försätts i konkurs har arbetstagaren förmånsrätt enligt *förmånsrättslagen (1970:979)* till betalning av vissa lönekrav framför de flesta övriga fordringsägarna i konkursen. En lönefordran omfattas i princip av förmånsrätt om den har förfallit till betalning inom en period av tre månader innan konkursansökan gjordes och en månad efter konkursbeslutet. Även om en arbetstagares lönefordran är förenad med förmånsrätt i arbetsgivarens konkurs händer det dock att betalning inte kan ske från konkursboet. Reglerna om förmånsrätt har bl.a. därför kompletterats med *lönegarantilagen (1992:497)*. Lagen, som gäller både vid konkurs och vid företagsrekonstruktion, innebär att staten kan gå in och betala ersättning i form av lönegaranti för en förmånsberättigad lönefordran.

Dessutom finns det vissa regler i *lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*, förkortad MBL, som gäller hur tvister ska lösas, t.ex. bestämmelserna om tvister om arbetsskyldighet (34 § MBL) och tvister om lön (35 § MBL). Ett av syftena med bestämmelserna är att sådana tvister ska lösas så snabbt som möjligt. Några av förutsättningarna för att 35 § MBL ska vara tillämplig är att det har uppstått en tvist om lön eller annan ersättning som grundas på avtal eller lag (s.k. rättstvist). För att bestämmelsen ska gälla förutsätts också att lönetvisten har uppstått mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation som är bundna av samma kollektivavtal och att tvisten gäller en medlem i den avtalsbundna arbetstagarorganisationen. Om inte arbetsgivaren begär förhandling och väcker talan i

enlighet med de (korta) tidsfrister som anges i MBL är arbetsgivaren skyldig att betala lön i enlighet med arbetstagarorganisationens mening, om inte kravet är oskäligt.

Utskottet kan konstatera att det alltsedan MBL infördes 1977 har funnits ett sätt för arbetstagarorganisationer att kontrollera entreprenadkedjor genom de s.k. vetoreglerna i 38–40 §§ MBL. Det gäller situationer då en arbetsgivare vill att någon ska utföra arbete i en verksamhet utan att vara anställd där. Arbetsgivaren måste då underkasta sig vissa särskilda regler i lagen om inflytande för arbetstagarorganisationerna. Reglerna gäller bl.a. vid anlitan av utlyrd arbetskraft och av entreprenörer. Arbetsgivaren ska på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren har kollektivavtal med. I 39 § MBL ges en arbetstagarorganisation i vissa situationer rätt att förklara att en åtgärd som arbetsgivaren har tänkt vidta inte får beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. En sådan förklaring brukar kallas arbetstagarorganisationens vetorätt. Rätt till en sådan vetoförklaring föreligger om arbetsgivaren har förhandlat med arbetstagarorganisationen enligt 38 § MBL och den tilltänkta åtgärden ”kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtagget inom parternas avtalsområde”. Ett exempel som nämns i förarbetena till lagen är om en arbetsgivare vill medverka till upprättande av en sådan ”kedja” av entreprenörer och underentreprenörer, som erfarenhetsmässigt medför fara för ett åsidosättande av såväl arbetsrättslig lagstiftning som skattelagstiftning (prop. 1975/76:105 Bilaga 1, s. 399 f.).

Utskottet är medvetet om att det i vissa sammanhang, t.ex. vid långa entreprenadkedjor, kan vara svårt att fastställa vem som är att anse som arbetsgivare och vem som därmed är betalningsskyldig för lön och andra förpliktelser enligt anställningsavtalet.

Utskottet anser att den svenska modellen, där förhållandena på arbetsmarknaden i hög grad regleras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter, i huvudsak fungerar väl och bör värnas. Det regelverk som ovan beskrivits säkerställer dock inte att till Sverige utstationerade arbetstagare, särskilt när flera underentreprenörer bildar entreprenadkedjor, erhåller intjänade löner m.m. Utskottet anser därför att riksdagen bör tillkännage för regeringen som sin mening att denna inom kort ska återkomma till riksdagen med initiativ i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares/huvudentreprenörs ansvar i utstationeringssituationer.

Ett EU-direktiv om *minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt* (2009/52/EG) bör nämnas i detta sammanhang. Direktivet innehåller bestämmelser om ansvar för företag som för att genomföra entreprenader anlitar underentreprenörer med anställda som vistas olagligt i landet. När det finns en kedja av underentreprenörer, är utgångspunkten att ansvaret ska gälla alla uppdragsgivare mellan arbetsgivaren och den beställande parten i det ursprungliga entreprenadavtalet. Dessa uppdragsgivare ska dels betala en finansiell

sanktion, dels ansvara för lön till de anställda i fråga. Regeringen gav i juni 2009 en särskild utredare i uppdrag att föreslå hur direktivet ska genomföras i svensk rätt. I september 2010 överlämnades utredningen *EU:s direktiv om sanktioner mot arbetsgivare* (SOU 2010:63). I utredningen konstateras att det i svensk rätt inte finns några regler som motsvarar direktivets bestämmelser om entreprenörer enligt ovan. Utredningen föreslår därför en särskild lag som innebär att de aktuella företagen dels ska betala en särskild avgift, dels ska vara solidariskt ansvariga med arbetsgivaren för tredjelandsmedborgarnas lön för arbete inom underentreprenaden. Frågan bereds för närvarande i Regeringskansliet (Justitiedepartementet), och en proposition är aviserad till juni 2012.

Vad utskottet anfört om att regeringen ska återkomma till riksdagen i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares ansvar i utstationeringssituationer bör ges regeringen till känna. Det innebär att motionerna A335 (S) yrkande 16, A341 (S) och A370 (S) delvis bör bifällas och motionerna Sf243 (V) yrkande 8 och A217 (S) avslås.

## Omställningsansvar för sjuka m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt avslår utskottet tre motionsyrkanden om omställningsansvar för sjuka m.m.

Jämför reservationerna 7 (S) och 8 (V).

### Motionerna

*Socialdemokraterna* betonar i motion Sf309 yrkande 8 vikten av engagemang från arbetsmarknadens parter för att stödja sjukskrivna så att de snabbt kan komma tillbaka till arbetet. Partiet menar att det behövs fler insatser för en ökad omställningsförmåga och mer av snabb och väl fungerande rehabilitering. För att få fler personer tillbaka till arbetet krävs en aktiv medverkan från arbetsplatserna. Såväl det förebyggande och det systematiska arbetsmiljöarbetet som hur man hanterar situationen när någon väl har blivit sjuk måste prioriteras starkare. Arbetslivet måste öppnas även för dem som inte i varje stund kan prestera fullt ut.

*Vänsterpartiet* vill i motion Sf313 yrkande 9 att regeringen ska inleda trepartssamtal med arbetsmarknadens parter för att få till stånd ett omställningsavtal för sjukskrivna. Genom ett omställningsavtal kan en struktur skapas så att alla parter tar sitt ansvar.

