



Arbetsrätt

Sammanfattning

I betänkandet behandlar utskottet 122 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor som i huvudsak väcktes under den allmänna motionstiden 2013. De behandlade yrkandena rör bl.a. frågor om anställningsformer, inhyrning av arbetskraft, utstationering, turordning och rätt till heltid.

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden. Utgångspunkten för utskottet är att slå vakt om den svenska modellen, där förhållandena på arbetsmarknaden i stor utsträckning regleras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. Det finns inte skäl att med anledning av de nu aktuella motionsyrkandena föreslå några förändringar av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Utskottet anser att grunderna för arbetsrätten bör bestå. Utskottet hänvisar även i vissa delar till pågående utrednings- och beredningsarbete.

I betänkandet finns 34 reservationer och 3 särskilda yttranden.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	4
Redogörelse för ärendet	10
Ärendet och dess beredning	10
Utskottets överväganden	11
Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen m.m.	11
Tidsbegränsade anställningar m.m.	13
Upphörande av ett anställningsförhållande	18
Inhyrning av arbetskraft vid stadigvarande arbetskraftsbehov m.m.	20
Företrädesrätt till återanställning m.m.	22
Utstationering av arbetstagare och den svenska kollektivavtalsmodellen m.m.	26
Förhandlingsberörig företrädare vid utstationering	30
Solidariskt entreprenörsansvar	32
Socialt protokoll på EU-nivå	35
ILO:s konvention om offentlig upphandling	36
Anställningsskydd vid upphandlingar	38
Turordningsreglerna i LAS	40
Frågor om ledighet	42
Arbetstidens förläggning, övertid m.m.	45
Arbetsstidsförkortning	49
Rätt till heltid	50
Proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt	53
Hushållsarbetares rättigheter	54
Integritetsskydd i arbetslivet	57
Reservationer	60
1. Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen m.m., punkt 1 (SD)	60
2. Begränsningsregel för rullande visstidsanställningar, punkt 2 (S, V)	61
3. Begränsningsregel för rullande visstidsanställningar, punkt 2 (MP)	62
4. Övriga frågor om tidsbegränsade anställningar m.m., punkt 3 (V)	63
5. Upphörande av ett anställningsförhållande, punkt 4 (SD, V)	64
6. Inhyrning av arbetskraft vid stadigvarande arbetskraftsbehov, punkt 5 (S, V)	65
7. Ändring av EU:s bemanningsdirektiv, punkt 6 (V)	66
8. Inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning, punkt 7 (S)	67
9. Inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning, punkt 7 (V)	67
10. Övriga frågor om företrädesrätt till återanställning m.m., punkt 8 (V)	69
11. Utstationering av arbetstagare och den svenska kollektivavtalsmodellen m.m., punkt 9 (V)	70

12. Förhandlingsberörig företrädare vid utstationering, punkt 10 (S, SD, V)	72
13. Solidariskt entreprenörsansvar, punkt 11 (SD)	72
14. Solidariskt entreprenörsansvar, punkt 11 (V)	73
15. Socialt protokoll på EU-nivå, punkt 12 (S, V)	74
16. ILO:s konvention om offentlig upphandling, punkt 13 (V)	75
17. Anställningskydd vid upphandlingar, punkt 14 (V)	76
18. Turordningsreglerna i LAS, punkt 15 (S, V)	77
19. Turordningsreglerna i LAS, punkt 15 (SD)	78
20. Frågor om ledighet, punkt 16 (MP)	79
21. Frågor om ledighet, punkt 16 (SD)	80
22. Arbetstidens förläggning, övertid m.m., punkt 17 (MP)	80
23. Arbetstidens förläggning, övertid m.m., punkt 17 (SD)	81
24. Arbetstidens förläggning, övertid m.m., punkt 17 (V)	82
25. Arbetstidsförkortning, punkt 18 (MP)	84
26. Arbetstidsförkortning, punkt 18 (V)	84
27. Rätt till heltid, punkt 19 (S)	85
28. Rätt till heltid, punkt 19 (V)	86
29. Rätt till heltid inom den offentliga sektorn, punkt 20 (MP)	87
30. Rätt till heltid inom den offentliga sektorn, punkt 20 (SD)	88
31. Ratifikation av ILO:s konvention nr 189, punkt 22 (MP, V)	89
32. Övriga frågor om hushållsarbeters rättigheter, punkt 23 (V)	89
33. Integritetsskydd i arbetslivet, punkt 24 (MP)	90
34. Integritetsskydd i arbetslivet, punkt 24 (V)	91
Särskilda yttranden	93
1. Upphörande av ett anställningsförhållande, punkt 4 (S)	93
2. Förhandlingsberörig företrädare vid utstationering, punkt 10 (MP)	93
3. Solidariskt entreprenörsansvar, punkt 11 (S, MP)	94
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	95
Motion från allmänna motionstiden hösten 2012	95
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2013	95

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:A265 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M),

2013/14:A298 av Hans Rothenberg (M),

2013/14:A351 av Stefan Svanström (KD),

2013/14:A378 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M)
yrkande 1,

2013/14:A385 av Jörgen Hellman m.fl. (S),

2013/14:A387 av Isabella Jernbeck (M) och

2013/14:A402 av Mattias Karlsson och Sven-Olof Sällström (båda
SD).