*Phia Andersson* och *Hans Olsson* (båda S) vill i motion A326 få till stånd en översyn för att stärka anställningsskyddet för arbetsskadade och sjuka.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att det är av stor betydelse att ge alla människor som kan arbeta möjlighet att göra det utifrån sina förutsättningar. Det är också mycket viktigt att insatserna för att hindra utanförskap för personer med nedsatt arbetsförmåga förstärks. Även den som har en tydlig men begränsad arbetsförmåga på grund av sjukdom ska kunna göra en insats. Det ligger en stor utmaning i dessa ambitioner. Det är utskottets övertygelse att fler människor genom tidiga, aktiva och individuellt anpassade rehabiliteringsinsatser snabbare kan återgå i arbete.

Utskottet anser att det, utöver samhällets resurser och bättre samverkan mellan myndigheterna, också krävs en mer aktiv medverkan från arbetsmarknadens parter och de enskilda arbetsplatserna. Den svenska arbetsmarknadsmodellen är ett system med både lagar och avtal som samspelar och som förutsätter att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt sätt och diskuterar och kommer överens om olika frågor. Utskottet måste dock understryka vikten av att upprätthålla respekten för självständigheten för arbetsmarknadens parter och vill därför inte uttala sig om vad parterna mer specifikt bör förhandla och sluta kollektivavtal om.

Utskottet noterar dock att det ingår i regeringens uppdrag till den s.k. *Socialförsäkringsutredningen* att analysera och föreslå lösningar som innebär att arbetsmarknadens parter tar över ansvaret för den arbetslivsriktade rehabiliteringen för anställda som är sjukskrivna (Dir. 2010:48). Kommitténs arbete ska slutredovisas i sin helhet senast den 15 maj 2013.

När det gäller yrkandet i motion A326 (S) om en översyn för att förstärka anställningsskyddet för arbetsskadade och sjuka vill utskottet hänvisa till ställningstagandet i avsnittet *Allmänt om den arbetsrättsliga lagstiftningen*. Sammanfattningsvis framkommer där att utskottet för närvarande inte ser skäl att vidta några större förändringar i LAS och arbetsrätten i övrigt.

Med hänvisning till det som har anförts ovan anser utskottet att motionerna *Sf309 (S) yrkande 8*, *Sf313 (V) yrkande 9* och *A326 (S)* bör avslås.

## Övriga integritetsfrågor i arbetslivet

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt föreslår utskottet att riksdagen avslår ett motionsyrkande om att införa en lag om integritet i arbetslivet och ett annat yrkande om utökade möjligheter för arbetsgivare att begära utdrag ur belastningsregistret för vissa arbetssökande.

Jämför reservation 9 (V).

## Bakgrund

Integritetsutredningen som tillsattes 1999 överlämnade i mars 2002 betänkandet *Personlig integritet i arbetslivet* (SOU 2002:18). Utredningen föreslog att det skulle införas en ny lag för att stärka skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet. Utredningsförslaget ledde inte till någon lagstiftningsåtgärd.

I april 2004 tillsattes en parlamentariskt sammansatt kommitté som bl.a. skulle kartlägga och analysera skyddet för den personliga integriteten. Utredningen överlämnade i januari 2008 sitt slutbetänkande *Skyddet för den personliga integriteten – Bedömningar och förslag* (SOU 2008:3) till regeringen. Utredningen lämnade inga konkreta lagförslag inom den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Som redovisats ovan tillsattes en utredning i maj 2006 som skulle lämna förslag till lagreglering av skydd för den personliga integriteten i arbetslivet. Utredningen *Integritetsskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44) överlämnades till regeringen i maj 2009. Utredningen föreslog en lag om integritetsskydd i arbetslivet. Utredningen har remissbehandlats och bereds för närvarande i Regeringskansliet.

## Motionerna

*Vänsterpartiet* vill i motion A209 yrkande 1 att regeringen lägger fram ett förslag till en lag om integritetsskydd i arbetslivet. För *Vänsterpartiet* är det grundläggande att värna den personliga integriteten, och partiet hänvisar till att utredningen *Integritetsskydd i arbetslivet* har föreslagit en ny lag om integritetsskydd i arbetslivet. *Vänsterpartiet* är positivt till att införa en lag med ändamål att skydda arbetstagares personliga integritet i arbetslivet. Utredningens förslag är, med några justeringar, en god grund för detta arbete.

*Tuve Skånberg (KD)* understryker i motion A347 behovet av obligatorisk kontroll mot brottsregister vid utbildning till och anställning i ett yrke där människor kan komma att stå i en beroendeställning till den anställde.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att frågan om och hur man bör reglera skyddet för den personliga integriteten är komplicerad. Den innebär bl.a. en svår balansakt mellan olika intressen. Å ena sidan ska arbetssökande och arbetstagare tillförsäkras ett bra skydd. Å andra sidan måste regleringen ge arbetsgivare utrymme att utöva den kontroll som deras ansvar för säkerhet och effektivitet på arbetsplatsen kräver och som är nödvändig för att kunna leda och fördela arbetet.

I utredningen *Integritetsskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44) har som framgått ovan utarbetats ett förslag till en lag om integritetsskydd i arbetslivet som berör frågorna som belyses i båda motionerna. Utredningen bereds som nämnts ovan för närvarande i Regeringskansliet.

I motion A347 (KD) vill motionären få utrett om det ska införas en obligatorisk kontroll mot belastningsregistret i vissa situationer. Utskottet kan konstatera att frågan om arbetsgivares möjlighet att i samband med nyanställning kräva ett registerutdrag är i huvudsak oreglerad i svensk rätt. En arbetsgivare anses i princip ha rätt att själv avgöra vad som ska ingå i underlaget för ett anställningsbeslut.

I sammanhanget kan nämnas att det i *säkerhetsskyddslagen (1996:627)* finns bestämmelser om registerkontroll i bl.a. belastningsregistret. Med säkerhetsskydd avses skydd mot brott som riktar sig mot totalförsvaret eller rikets säkerhet i övrigt.

Sedan år 2000 har ett antal lagar antagits med bestämmelser om skyldighet för arbetsgivare att genomföra registerkontroll i samband med anställning eller motsvarande. I dessa fall har man av integritetsskäl valt lösningen att det är den enskilde som ska inhämta utdraget och visa upp det för arbetsgivaren. Lagarna gäller för arbete på skolområdet, i hem för vård och boende som tar emot barn, inom försäkringsförmedling och på området för stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).

Regeringen föreslog däremot inte någon skyldighet att genomföra registerkontroll när det gäller personal inom hälso- och sjukvården i proposition 2009/10:210 *Patientsäkerhet och tillsyn*. Regeringen ansåg där att ett krav på att visa upp ett registerutdrag innebär en integritetskränkning för den enskilde arbetssökanden. Regeringen pekade särskilt på att eftersom hälso- och sjukvården utgör en stor sektor på arbetsmarknaden skulle ett krav på registerkontroll vid anställning beröra ett mycket stort antal personer.

I sammanhanget kan utskottet nämna ett nyligen antaget EU-direktiv om *bekämpande av sexuella övergrepp mot barn, sexuell exploatering av barn och barnpornografi samt om ersättande av rådets rambeslut 2004/68/RIF (2011/93/EU)*. Enligt direktivets artikel 10.2 ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivare, när de rekryterar en person till en yrkesverksamhet eller en organiserad frivilligverksamhet som innefattar direkta och regelbundna kontakter med barn, har rätt att begära information om huruvida det finns fällande domar för något av de brott som omfattas av direktivet. Regeringskansliet (Justitiedepartementet) bereder för närvarande frågan om vilka författningsförändringar som krävs för att Sverige ska leva upp till sina åtaganden enligt direktivet.

I sammanhanget vill utskottet även nämna Datainspektionens (DI) granskning av företag som erbjuder bakgrundskontroller av arbetssökande. Vid sådana kontroller hämtas information från bl.a. myndigheter, domstolar och internetsökningar. DI konstaterar i granskningen att det inte är tillåtet för företag att registrera uppgifter om att den arbetssökande har dömts för brott och, i förekommande fall, vilka brott. Huvudregeln är att personuppgifter som rör lagöverträdelser endast får hanteras av myndigheter. DI har därför förelagt de granskade företagen att upphöra med att behandla sådana uppgifter och även att bli mer restriktiva med att registrera ekonomiska uppgifter. DI riktar också kritik mot att företagen inte informerar de



arbets sökande på ett tillräckligt sätt. Den sökande har rätt att få veta vilka uppgifter som kommer att samlas in, hur uppgifterna samlas in och vem som är ansvarig för uppgifterna som samlats in.<sup>1</sup>

Utskottet anser att det vid bedömningen av frågor om rätt till registerutdrag krävs en grundlig analys och en noggrann avvägning av de motstående intressena. Detta gäller särskilt som det pågår en oroväckande utveckling med att allt fler registerutdrag begärs ut av enskilda på uppmaning av arbetsgivare som inte själva har rätt att få uppgifter ur registret.

Utskottet har i avsnittet *ILO:s rekommendation om hiv/aids och arbetslivet* i de delar som avser det s.k. frågeförbudet konstaterat att det är en svår balansakt att reglera ett skydd för den personliga integriteten. Beredningsarbetet som pågår i Regeringskansliet bör avvaktas även i detta avseende, och motionerna A209 (V) *yrkande 1* och A347 (KD) ska därför avslås.

## Övriga arbetsrättsliga motioner

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar här två motioner om fackligt skydd och arbetstagarrepresentation. Utskottet föreslår att riksdagen avslår båda motionsyrkandena.

Jämför reservation 10 (SD).

## Motionerna

### *Fackligt skydd*

*Sven-Olof Sällström* och *Thoralf Alfsson* (båda SD) anser i motion A380 att alla arbetstagare ska erbjudas fackligt skydd. Kollektivavtal ska inte få ingås mellan arbetsmarknadens parter med mindre än att samtliga arbetstagare inom avtalsområdet kan erbjudas fackligt medlemskap och skydd. Partiet vill därför att möjligheterna till en tvingande lagstiftning ses över.

### *Arbetstagarrepresentation*

*Désirée Pethrus* (KD) vill i motion A315 att man ska se över *lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda* och *lagen (2011:427) om europeiska företagsråd* i syfte att öka representationen av arbetstagare i företags och koncerners styrelser. En tänkbar förändring är att ordet huvudorganisation ändras till något som bättre passar in med de tre centralorganisationerna LO, TCO och Saco. I samband med översynen

<sup>1</sup> Datainspektionens nyhetsarkiv den 5 december 2011, hämtat från [www.datainspektionen.se](http://www.datainspektionen.se).

bör det även utredas om en förändring ska ske så att styrelserepresentation för de anställda alltid ska finnas i svenska aktiebolag med fler än 25 anställda.

## Utskottets ställningstagande

### *Fackligt skydd*

Utskottet vill understryka att den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på fria och självständiga sammanslutningar av arbetstagare som enligt sina stadgar ska tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållande till arbetsgivaren och motsvarande sammanslutningar på arbetsgivarsidan. Dessa organisationer är juridiska personer, vanligen ideella föreningar, som i huvudsak regleras enbart av sina egna stadgar. I stadgarna finns i allmänhet detaljerade regler om t.ex. förutsättningarna för beviljande av medlemskap och regler om när en medlem kan uteslutas. Av allmänna rättsprinciper anses följa att den som drabbas av beslut om uteslutning har rätt att få en opartisk prövning av om föreningens beslut stämmer överens med stadgarna. Dessutom har icke-medlemmar i praxis ansetts kunna tilltvinga sig inträde i en arbetsmarknadsorganisation, om han eller hon uppfyller stadgarnas krav för medlemskap.

Genom antagandet av *diskrimineringslagen (2008:567)* infördes ett lagstadgat förbud mot diskriminering i fråga om medlemskap och medverkan i arbetstagar-, arbetsgivar- eller yrkesorganisationer. Regeln förbjuder diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Noteras kan att politisk åskådning inte ingår bland lagens sju diskrimineringsgrunder. Förbudet gäller fysiska personers rätt att medverka i sammanslutningen och rätt till medlemsförmåner.

En fråga som har samband med den sak som tas upp i motion A380 är vem som omfattas av ett kollektivavtal på en arbetsplats. Frågor om kollektivavtal är reglerade i 23–31 a §§ MBL. Allmänt kan sägas att det som regel i kollektivavtalen finns ett krav på arbetsgivaren att tillämpa avtalet även på anställda som inte genom medlemskap i den avtalsslutande organisationen är formellt bundna av avtalet, t.ex. icke fackligt organiserade arbetstagare eller anställda som tillhör en facklig organisation som inte har kollektivavtal med arbetsgivaren. En sådan skyldighet för arbetsgivaren gäller dock endast i förhållande till den arbetstagarorganisation som har ingått kollektivavtalet och grundar ingen självständig rätt för den som inte är medlem i organisationen.

I detta sammanhang kan det dock nämnas att kollektivavtal brukar påverka de rättsliga sedvänjorna på ett avtalsområde, åtminstone i den mån parterna i ett enskilt anställningsavtal inte har avtalat om något annat och det saknas lagstiftning på området. Det anses betyda t.ex. att även arbetstagare som inte är medlemmar i en avtalsslutande organisation kan omfattas av anställningsvillkor som är reglerade i ett kollektivavtal.

Utskottet anser att den svenska modellen med självständiga och ansvars- tagande organisationer på arbetsmarknaden bör värnas. Utskottet tar själv- klart avstånd från alla former av handlingar som utgör diskriminering enligt diskrimineringslagstiftningen. Utskottet finner dock inte anledning att vare sig se över eller införa en sådan tvingande lagstiftning som före- slås i motion A380 (SD), som därför avstyrks.