Reservation 1 (SD)

2. Begränsningsregel för rullande visstidsanställningar

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 8,

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2,

2013/14:A256 av Caroline Helmersson Olsson (S) yrkandena 1 och
2,

2013/14:A288 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 9 och

2013/14:A398 av Gustav Fridolin m.fl. (MP) yrkande 23.

Reservation 2 (S, V)

Reservation 3 (MP)

3. Övriga frågor om tidsbegränsade anställningar m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1, 3, 5 och 6,

2013/14:A306 av Adnan Dibrani m.fl. (S),

2013/14:A313 av Adnan Dibrani m.fl. (S),

2013/14:A332 av Mikael Oscarsson och Robert Halef (båda KD) och

2013/14:A388 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkandena 1 och 5.

Reservation 4 (V)

4. Upphörande av ett anställningsförhållande

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 19,

2013/14:A208 av Hillevi Larsson (S) och

2013/14:A399 av Jimmie Åkesson m.fl. (SD) yrkande 8.

Reservation 5 (SD, V)

5. **Inhyrning av arbetskraft vid stadigvarande arbetskraftsbehov**

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:Sk411 av Leif Jakobsson m.fl. (S) yrkande 14,

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 10,

2013/14:A310 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S) yrkande 1 och

2013/14:A409 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 39.

Reservation 6 (S, V)

6. **Ändring av EU:s bemanningsdirektiv**

Riksdagen avslår motion

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 8.

Reservation 7 (V)

7. **Inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning**

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:Sk411 av Leif Jakobsson m.fl. (S) yrkande 15,

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 9,

2013/14:A207 av Hillevi Larsson (S) yrkandena 1 och 2,

2013/14:A224 av Christina Oskarsson och Jörgen Hellman (båda S),

2013/14:A278 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S),

2013/14:A310 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S) yrkande 2,

2013/14:A312 av Hans Hoff m.fl. (S) och

2013/14:A409 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 38.

Reservation 8 (S)

Reservation 9 (V)

8. **Övriga frågor om företrädesrätt till återanställning m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 4, 11 och 12 samt

2013/14:A363 av Lena Asplund (M).

Reservation 10 (V)

9. **Utstationering av arbetstagare och den svenska kollektivavtalsmodellen m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:Sk376 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 11–13 och 15,

2013/14:A243 av Hillevi Larsson (S),

2013/14:A254 av Phia Andersson (S),

2013/14:A276 av Jasenko Omanovic och Eva Sonidsson (båda S),

2013/14:A283 av Eva-Lena Jansson och Lars Mejern Larsson (båda S) yrkande 2,

2013/14:A305 av Hans Hoff m.fl. (S) och
2013/14:A322 av Peter Persson och Anders Karlsson (båda S).
Reservation 11 (V)

10. Förhandlingsbehörig företrädare vid utstationering

Riksdagen avslår motionerna
2013/14:Sk376 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 14,
2013/14:A401 av Mattias Karlsson (SD) och
2013/14:A409 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 40.
Reservation 12 (S, SD, V)

11. Solidariskt entreprenörsansvar

Riksdagen avslår motionerna
2013/14:Sk346 av Peter Persson och Anders Karlsson (båda S),
2013/14:Sk376 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 19,
2013/14:Sk411 av Leif Jakobsson m.fl. (S) yrkandena 16 och 17,
2013/14:A210 av Hans Hoff (S),
2013/14:A242 av Hillevi Larsson (S),
2013/14:A283 av Eva-Lena Jansson och Lars Mejern Larsson (båda S) yrkande 1 och
2013/14:A348 av Teres Lindberg (S).

Reservation 13 (SD)

Reservation 14 (V)

12. Socialt protokoll på EU-nivå

Riksdagen avslår motion
2013/14:A409 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 36.
Reservation 15 (S, V)

13. ILO:s konvention om offentlig upphandling

Riksdagen avslår motionerna
2013/14:Sk376 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 33,
2013/14:A272 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S) och
2013/14:A349 av Teres Lindberg (S).
Reservation 16 (V)

14. Anställningsskydd vid upphandlingar

Riksdagen avslår motionerna
2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 13 och
2013/14:A245 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S).
Reservation 17 (V)

15. Turordningsreglerna i LAS

Riksdagen avslår motionerna
2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 7,
2013/14:A211 av Börje Vestlund (S),

2013/14:A240 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S),
 2013/14:A275 av Adnan Dibrani och Mattias Jonsson (båda S),
 2013/14:A277 av Carina Adolfsson Elgestam och Tomas Eneroth
 (båda S),
 2013/14:A281 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda S),
 2013/14:A303 av Emma Carlsson Löfdahl (FP),
 2013/14:A361 av Kajsa Lunderquist (M),
 2013/14:A376 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg
 (båda M),
 2013/14:A399 av Jimmie Åkesson m.fl. (SD) yrkande 10 och
 2013/14:A409 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 37.