### *Arbetsstagarrepresentation*

Utskottet anser att en viktig uppgift för det arbetsrättsliga regelverket är att skapa förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagar- nas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande.

Riksdagen beslutade i maj 2011 (prop. 2010/11:60, bet. 2010/11:AU6, rskr. 2010/11:224) om en ny lag om europeiska företagsråd (SFS 2011:427). Lagen antogs som ett led i att genomföra *Europaparla- mentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbets- tagare*. Den nya lagen innehåller vissa nya bestämmelser, bl.a. i fråga om förhandlingarna om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller något annat informations- och samrådsförfarande. För det fall flera ledamöter ska väljas till den s.k. förhandlingsdelegationen hänvisas till den ordning som gäller för hur arbetsstagarrepresentanter utses enligt 8 § andra och tredje styckena lagen om styrelserepresentation för de privatanställda (24 § i den nya lagen). I propositionen bedömde regeringen denna reglering som ända- målsenlig. Utskottet har ingen annan uppfattning i den saken.

Utskottet, som anser att den svenska modellen i huvudsak fungerar bra och är en god grund för en väl fungerande arbetsmarknad, ser inte behov av att ändra i det arbetsrättsliga regelverket med anledning av det som framförs i motion A315 (KD), som därför bör avslås.

## Frågor som har behandlats tidigare under valperioden

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet femton motionsyrkanden som bereds förenklad. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionsyrkanden bl.a. om att ta bort undantaget i turordningsreglerna i 22 § LAS och om en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder.

Dessa yrkanden tar upp motsvarande eller i allt väsentligt motsvarande frågor som riksdagen har behandlat tidigare under valperioden.

I avsnittet behandlas även två motionsyrkanden om ratificering av ILO-konvention 94 som utskottet föreslår ska avslås i avvaktan på regeringens beredning av ett tillkännagivande som riksdagen beslutade om i juni 2011.

Jämför särskilt yttrande 2 (V).

### *Motionsförslag som bereds i förenklad ordning*

Under denna rubrik behandlar utskottet 15 motionsyrkanden som bereds förenklad. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionsyrkanden bl.a. om att ta bort undantaget i turordningsreglerna i LAS och om en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder. Dessa yrkanden tar upp motsvarande eller i allt väsentligt motsvarande frågor som riksdagen har behandlat och avslagit tidigare under valperioden.

I motionerna från 2011 års allmänna motionstid har det väckts förslag bl.a. om att ta bort undantaget i turordningsreglerna i LAS och om en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder. De berörda motionsyrkandena är A213 (S), A218 (S), A225 (S), A236 (S), A237 (S), A240 (S), A269 (M), A288 (M), A291 (S), A295 (S), A318 (S), A352 (M), A364 (M), A365 (M) och A371 (S).

Utskottet har behandlat motsvarande eller i allt väsentligt motsvarande motionsförslag tidigare under valperioden. Detta har gjorts i betänkande 2010/11:AU10. Riksdagen avsgjort i enlighet med utskottets förslag motionsyrkandena. Utskottet står fast vid sina senaste ställningstaganden, och det finns inte heller andra skäl att åter behandla motionerna i vanlig ordning. Motionerna A213 (S), A218 (S), A225 (S), A236 (S), A237 (S), A240 (S), A269 (M), A288 (M), A291 (S), A295 (S), A318 (S), A352 (M), A364 (M), A365 (M) och A371 (S) avstyrks.

### *Övriga motioner*

Tidigare under valperioden har riksdagen även behandlat motionsyrkanden om ratificering av ILO-konvention 94. Denna fråga tas i detta betänkande upp i motionerna U207 (V) yrkande 10 och A253 (S). Riksdagen beslutar

tade den 16 juni 2011 om ett tillkännagivande till regeringen om att ratificera denna konvention (bet. 2010/11:AU10, rskr. 2010/11:299). Frågan bereds för närvarande i Regeringskansliet. Av detta skäl anser utskottet inte att något tillkännagivande med anledning av motionerna *U207 (V) yrkande 10* och *A253 (S)* är nödvändigt, varför de kan avslås.

## Reservationer

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

### 1. Förbud för arbetsgivare att ställa frågor om planerade barn, punkt 3 (S, MP, V)

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S), Mehmet Kaplan (MP), Josefin Brink (V) och Kerstin Nilsson (S).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2011/12:A209 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2 i denna del och

2011/12:A227 av Hillevi Larsson och Åsa Lindestam (båda S).

#### *Ställningstagande*

Unga kvinnors utsatthet på arbetsmarknaden påverkas av arbetsgivarens syn på barnafödande. Det visar sig t.ex. när det gäller hur arbetsgivaren ser på att anställa kvinnor i fertil ålder. Vissa arbetsgivare drar sig för att anställa kvinnor i den ålder då man vanligtvis skaffar barn. Det förekommer att arbetsgivare vid anställningsintervjuer ställer frågan om den arbetsökande har för avsikt att skaffa barn. Medvetet eller omedvetet har svaret på en sådan fråga betydelse för bedömningen av den arbetsökande. Det kan av många också upplevas som stötande att i en anställningsintervju behöva svara på djupt personliga frågor som uppenbart inte har relevans för bedömningen av lämpligheten för befattningen.

Även om den arbetssökande inte har någon som helst skyldighet att svara på en fråga om planer att skaffa barn kan denna fråga vara mycket stressande och röra djupt privata förhållanden. Den som är på anställningsintervju vill göra ett gott intryck och vara tillmötesgående, och då finns det en risk att personen känner sig tvingad att svara även på personliga och irrelevanta frågor. Viljan att vara tillmötesgående och oviljan att ljuga kan göra att den sökande känner sig tvingad att avslöja att hon redan är gravid eller planerar att skaffa barn framöver. Det är något som kan försämra hennes chanser att få arbetet. Det kan dessutom vara svårt att i efterhand bevisa att det var just därför hon inte fick jobbet.

Då frågor om planerade graviditeter som regel ställs främst till kvinnliga arbetssökande, i syfte att gallra bort dem som svarar ja eller ställa krav på uppskjuten graviditet, borde frågan inte vara tillåten över huvud taget vid anställningsintervjuer. Vi anser att detta bör gälla oavsett om frågan riktas till kvinnliga eller manliga sökande.

Det bör alltså införas ett förbud för arbetsgivare att ställa frågor om graviditet och planerade barn vid anställningsintervjuer. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna A209 (V) yrkande 2 i denna del och A227 (S) tillstyrks.

## **2. Förbud för arbetsgivare att ställa integritetskränkande frågor m.m., punkt 4 (V)**

av Josefin Brink (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2011/12:A209 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2 i denna del.