Reservation 18 (S, V)

Reservation 19 (SD)

16. Frågor om ledighet

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:K363 av Matilda Ernkrans (S),
 2013/14:Sf201 av Anders Andersson (KD) yrkande 3,
 2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 13,
 2013/14:A230 av Anders Ahlgren och Ulrika Carlsson i Skövde
 (båda C),
 2013/14:A266 av David Lång (SD),
 2013/14:A323 av Anna Wallén (S),
 2013/14:A325 av Ulf Nilsson och Anna Steele (båda FP) yrkande 1
 och
 2013/14:A399 av Jimmie Åkesson m.fl. (SD) yrkande 2.

Reservation 20 (MP)

Reservation 21 (SD)

17. Arbetstidens förläggning, övertid m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 16,
 2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 2 och 4–7,
 2013/14:A280 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings
 Backa (båda S),
 2013/14:A369 av Hillevi Larsson m.fl. (S) och
 2013/14:A406 av Mattias Karlsson (SD).

Reservation 22 (MP)

Reservation 23 (SD)

Reservation 24 (V)

18. Arbetstidsförkortning

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkandena 11 och 12 samt

2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 3.

Reservation 25 (MP)

Reservation 26 (V)

19. Rätt till heltid

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1,

2013/14:A217 av Kristina Nilsson och Eva Sonidsson (båda S),

2013/14:A260 av Caroline Helmersson Olsson (S),

2013/14:A288 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 8,

2013/14:A315 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S),

2013/14:A388 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkande 2 och

2013/14:A393 av Olle Thorell m.fl. (S).

Reservation 27 (S)

Reservation 28 (V)

20. Rätt till heltid inom den offentliga sektorn

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 1 och

2013/14:A399 av Jimmie Åkesson m.fl. (SD) yrkande 1.

Reservation 29 (MP)

Reservation 30 (SD)

21. Proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt

Riksdagen avslår motion

2013/14:A324 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M).

22. Ratifikation av ILO:s konvention nr 189

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 15,

2013/14:U316 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 6 och

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 14.

Reservation 31 (MP, V)

23. Övriga frågor om hushållsarbeters rättigheter

Riksdagen avslår motionerna

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 16–18 och

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 15 och 16.

Reservation 32 (V)

24. Integritetsskydd i arbetslivet

Riksdagen avslår motionerna

2013/14:Ju429 av Agneta Börjesson m.fl. (MP) yrkande 6,

2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 20 och

2013/14:A220 av Ingemar Nilsson och Susanne Eberstein (båda S).

Reservation 33 (MP)

Reservation 34 (V)

Stockholm den 13 mars 2014

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Jessica Polfjärd

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Jessica Polfjärd (M), Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Katarina Brännström (M), Maria Stenberg (S), Gustav Nilsson (M), Patrik Björck (S), Christer Nylander (FP), Ann-Christin Ahlberg (S), Annika Carlsson (C), Johan Andersson (S), Mehmet Kaplan (MP), Andreas Carlson (KD), Mattias Karlsson (SD), Jenny Petersson (M), Lotta Finstorp (M) och Ali Esbati (V).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I betänkandet behandlar utskottet 122 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor som i huvudsak väcktes under den allmänna motionstiden 2013. De behandlade yrkandena rör bl.a. frågor om anställningsformer, inhyrning av arbetskraft, utstationering, turordning och rätt till heltid. Förslagen i motionerna återges i bilagan.

Utskottets överväganden

Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med bl.a. allmänt ställda krav på en översyn av det arbetsrättsliga regelverket.

Jämför reservation 1 (SD).

Motionerna

Jörgen Hellman m.fl. (S) framhåller i motion 2013/14:A385 behovet av utveckling inom industrisektorn och att långsiktiga spelregler behövs för att en sådan utveckling ska komma till stånd. Motionärerna anser att det bör skapas möjligheter för arbetsgivare att i första hand utbilda personal och i andra hand permittera personal, i stället för att genomföra uppsägningar.

Ulrika Karlsson i Uppsala (M) anser i motion 2013/14:A265 att det är rimligt att fråga sig om lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad LAS, utifrån dagens förutsättningar är rättvis och bidrar till en fungerande arbetsmarknad. Hon vill se en vid översyn och utvärdering av lagstiftningen på arbetsmarknaden. Även *Finn Bengtsson* och *Jan R Andersson (båda M)* vill i motion 2013/14:A378 få till stånd en översyn av det arbetsrättsliga regelverket för att gynna företagare och företagande (*yrkande 1*). Motionärerna vill se lösningar som tillåter större flexibilitet än dagens regelverk. *Isabella Jernbeck (M)* vill i motion 2013/14:A387 att regeringen överväger en ändring i LAS. Den nuvarande utformningen av arbetsrätten resulterar i en stel arbetsmarknad med negativa konsekvenser för såväl tillväxt och företagsamhet som löner.