### *Ställningstagande*

Enligt gällande rätt finns det i dag få begränsningar för arbetsgivare när det gäller att ställa frågor till arbetstagare och arbetssökande. Vänsterpartiet anser att arbetsgivares rätt att ställa frågor till arbetstagare och arbetssökande bör regleras. Varken diskrimineringslagstiftningen eller personuppgiftslagen ger något skydd mot frågor som kan uppfattas som integritetskränkande och vars svar normalt sett ändå inte får ligga till grund för anställnings- och befordringsbeslut eller andra arbetsledningsbeslut. Det kan exempelvis handla om frågor om graviditet, politisk tillhörighet och facklig anslutning.

Arbetsgivare ska inte få fråga om vad som helst. Det bör införas ett lagreglerat frågeförbud alternativt ett krav på att frågor som ställs vid t.ex. anställningsintervjuer ska vara sakligt motiverade. Den exakta utformningen bör utredas vidare.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna, vilket innebär att motion A209 (V) yrkande 2 i denna del tillstyrks.

**3. Allmänt om den arbetsrättsliga lagstiftningen, punkt 5 (S)**  
av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Kerstin Nilsson (S).

*Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2011/12:A336 av Caroline Helmersson Olsson m.fl. (S) yrkande 2 och

2011/12:A367 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkande 1 och  
avslår motionerna

2011/12:A265 av Anna Steele (FP),

2011/12:A268 av Boriana Åberg (M),

2011/12:A300 av Finn Bengtsson m.fl. (M) yrkande 1,

2011/12:A355 av Solveig Zander och Anders Åkesson (båda C) och

2011/12:A379 av Eliza Roszkowska Öberg (M).

*Ställningstagande*

De som är unga i dag ska bära upp samhället i morgon. Unga står för en stor och positiv kraft i vårt samhälle. De är kreativa och ser nya lösningar. Att ingjuta hopp och framtidstro i dagens unga generation är en framtidsinvestering. I dag står vi inför en enorm utmaning.

Unga människors möjlighet att hitta ett arbete som ger en inkomst i vuxenlivet har de senaste åren kraftigt försämrats. Det är ett misslyckande för samhället att så många i de stora ungdomskullarna riskerar att inte få ett vanligt arbete med avtalsenlig lön och sjysta arbetsvillkor.

Vad unga människor behöver är fler chanser i livet. De behöver en utbildningspolitik som öppnar dörrar och som ger flera alternativ för dem. De unga behöver aktiva insatser när deras skyddsnät inte fungerar. Att då göra en satsning med 5,4 miljarder kronor på att sänka krogmomsen, som i bästa fall ger 3 000 jobb, duger inte för att lösa ungdomsarbetslösheten.

Ungdomsarbetslösheten måste tas på allvar och inte förminskas till en diskussion om lagparagrafer. Näringsministern och Svenskt Näringsliv har länge hävdad att ungdomsarbetslösheten skulle minska om bara ungdomars löner sänktes och deras rättigheter på arbetsmarknaden försvagades. Vi anser att det är fel väg att gå. Att ytterligare försämra arbetsvillkoren för unga på en redan otrygg arbetsmarknad leder endast till ökade klyftor. Vägen till vuxenlivet blir ännu längre och krokigare. TCO har med hjälp av data från Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) granskat om påståendet att lagen om anställningsskydd, förkortad LAS, är ett hinder för unga stämmer genom att beräkna hur stor andel av de arbetslösa ungdomarna som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. Resultatet visar att LAS, tvärt emot vad som hävdas i debatten, endast har en margi-



nell betydelse för ungdomsarbetslösheten. Av de arbetslösa ungdomarna hade 97,5 procent aldrig befunnit sig i en situation där turordningsregler ens teoretiskt kan ha påverkat deras arbetslöshet. Snarare är utvecklingen den motsatta, dvs. att unga i dag i större utsträckning har otrygga anställningar som t.ex. projektanställningar och tidsbegränsade vikariat som enkelt avslutas utan vare sig varsel eller förhandlingar.

Vi vet att arbetsmarknaden är under ständig förändring; nya branscher och yrken tillkommer och andra försvinner. Det innebär stora möjligheter men ställer också stora krav på att samhället på ett effektivt sätt ska klara av omställningen. Kompetens måste ständigt tillvaratas och utvecklas samtidigt som matchningen av de arbetssökande mot de lediga jobb som finns måste fungera på ett bra sätt. Det förutsätter att det finns tillräckligt med platser inom vuxenutbildning och högskola, men också att det inom ramen för arbetsmarknadspolitiken erbjuds olika former av bristyrkesutbildningar som möter näringslivets behov.

Vi vill ha ett arbetsliv där reglerna och överenskommelserna om löner och anställningsvillkor även framöver sköts genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Vi vill utveckla ett samhälle där vi konkurrerar med andra länder genom kunskap och kompetens och inte genom låga löner och osjysta villkor på arbetsmarknaden. Vi tycker att det är viktigt att arbetsmarknadens parter är jämnstarka, och därför behövs det lagar som bl.a. reglerar anställningsskyddet.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna A336 (S) yrkande 2 och A367 (S) yrkande 1 tillstyrks.

#### **4. Tvåpersonersundantaget, punkt 6 (S, V)**

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S), Josefin Brink (V) och Kerstin Nilsson (S).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2011/12:A208 av Josefin Brink m.fl. (V).

#### *Ställningstagande*

Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist gör att arbetsgivare inte fritt kan välja vilka som ska sägas upp. Turordningskriterierna i LAS är anställningstid och ålder. Dessa kriterier är till skillnad från t.ex. kompetens objektiva och lätta att fastställa. Om det i en arbetsbristsituation krävs omplacering för att någon ska kunna stanna kvar i anställningen krävs det att personen har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

År 2000 beslutade en riksdagsmajoritet bestående av Moderaterna, Centerpartiet, Folkpartiet, Kristdemokraterna och Miljöpartiet att en arbetsgivare med högst tio anställda innan förhandlingarna inleds får undanta två personer som denne vill ha kvar, utan att ange skälen. Det innebär att förhandlingsrätten sätts ur spel. Arbetsgivarens ensidiga beslut kan i princip inte heller prövas rättsligt.

Undantagsregeln har inte lett till att fler nyanställs i små företag. Där emot har det skett en ökning av antalet avgångar bland löntagare i åldern 55–64 år. En orsak till att undantagsregeln inte lett till fler nyanställningar är att det redan före lagändringen var enkelt för en arbetsgivare att göra lokala överenskommelser med facket om avtalsturlistor. I dag är det allt för lätt för arbetsgivare att anställa för viss tid, och det ökade antalet visstidsanställningar har minskat arbetsgivarnas intresse av att göra undantag från turordningsreglerna.

Trots att relativt få arbetsgivare har använt sig av möjligheten att undanta två av de anställda från turordningen har undantagsregeln stor betydelse. Förutom att den inskränker förhandlingsrätten ökar den otryggheten för alla anställda vid företag med högst tio anställda. Det finns inga sakliga skäl till att anställda i mindre företag ska ha sämre anställningsskydd än anställda i större företag.

LAS ger, utan undantagsregeln, parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar på grund av arbetsbrist som är rätts säkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen. Nyckelpersoner var, genom kravet på tillräckliga kvalifikationer, skyddade redan innan undantagsregeln infördes.

Rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § LAS i enlighet med vad som anförts i motionen.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att motion A208 (V) tillstyrks.

## **5. Allmänna turordningsfrågor, punkt 7 (SD)**

av Sven-Olof Sällström (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2011/12:A272 av Sven-Olof Sällström och David Lång (båda SD) och avslår motionerna

2011/12:A287 av Kerstin Lundgren (C) och

2011/12:A338 av Emma Carlsson Löfdahl (FP).

### *Ställningstagande*

Arbetsmarknaden har förändrats i grunden de senaste decennierna. Dagens arbetsmarknad ställer högre krav än någonsin tidigare på rörlighet. Regelverket på arbetsmarknaden har dock inte hängt med i den stora omvälvning av arbetsmarknadens funktionssätt som har skett.

För att vi ska kunna klara av de stora arbetsmarknadspolitiska utmaningar som finns i dag är det viktigt att vi ser över förlegade regelverk som visat sig agera bromsklossar i arbetet för en bättre fungerande arbetsmarknad.

Ett exempel på ett sådant regelverk är de svenska turordningsreglerna i LAS. De slår särskilt hårt mot ungdomar som får svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. En förändring av regelverket vore också synnerligen positivt för företagen som skulle kunna reglera sammansättningen på arbetskraften i högre grad. De skulle dessutom våga anställa fler om de vid en arbetsbristsituation skulle kunna behålla nyckelpersonal. Möjligheten till undantag från turordningsreglerna gäller i dag för två personer, men Sverigedemokraterna anser att undantaget bör utökas till fem.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att motion A272 (SD) tillstyrks.

## **6. Solidariskt entreprenörsansvar, punkt 8 (V)**

av Josefin Brink (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2011/12:Sf243 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 8, 2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 16, 2011/12:A341 av Teres Lindberg (S) och 2011/12:A370 av Anders Karlsson m.fl. (S) samt avslår motion 2011/12:A217 av Fredrik Olovsson (S).

### *Ställningstagande*

Det blir allt vanligare med olika former av entreprenadkedjor i olika branscher, och längden på dessa kedjor tycks enbart öka. Med flera nivåer av underentreprenörer ökar risken för att det uppstår problem – både för de anställda och för samhället. Det är inte ovanligt med problem med utbetalning av den intjänade lönen till arbetstagare som är i slutet av en lång kedja av underentreprenader. Detta gäller särskilt för utländska arbetstagare som tillfälligt utstationerats till Sverige. För samhället kan det innebära att skatt och sociala avgifter undanhålls.

I dag finns det nätverk mellan entreprenörer och underleverantörer som är så invecklade att det är svårt att skilja mellan de svarta och de vita jobben.

En huvudentreprenör har i dagsläget inget ansvar för att de underentreprenörer som är verksamma på exempelvis en byggarbetsplats är seriösa och kan följaktligen utnyttja fördelarna med att söka en lägre kostnad utan att stå för någon risk när det gäller underentreprenörens agerande. Ett system med solidariskt ansvar för entreprenörer måste införas för att förhindra denna exploatering av arbetskraften. Det ska särskilt observeras att ett solidariskt entreprenörsansvar redan gäller i ett flertal europeiska länder, t.ex. Tyskland, Österrike, Spanien, Italien och Frankrike. Vårt grannland Norge införde ett entreprenörsansvar i januari 2010. Det kan också noteras att solidariskt entreprenörsansvar har godkänts av EU-domstolen i mål C-03/60 Wolff & Müller. Enligt den domen stod den tyska lagstiftningen om ansvar för huvudentreprenörer inte i strid med EU-rätten.

Ett entreprenörsansvar skulle kunna gå ut på att samtliga aktörer i entreprenadkedjan görs solidariskt ansvariga för lön som en arbetsgivare i entreprenörskedjan inte har betalat ut till en arbetstagarare. Detta innebär att en arbetstagarare som inte får betalning för en klar och förfallen lönefordran från sin arbetsgivare kan framställa fordringsanspråket mot t.ex. huvudentreprenören. Huvudentreprenören kan sedan regressvis rikta krav mot arbetstagararens formella arbetsgivare. Modellen innebär dels att en arbetstagarare inte går miste om intjänad lön, dels att huvudentreprenören får skäl att göra en mer noggrann undersökning av de underentreprenörer som anlitas. Det är nödvändigt att ansvaret ska gälla genom hela entreprenadkedjan, från huvudentreprenör och nedåt.

Ett ansvar för huvudentreprenörer kan också handla om skatter och avgifter, eftersom svartarbete är vanligt i entreprenadkedjor. Ett ansvar för huvudentreprenören kan därför vara ett effektivt sätt att bekämpa både svartarbete och dåliga anställningsvillkor.

Vänsterpartiet anser att regeringen ska tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag på lagreglering av solidariskt entreprenörsansvar för löner och försäkringar och för inbetalning av skatter och sociala avgifter.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motionerna Sf243 (V) yrkande 8, A335 (S) yrkande 16, A341 (S) och A370 (S) bör bifallas.

## **7. Omställningsansvar för sjuka m.m., punkt 9 (S)**

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Kerstin Nilsson (S).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2011/12:Sf309 av Tomas Eneroth m.fl. (S) yrkande 8 och avslår motionerna 2011/12:Sf313 av Wiwi-Anne Johansson m.fl. (V) yrkande 9 och 2011/12:A326 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S).

### *Ställningstagande*

En förutsättning för att få fler tillbaka till arbete är en aktiv medverkan från arbetsplatserna. Ett positivt arbetsklimat innebär stora vinster i form av ökad närvaro, arbetstrivsel, ökad kvalitet och produktivitet. Tidiga insatser för att förebygga sjukskrivningar är bra, både mänskligt och företagsekonomiskt. Det är i arbetslivet man bäst vet vilka problemen är och hur de bäst kan lösas. Strategier för att skapa arbetsplatser där människor kan prestera och må bra måste åter bli en diskussion som förs i styrelserummen.

Både det förebyggande och systematiska arbetsmiljöarbetet och hur man hanterar situationen när någon väl blivit sjuk måste prioriteras hårdare. Arbetslivet måste också öppnas även för den som inte i varje stund kan prestera fullt ut. Människor med funktionsnedsättningar måste ges en plats och tillåtas bidra efter sin förmåga.

Parterna på arbetsmarknaden har under lång tid haft en mycket viktig funktion i att skapa stabilitet, inte bara vad gäller löneavtalen, utan också genom försäkringar och andra trygghetssystem. Vi vill bygga vidare på detta och stimulera parterna att, t.ex. genom omställningsavtal, öka sitt engagemang för att stödja sjukskrivna att snabbt komma tillbaka till arbete.