I motion 2013/14:A298 vill *Hans Rothenberg (M)* se över förutsättningarna för stärkt långsiktighet i en viss typ av anställningsavtal för utomeuropeiska anställda ombord på svenskflaggade fartyg, s.k. TAP-avtal. Det finns ett värde i att lyfta betydelsen av en långsiktighet för TAP-avtalen när det gäller att förbättra Sveriges konkurrenskraft och villkoren för de ombordanställda.

Stefan Svanström (KD) pekar i motion 2013/14:A351 på behovet av att utreda ändringar i LAS för att möjliggöra större flexibilitet i anställningsavtalen för såväl arbetsgivare som anställda och därigenom möta Lissabonstrategins krav på att implementera flexicurity fullt ut på den svenska arbetsmarknaden.

Mattias Karlsson och *Sven-Olof Sällström* (båda SD) vill i motion 2013/14:A402 att regeringen ser över möjligheterna till en tvingande lagstiftning där inga exklusiva avtal mellan arbetsmarknadens parter får tecknas om inte samtliga arbetstagare inom avtalsområdet kan erbjudas fackligt medlemskap och skydd.

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att den svenska modellen är en bra grund för en fungerande arbetsmarknad. Med den svenska modellen som utgångspunkt är det möjligt att skapa goda förutsättningar för en arbetsmarknad med trygga arbetstagare och arbetsgivare som vågar anställa. Den arbetsrättsliga lagstiftningen är och ska vara en stabil grund för förhållandena på arbetsmarknaden, och LAS är ett av de centrala regelverken på området. Målet för arbetsrätten ska vara att just skapa förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Utskottet anser att det är viktigt att det arbetsrättsliga regelverket är utformat på ett sätt som både arbetsgivare och arbetstagare i så stor utsträckning som möjligt kan ställa sig bakom. En viktig del av den svenska modellen är att regeringen och arbetsmarknadens parter har ett gemensamt ansvar för utvecklingen på arbetsmarknaden. Genom att den arbetsrättsliga lagstiftningen i stora delar är dispositiv i förhållande till kollektivavtal är det möjligt med anpassningar till särskilda behov inom olika branscher. Utskottet anser att arbetsmarknadens parter även fortsättningsvis i stor utsträckning bör ha möjlighet att göra anpassningar av gällande regler genom kollektivavtal.

Utskottet värdesätter att regeringen under mandatperioden som främsta mål har haft att föra Sverige mot full sysselsättning och därigenom minska utanförskapet. Alla människor som kan och vill arbeta ska få möjlighet att göra det utifrån sina egna förutsättningar. Centralt för målet att föra Sverige mot full sysselsättning, och därigenom minska utanförskapet, är att underlätta skapandet av nya anställningar för grupper med svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden och skapa möjligheter att kvarstå i arbete. Ett väl balanserat och förutsägbart arbetsrättsligt system är en viktig förutsättning för att nå det målet och för att skapa hållbar tillväxt och hög sysselsättning. Utskottet anser att det ska vara enkelt att anställa och att tillsvidareanställningar ska vara grunden på den svenska arbetsmarknaden. Tidsbegränsade anställningar kan dock samtidigt spela en viktig roll, inte minst för svagare gruppers möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. Utskottet anser att de rådande spelreglerna på arbetsmarknaden över lag fungerar väl och vill därför slå vakt om den svenska modellen. Utskottet anser således att grunderna för arbetsrätten bör bestå.

Utskottet anser att det i sammanhanget finns skäl att framhålla regeringens samarbete med arbetsmarknadens parter inom ramen för de s.k. trepartssamtalen. Ett resultat av dessa samtal är förslaget att införa ett statligt

subventionerat system för stöd vid s.k. korttidsarbete som ska aktiveras i tider av synnerligen djup lågkonjunktur, som regeringen presenterade i budgetpropositionen 2014 och som riksdagen beslutade om. Utskottet har tidigare lyft fram förslagets betydelse för en bättre fungerande arbetsmarknad och tillstyrkt de lagförslag och lagändringar som är sammankopplade med förslaget (ytr. 2013/14:AU1y). Utskottet vill även framhålla att det pågår en rad utredningar på arbetslivsområdet, om stärkt skydd för arbetstagare som slår larm, om utstationering på svensk arbetsmarknad, om inhyrning och företrädesrätt till återanställning och om registerutdrag i arbetslivet.

Utskottet, som konstaterar att flera utredningsåtgärder pågår, är inte berett att med anledning av motionerna föreslå några ändringar i LAS eller i arbetsrätten i övrigt eller att ta något annat initiativ i de avseenden som berörs i motionerna. Av dessa skäl avstyrker utskottet motionerna 2013/14:A265 (M), 2013/14:A298 (M), 2013/14:A351 (KD), 2013/14:A378 (M) yrkande 1, 2013/14:A385 (S), 2013/14:A387 (M).