Detta förutsätter också en fungerande riskspridning mellan arbetsgivare och mellan branscher. Det behövs ekonomiska drivkrafter för parterna att ta på sig ett sådant ökat engagemang som omfattar såväl aktiva och tidiga insatser för de anställda som är långtidssjukskrivna som stimulans till förebyggande insatser som förhindrar att ohälsa uppkommer. Tillsammans med en utvecklad företagshälsovård kan då en mer reell rehabilitering komma till stånd och arbetslinjen i sjukförsäkringen värnas på allvar.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att motion Sf309 (S) yrkande 8 tillstyrks.

## **8. Omställningsansvar för sjuka m.m., punkt 9 (V)**

av Josefin Brink (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2011/12:Sf313 av Wiwi-Anne Johansson m.fl. (V) yrkande 9 och

avslår motionerna

2011/12:Sf309 av Tomas Eneroth m.fl. (S) yrkande 8 och

2011/12:A326 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S).

### *Ställningstagande*

Ansvar i sjukförsäkringen måste fördelas såväl på samhället och arbetsgivare som på den enskilde. I dag ligger kraven nästan uteslutande på den sjuka personen själv, medan arbetsgivare kan vänta ut de olika tidsgränserna för att på så sätt sortera bort de anställda som inte kan arbeta med maximalt tempo hela tiden eller av andra skäl är mindre önskvärda. Behovet av en balans i ansvarsfördelningen är uppenbart.

Genom ett omställningsavtal för sjukskrivna kan en struktur skapas så att alla parter tar sitt ansvar. Det skulle innebära att fack och arbetsgivare sluter avtal om resurser för omställning för de personer som blir arbetslösa därför att de saknar arbetsförmåga i förhållande till sin tidigare anställning men som bedöms kunna söka andra arbeten. Det skulle ge arbetsgivare ett intresse av att inte hamna i sådana situationer, vilket skulle öka deras drivkrafter att underlätta för en sjukskriven att komma tillbaka. Samtidigt skulle de personer som trots sådana ansträngningar inte har möjlighet att gå tillbaka till sin gamla arbetsgivare få bättre möjligheter att ta sig vidare till nytt arbete genom att det finns mer resurser till omställning. För att få till stånd ett omställningsavtal krävs dock att staten driver på för en överenskommelse. Regeringen bör därför ta initiativ till ett trepartssamtal med arbetsmarknadens parter för att få till stånd ett omställningsavtal vid sjukdom.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att motion Sf313 (V) yrkande 9 tillstyrks.

## **9. Övriga integritetsfrågor i arbetslivet, punkt 10 (V)**

av Josefin Brink (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2011/12:A209 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1 och

avslår motion

2011/12:A347 av Tuve Skånberg (KD).

### *Ställningstagande*

Under senare år har kontrollen och övervakningen av anställda och arbetsökande ökat. I jakten på superarbetskraften tar sig arbetsgivare rätten att kräva alltmer detaljerad information om hälsa och personliga förhållanden

från dem som söker jobb. På arbetsplatserna blir övervakning via kameror, avlyssning av telefonsamtal och inloggning på datorer allt vanligare. Drogtester och medicinska kontroller genomförs utan vare sig tydliga motiv eller kvalitetskrav. Den här utvecklingen skapar otrygghet och leder till kränkningar och utsortering i arbetslivet.

Antalet utdrag ur polisens belastningsregister har ökat explosionsartat på senare år. Datainspektionen (DI) har nyligen granskat företag som erbjuder bakgrundskontroller av arbetssökande. Det har lett till att DI förelagt de granskade företagen att upphöra med att behandla uppgifter t.ex. om att arbetssökanden dömts för brott.

För Vänsterpartiet är det grundläggande att värna den personliga integriteten. Respekten för den personliga integriteten skyddas i internationella konventioner, däribland Europakonventionen, som Sverige förpliktat sig att följa.

Dagens lagstiftning om skydd för den personliga integriteten för arbetssökande och anställda är spretig, svårgenomtränglig och otillräcklig. Vänsterpartiet anser att det behövs en samlad och överskådlig lagstiftning som sätter tydliga gränser för vad arbetsgivare har rätt att ta reda på om anställda och arbetssökande och vilka metoder de får använda. Lagen bör utformas så att den harmonierar med övrig arbetsrättslig lagstiftning och blir tydlig och enkel att tillämpa för parterna på arbetsmarknaden. I betänkandet *Integritetsskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44) finns förslag till en sådan lagreglering. Vänsterpartiet anser att utredningens förslag snarast bör genomföras, med några tillägg och förändringar som vi redogör för i vår motion A209 och som framgår av min reservation i förra årets betänkande (bet. 2010/11:AU10, res. 11).

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motion A209 (V) yrkande 1 tillstyrks.

## **10. Fackligt skydd, punkt 11 (SD)**

av Sven-Olof Sällström (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2011/12:A380 av Sven-Olof Sällström och Thoralf Alfsson (båda SD).

### *Ställningstagande*

Sverigedemokraterna oroas av att politiskt aktiva och partimedlemmar i andra partier än de som traditionellt räknas till arbetarrörelsen i vissa fall nekas medlemskap, utesluts ur eller förhindras att ta förtroendeposter i fackföreningar. I Sverige, där mycket av arbetstagarnas trygghet och ställning

gentemot arbetsgivare regleras i de kollektivavtal som sluts mellan arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer är det, inte minst ur rättssäkerhetssynpunkt, viktigt att samtliga arbetstagare kan erbjudas det skydd och den trygghet som ett medlemskap i en fackförening kan erbjuda.

För att förhindra att arbetsgivarorganisationer inom ett specifikt avtalsområde enbart väljer att teckna kollektivavtal och andra avtal exklusivt med ett eller flera fackförbund, som sammantaget inte kan erbjuda samtliga arbetstagare inom avtalsområdet ett fackligt skydd, krävs det enligt Sverigedemokraternas uppfattning reglering i lag. I ett rättssamhälle är det av vikt att samtliga erbjuds samma rättsliga skydd, även på arbetsrättsområdet. Vi vill därför att regeringen ser över möjligheterna till en tvingande lagstiftning, där inga avtal mellan arbetsmarknadens parter får tecknas med mindre än att samtliga arbetstagare inom avtalsområdet kan erbjudas fackligt medlemskap och skydd.

Det som anförs i motionen om att alla arbetstagare ska erbjudas fackligt skydd bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att motion A380 (SD) tillstyrks.



## Särskilda yttranden

### 1. Arbetsgivares rätt att ställa frågor om hiv/aids m.m., punkt 2 (SD)

Sven-Olof Sällström (SD) anför:

Sverigedemokraterna anser att den svenska politiken på hiv/aids-området bör utformas med stor hänsyn till såväl arbetsgivare som arbetstagare. Sverigedemokraterna instämmer helt och hållet i skrivelsens formuleringar om att insatser på arbetsplatsen är av avgörande betydelse för det preventiva hiv/aids-arbetet och att stigmatisering av hiv-drabbade måste motverkas. Tillgång till behandling och stödåtgärder av olika slag för arbetstagare som lever med hiv är även det något som Sverigedemokraterna ser positivt på, detta för att säkerställa att arbetstagare med hiv kan behålla sin anställning och få det stöd de behöver. Hur det ska utformas rent konkret är en nationell politisk fråga, men Sverigedemokraterna instämmer i den viljeriktning som ILO ger uttryck för.