I motion 2013/14:A402 (SD) lyfter motionärerna fram betydelsen av att alla arbetstagare ska ha samma rättsliga skydd, även på arbetsrättsområdet, och vill se vissa lagstiftningsåtgärder. Utskottet har tidigare behandlat likalydande motionsyrkanden, senast i betänkande 2012/13:AU8 (s. 42 f.). Som framhållits ovan anser utskottet att den svenska modellen, som bygger på kollektivavtal och starka och självständiga parter, är grunden för en fungerande arbetsmarknad. Utskottet vill på nytt påpeka att det självklart tar avstånd från alla former av handlingar som utgör diskriminering enligt diskrimineringslagstiftningen. Utskottet står dock fast vid uppfattningen att det inte finns någon anledning att se över möjligheterna att införa en sådan tvingande lagstiftning som föreslås i motionen och avstyrker den därför.

Tidsbegränsade anställningar m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med krav på bl.a. en begränsningsregel för rullande visstidsanställningar, att allmän visstidsanställning ska avskaffas som anställningsform och ändringar av reglerna om förhandlings- och informationsskyldighet i fråga om tidsbegränsade anställningar.

Jämför reservationerna 2 (S, V), 3 (MP) och 4 (V).

Bakgrund

Bestämmelser i LAS

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

Arbetsgivaren ska informera arbetstagarare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Till föräldralediga arbetstagarare med tidsbegränsad anställning ska informationen, om arbetstagararen begärt det, lämnas direkt till honom eller henne (6 f §).

En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för sådant arbete som avses med kollektivavtalet ska som huvudregel snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet (28 §). En arbetsgivare ska även förhandla på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad MBL, om företrädesrätten berörs (32 §).

Visstidsdirektivet

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

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

Departementspromemorian Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen (Ds 2011:22) upprättades sommaren 2011. Promemorian innehöll bl.a. förslag till förtydligande av rättsläget när det gällde visstidsanställningar. Mot bakgrund av bl.a. de remissynpunkter som framfördes på promemorians förslag om visstidsanställningar utarbetades en ny departementspromemoria, Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat (Ds 2012:25), med förslag till ändringar i LAS. Syftet med de föreslagna ändringarna var att begränsa risken för att olika former av tidsbegränsade anställningar kombineras på ett sätt som innebär ett kringgående av de tidsgränser som gäller för att en allmän visstidsanställning eller en anställning som vikarie ska övergå till en tillsvidareanställning. Avsikten med lagändringarna var att säkerställa att svensk rätt överensstämmer med visstidsdirektivet. Promemorians förslag har remissbehandlats.

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

Särskilt om anställningsformer för unga

Riksdagen beslutade i juni 2011 om att införa bestämmelser om utbildningskontrakt i skollagen (2010:800) (prop. 2010/11:104, bet. 2010/11:UbU17, rskr. 2010/11:305). Bestämmelserna har sin bakgrund i Lärlingsutredningens betänkande Lärling – en bro mellan skola och arbetsliv (SOU 2010:19). I betänkandet föreslog utredningen bl.a. att en ny tidsbegränsad anställningsform, gymnasial lärlingsanställning, skulle införas. Den 6 februari 2014 överlämnade regeringen proposition 2013/14:80 Gymnasial lärlingsanställning till riksdagen, i vilken bl.a. en ny lag om gymnasial lärlingsanställning föreslås.

Utredningen om lärlingsprovanställning överlämnade i november 2012 betänkandet Utbildningsanställning (SOU 2012:80). Utredningens förslag innebär bl.a. att en ny tidsbegränsad anställningsform, utbildningsanställning, införs i LAS, för den som är yngre än 23 år och genomgår en utbildning enligt en utbildningsplan som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om. Anställningen får pågå längst 18 månader. Efter anställningstidens slut ska anställningen övergå till en tillsvidareanställning. Betänkandet har remissbehandlats och bereds inom Regeringskansliet.

Motionerna

Socialdemokraterna anser i motion 2013/14:A288 av *Ylva Johansson m.fl.* att det ska införas en begränsningsregel för hur länge rullande visstidsanställningar kan fortgå (*yrkande 9*). Allmänna visstidsanställningar, vikariat och provanställningar hos samma arbetsgivare ska enligt partiet räknas samman. Efter 24 månader, under en femårsperiod, ska anställningen övergå till en tillsvidareanställning. Även *Caroline Helmersson Olsson (S)* vill i motion 2013/14:A256 att det ska införas en begränsningsregel för hur länge rullande visstidsanställningar kan fortgå (*yrkande 1*) och att det införs ett tak för den allmänna visstidsanställningen (*yrkande 2*).

Miljöpartiet framför i motionerna 2013/14:Sf264 *yrkande 8* av *Åsa Romson m.fl.* och 2013/14:A398 *yrkande 23* av *Gustav Fridolin m.fl.* liknande krav på en lag som reglerar missbruket av visstidsanställningar. Partiet föreslår att en regel ska införas som innebär att den som har varit tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare i tre år under en femårsperiod ska ha rätt till en tillsvidareanställning. Det ger arbetsgivaren goda möjligheter att ta in vikarier, tillfälligt utöka arbetsstyrkan eller pröva anställda som arbetsgivaren känner sig osäker på.