ILO slår fast att rekommendationen gäller för alla arbetstagare inom alla sektorer i arbetslivet. Sverigedemokraterna menar att detta tillämpningsområde är alldeles för brett för att skrivelsens innehåll på ett rimligt sätt ska kunna genomföras för samtliga arbetstagare i alla branscher. Det kan finnas områden där det är viktigt att arbetsgivaren har rätt att fråga om arbetstagarens hiv/aids-status. En sådan policy skulle också stärka allmänhetens förtroende för bl.a. hälso- och sjukvården.

### 2. ILO-konvention 94, punkt 14 (V)

Josefin Brink (V) anför:

Jag kan konstatera att en majoritet i riksdagen bestående av bl.a. Vänsterpartiet, Socialdemokraterna och Miljöpartiet den 16 juni 2011 beslutade om ett tillkännagivande till regeringen om att ratificera ILO-konvention 94 (bet. 2010/11:AU10, rskr. 2010/11:299). Vänsterpartiet står självklart fortfarande bakom kravet på en ratificering av konventionen men då frågan för närvarande bereds i Regeringskansliet anser vi inte i nuläget att det är behövligt med ytterligare ett tillkännagivande i frågan. Av detta skäl reserverar jag mig inte mot utskottets beslut att avstyrka motion U207 (V) yrkande 10.

BILAGA

## Förteckning över behandlade förslag

### Skrivelsen

Regeringens skrivelse 2011/12:16 ILO:s rekommendation (nr 200) om hiv/aids och arbetslivet.

### Följdmotionen

*2011/12:A3 av Sven-Olof Sällström (SD):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om möjligheten för vissa arbetsgivare att fråga arbetstagare om deras hiv/aids-status och att kräva läkarintyg av arbetstagare inom vissa sektorer.

### Motioner från allmänna motionstiden hösten 2011

*2011/12:U207 av Hans Linde m.fl. (V):*

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

*2011/12:Sf243 av Josefin Brink m.fl. (V):*

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att företag som är etablerade i Sverige och som anlitar utländska bemanningsföretag eller underentreprenörer bör göras solidariskt ansvariga för inbetalningar av löner, försäkringar, skatter och sociala avgifter.

*2011/12:Sf309 av Tomas Eneroth m.fl. (S):*

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om arbetsmarknadens parter engagemang för att stödja sjukskrivna så att de snabbt kan komma tillbaka till arbetet.

*2011/12:Sf313 av Wiwi-Anne Johansson m.fl. (V):*

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att inleda trepartssamtal med arbetsmarknadens parter för att få till stånd ett omställningsavtal.

*2011/12:A208 av Josefin Brink m.fl. (V):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd.

*2011/12:A209 av Josefin Brink m.fl. (V):*

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram ett förslag till en lag om integritetsskydd i arbetslivet i enlighet med vad som anförs i motionen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda hur ett frågeförbud alternativt ett krav på att frågor som ställs vid t.ex. anställningsintervjuer ska vara sakligt motiverade bör utformas.

*2011/12:A213 av Christina Oskarsson (S):*

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

*2011/12:A217 av Fredrik Olovsson (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av sanktioner mot arbetsgivares lönestöld.

*2011/12:A218 av Fredrik Olovsson (S):*

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

*2011/12:A225 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S):*

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

*2011/12:A227 av Hillevi Larsson och Åsa Lindestam (båda S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett förbud för arbetsgivare att vid anställningsintervjuer ställa frågor om planerade barn.

*2011/12:A236 av Kurt Kvarnström och Carin Runeson (båda S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om reglerna vid uppsägning av sjuka.

*2011/12:A237 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S):*

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

*2011/12:A240 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S):*

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

*2011/12:A253 av Teres Lindberg (S):*

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

*2011/12:A265 av Anna Steele (FP):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbeta för en förändring av hur anställningar i mikroföretag regleras.

*2011/12:A268 av Boriana Åberg (M):*

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

*2011/12:A269 av Kajsa Lunderquist och Jonas Jacobsson Gjörtler (båda M):*

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

*2011/12:A272 av Sven-Olof Sällström och David Lång (båda SD):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att öka antalet undantag i turordningsreglerna från två till fem.

*2011/12:A287 av Kerstin Lundgren (C):*

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

*2011/12:A288 av Lena Asplund (M):*

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

*2011/12:A291 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda S):*

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

*2011/12:A295 av Mattias Jonsson och Adnan Dibrani (båda S):*

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

*2011/12:A300 av Finn Bengtsson m.fl. (M):*

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

*2011/12:A315 av Désirée Pethrus (KD):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över lagen om styrelserepresentation för privatanställda och lagen om europeiska företagsråd i syfte att öka representationen av arbetstagare i företags och koncerners styrelser.

*2011/12:A318 av Lennart Axelsson m.fl. (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av åtgärder för att anpassa arbetslivet efter människors livssituation.

*2011/12:A326 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om anställningsskyddet för arbetsskadade och sjuka.

*2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S):*

16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en modell för ett solidariskt entreprenörsansvar.

*2011/12:A336 av Caroline Helmersson Olsson m.fl. (S):*

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om spelreglerna på arbetsmarknaden och samspelet mellan arbetsmarknadens parter.

*2011/12:A338 av Emma Carlsson Löfdahl (FP):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av möjligheten att undanta 20 % av de anställda vid uppsägning.

*2011/12:A341 av Teres Lindberg (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagfästa huvudentreprenörens ansvar för arbets- och anställningsvillkoren.

*2011/12:A347 av Tuve Skånberg (KD):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om obligatorisk kontroll mot brottsregister vid utbildning till och anställning inom ett yrke där människor kan komma att stå i en beroendeställning till den anställde.

*2011/12:A352 av Isabella Jernbeck (M):*

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

*2011/12:A355 av Solveig Zander och Anders Åkesson (båda C):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att skapa en flexibel arbetsrätt.

*2011/12:A364 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en vid översyn och utvärdering av lagstiftningen på arbetsmarknaden.

*2011/12:A365 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder.

*2011/12:A367 av Hannah Bergstedt m.fl. (S):*

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

*2011/12:A370 av Anders Karlsson m.fl. (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda en lagstiftning om solidariskt ansvar för att säkra löneutbetalningar och stärka motivationen för huvudentreprenörer att välja seriösa underentreprenörer.

*2011/12:A371 av Anders Karlsson m.fl. (S):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om turordningen vid uppsägning.

*2011/12:A379 av Eliza Roszkowska Öberg (M):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över möjligheterna till flexibelt arbete.

*2011/12:A380 av Sven-Olof Sällström och Thoralf Alfsson (båda SD):*  
Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att alla arbetstagare ska erbjudas fackligt skydd.