Vänsterpartiet föreslår i motion 2013/14:A201 av *Josefin Brink m.fl.* att LAS ändras så att anställningsformen allmän visstidsanställning avskaffas och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar (*yrkande 1*). Lagen bör i denna del vara semidispositiv, dvs. arbetsmarknadens parter bör i centrala kollektivavtal kunna komma överens om de anställningsformer som är lämpliga inom respektive bransch. Partiet anser även att det bör införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår till en tillsvidareanställning (*yrkande 2*). Vänsterpartiet menar vidare att arbetsgivares underrättelser om tidsbegränsade anställningar enligt 28 § LAS i praktiken kommer för sent för att facket ska finna det meningsfullt att begära förhandling. Partiet anser att förhandlingskyldigheten enligt LAS bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning (*yrkande 3*). Partiet yrkar också att arbetsgivaren bör vara skyldig att lämna information om nya arbetstillfällen till alla tjänstlediga arbetstagar, oavsett i vilken anställningsform de är anställda (*yrkande 5*). Vidare begärs att regelverket om vikariat förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen (*yrkande 6*).

I motion 2013/14:A306 av *Adnan Dibrani m.fl. (S)* föreslås att regeringen utreder möjligheterna att begränsa de tidsbegränsade anställningarna. Samma motionärer anser i motion 2013/14:A313 att möjligheten att införa flexjobb i Sverige, liknande det som finns i Danmark, borde undersökas.

Hannah Bergstedt m.fl. (S) understryker i motion 2013/14:A388 behovet av tryggare anställningar (*yrkande 1*). Motionärerna framhåller att ungdomar är en grupp som har betydligt lägre löner och mer otrygga anställningsvillkor än andra grupper och att unga därför har svårt att skaffa eget boende (*yrkande 5*).

I motion 2013/14:A332 av *Mikael Oscarsson* och *Robert Halef (båda KD)* begärs att förutsättningarna för att förlänga den längsta möjliga tiden för provanställning från nuvarande sex månader till tolv månader ses över.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inleda med att slå fast att det står bakom regeringens mål under mandatperioden – att föra Sverige mot full sysselsättning och därigenom minska utanförskapet. En central del i detta mål är att göra det lättare för kvinnor och män med svag förankring på arbetsmarknaden, såsom unga, vissa utrikes födda och personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är viktigt att se till att personer som etablerar sig på arbetsmarknaden sedan även kan kvarstå i arbete. Ett stabilt arbetsrättsligt regelverk som ser till både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande är avgörande för att kunna skapa så goda förutsättningar som möjligt för att nå målet om full sysselsättning.

Som utskottet har framhållit flera gånger tidigare, senast i betänkande 2012/13:AU8 (s. 10 f.), är det utskottets uppfattning att det ska vara enkelt att anställa och att tillsvidareanställning ska utgöra grunden på arbetsmarknaden. Utskottet anser således att tillsvidareanställning ska fortsätta vara huvudregeln i LAS. Tidsbegränsade anställningar kan dock spela en viktig roll, inte minst för svagare gruppers möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. En tidsbegränsad anställning kan vara en språngbräda till en tillsvidareanställning. Erfarenheten har dessutom visat att det är mer sannolikt att en arbetslös person ska få en tidsbegränsad anställning än en fast anställning. För arbetsgivare ger tidsbegränsade anställningar en större möjlighet att anpassa verksamheten till konjunkturläget. Det kan för arbetsgivare också vara en fördel att använda tidsbegränsade anställningar för att bedöma en persons lämplighet för arbetet.

Flexibilitet på arbetsmarknaden är nödvändigt med hänsyn till den rådande situationen med bl.a. hög ungdomsarbetslöshet. Utskottet välkomnar därför att regeringen har förenklats för arbetsgivare att anställa genom tidsbegränsade anställningar eftersom det underlättar för unga och andra med svårigheter att komma in på arbetsmarknaden. Utskottet noterar även att regeringen har varit aktiv när det gäller att analysera och utreda olika typer av anställningsformer för unga. Som ett led i det arbetet överlämnade regeringen nyligen en proposition till riksdagen där det föreslås att en ny tidsbegränsad anställningsform ska införas, gymnasial lärlingsanställ-

ning (prop. 2013/14:80). Utskottet, som värdesätter regeringens aktivitet och engagemang för unga på arbetsmarknaden, kommer att yttra sig över förslaget inom ramen för riksdagens beredning av ärendet.

Utskottet anser att det finns skäl att betona att det är viktigt att de anställningsformer som finns används på ett korrekt och ansvarsfullt sätt. Det är inte meningen att människor ska hamna i tidsbegränsade anställningar under långa perioder mot sin vilja. Utskottet vill dock framhålla att arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar på området för att förhindra många och långa tidsbegränsade anställningar och se till att huvudregeln om tillsvidareanställning upprätthålls. Regeringen har i sitt svar på det motiverade yttrandet från EU-kommissionen bl.a. framhållit att den svenska arbetsmarknadsmodellen och den rådande arbetsrättsliga lagstiftningen effektivt bidrar till att förhindra missbruk av visstidsanställningar. Utskottet delar regeringens synpunkter i detta avseende. Utskottet anser inte att det i nuläget finns skäl till att ta initiativ till några ytterligare lagstiftnings- eller utredningsåtgärder i fråga om de olika aspekter på anställningsformer som behandlas i motionerna i detta avsnitt.

Med hänvisning till vad som ovan anförts avstyrker utskottet motionerna 2013/14:Sf264 (MP) yrkande 8, 2013/14:A201 (V) yrkandena 1, 2 och 6, 2013/14:A256 (S) yrkandena 1 och 2, 2013/14:A288 (S) yrkande 9, 2013/14:A306 (S), 2013/14:A313 (S), 2013/14:A332 (KD), 2013/14:A388 (S) yrkandena 1 och 5 och 2013/14:A398 (MP) yrkande 23.

Vidare är utskottet inte berett att föreslå någon ändring i fråga om att utsträcka förhandlingsskyldigheten enligt LAS till att, som Vänsterpartiet föreslår, gälla även när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Inte heller anser utskottet att det finns anledning att ta initiativ till någon ändring när det gäller bestämmelsen om arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Motion 2013/14:A201 (V) yrkandena 3 och 5 avstyrks därför.

Upphörande av ett anställningsförhållande

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att 39 § LAS bör ändras så att ett anställningsförhållande bara ska anses upplöst om en arbetstagare själv accepterar det och om att anställningstryggheten ska utvecklas.

Jämför reservation 5 (SD, V) och särskilt yttrande 1 (S).

Bakgrund

I 39 § LAS anges att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, i vilken en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare,

ska anställningsförhållandet anses som upplöst. Det framgår vidare av bestämmelsen att arbetsgivaren för sin vägran ska betala skadestånd till arbetstagaren enligt vissa beräkningsgrunder.

Uppsägningstvistutredningen lämnade i september 2012 betänkandet Uppsägningstvister – En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare (SOU 2012:62). Utredningen föreslår tre ändringar i LAS. Förslagen innebär dels att anställningen inte ska bestå i mer än ett år under en pågående tvist om en uppsägnings giltighet, dels att skadestånden enligt 39 § ska reduceras i förhållande till antalet anställda hos arbetsgivaren, dels att det inte längre ska gå att ogiltigförklara en arbetsbristuppsägning på grund av att arbetsgivaren inte har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Betänkandet har remissbehandlats och bereds inom Regeringskansliet.

Motionerna

Sverigedemokraterna anser i motion 2013/14:A399 av *Jimmie Åkesson m.fl.* att rättigheterna för osakligt uppsagda arbetstagare bör stärkas genom att dessa ska få det lagstadgade valet att återgå till sin anställning om de så önskar (*yrkande 8*).

Vänsterpartiet begär i motion 2013/14:A202 av *Josefin Brink m.fl.* att 39 § LAS ändras så att ett anställningsförhållande anses upplöst bara om arbetstagaren accepterar det (*yrkande 19*). Enligt partiet är det inte rimligt att arbetsgivare i stället för att ta sitt arbetsmiljöansvar kan köpa ut arbetstagare.

Uppsägningstvistutredningens betänkande uppmärksammas i motion 2013/14:A208 av *Hillevi Larsson (S)*. Hon anser att utredningens förslag inte bör genomföras. Anställningstryggheten ska utvecklas och åtgärder vidtas för att stärka den anställda som i en konflikt med arbetsgivaren vanligtvis befinner sig i en svag och utsatt position.

Utskottets ställningstagande

Motionerna riktar i huvudsak in sig på situationen när en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande av en arbetstagare eftersom stöd i lag har saknats. Som angetts ovan följer av 39 § LAS att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en sådan dom ska anställningsförhållandet anses upplöst. Arbetsgivaren ska för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt vissa beräkningsgrunder. Utskottet behandlade i betänkande 2012/13:AU8 (s. 28 f.) ett liknande yrkande om krav på att ett anställningsförhållande ska anses upplöst bara om arbetstagaren accepterar det. Utskottet vill återigen understryka att det givetvis inte är acceptabelt att arbetsgivare säger upp eller avskedar arbetstagare utan laglig grund. När det gäller det arbetsrättsliga regelverket är det viktigt att hitta en god balans mellan flexibilitet för arbetsgivare och trygghet för arbetstagare. Den ordning som i dag gäller enligt LAS, med krav på att arbetsgivare

ska betala motsvarande ett visst antal månadslöner om de inte följer en dom om ogiltigförklaring, har av utskottet tidigare förklarats vara en väl avvägd ordning. Utskottet, som noterar att Uppsägningstvistutredningen efter remissrunda nu bereds i Regeringskansliet, finner inte skäl att nu se annorlunda på saken. Utskottet är därför inte berett att ställa sig bakom förslag med innebörden att ett anställningsförhållande ska anses upplöst bara om arbetstagaren accepterar det, eller som det uttrycks i Sverigedemokraternas motion, att arbetstagaren ska ha rätt att återgå till sin anställning.

Med hänvisning till vad som anförts ovan avstyrker utskottet motionerna 2013/14:A202 (V) yrkande 19, 2013/14:A208 (S) och 2013/14:A399 (SD) yrkande 8.

Inhyrning av arbetskraft vid stadigvarande arbetskraftsbehov m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med krav på att inhyrning av arbetskraft inte ska vara tillåtet för att tillgodose stadigvarande arbetskraftsbehov och om att Sverige bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv.

Jämför reservationerna 6 (S, V) och 7 (V).

Bakgrund

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

Motionerna

Socialdemokraterna anser i motion 2013/14:A409 av *Ylva Johansson m.fl.* att en arbetsgivares stadigvarande arbetskraftsbehov i normalfallet ska tillgodoses genom anställning av egen personal och inte genom inhyrning (*yrkande 39*). Partiet vill införa bestämmelser om att ett kundföretag inte får hyra in arbetstagare för att tillgodose ett stadigvarande arbetskraftsbehov. Bestämmelserna bör göras dispositiva. Ett liknande krav på ändring av uthyrningslagen framställer partiet i motion 2013/14:Sk411 *yrkande 14* av *Leif Jakobsson m.fl.* Även *Phia Andersson* och *Hans Olsson (båda S)* anser i motion 2013/14:A310 att möjligheten att hyra in arbetskraft bör begränsas så att arbetsgivare inte kan säga upp personal för att ersätta den med inhyrd personal vid stadigvarande arbetskraftsbehov (*yrkande 1*).

Vänsterpartiet anser i motion 2013/14:A201 av *Josefin Brink m.fl.* att lagstiftningen som reglerar uthyrning av arbetskraft behöver moderniseras och anpassas till den utveckling som har skett på området. Partiet anser att det bör göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov (*yrkande 10*). I samma motion framför partiet även ett krav på att Sverige ska verka för en ändring av bemanningsdirektivet i en riktning som innebär att medlemsstaterna själva kan besluta om bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden (*yrkande 8*).

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att både Socialdemokraternas och Vänsterpartiets motioner genomsyras av en viss skeptisk hållning till uthyrning av arbetstagare. Båda partierna föreslår t.ex. begränsningar i kundföretagens möjlighet att avgöra när inhyrning av arbetstagare ska få ske. Liknande motionsyrkanden behandlades av utskottet i betänkande 2012/13:AU5 (s. 18) i samband med att utskottet beredde förslaget om uthyrningslagen. Utskottet konstaterade vid den hanteringen att bemanningsdirektivet inte utgår från eller ställer krav på att det ska vara fråga om tillfälligt arbete för att uthyrning ska vara möjligt. Det finns skäl att poängtera detta förhållande på nytt. Utskottet har inte ändrat sin inställning i frågan utan anser fortfarande att det inte finns skäl att ansluta sig till Socialdemokraternas och Vänsterpartiets mer kategoriska tveksamheter till uthyrning av arbetstagare. Utskottet menar tvärtom att bemanningsbranschen i Sverige är väl fungerande och anser att det skulle krävas starka skäl för att införa begränsningar av det slag som de båda partierna förespråkar. Utskottet kan inte se att sådana skäl är för handen.

Utskottet anser därför att motionerna 2013/14:Sk411 (S) *yrkande 14*, 2013/14:A201 (V) *yrkande 10*, 2013/14:A310 (S) *yrkande 1* och 2013/14:A409 (S) *yrkande 39* bör avslås.

I motion 2013/14:A201 (V) yrkande 8 noterar utskottet återigen Vänsterpartiets skeptiska inställning till bemanningsföretag. Utskottet delar inte denna uppfattning och ser ingen anledning att verka för ändringar av EU:s bemanningsdirektiv i den riktning som Vänsterpartiet föreslår. Utskottet anser mot denna bakgrund att motionen bör avslås i denna del.

Företrädesrätt till återanställning m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. krav på att företrädesrätten till återanställning inte ska kunna åsidosättas vid inhyring av arbetskraft, kortare kvalifikationstid och längre giltighetstid för företrädesrätt till återanställning och ändringar av vetoreglerna i MBL.

Jämför reservationerna 8 (S), 9 (V) och 10 (V).

Bakgrund

En tillsvidareanställd eller tidsbegränsat anställd arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § LAS företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Företrädesrätten till återanställning förutsätter att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Vid säsongsanställning gäller särskilda regler för företrädesrätt till återanställning. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter tills nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms enligt 26 § LAS turordningen mellan dem enligt motsvarande principer som turordningen vid uppsägning.

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

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

Enligt 39 § MBL har en arbetstagarorganisation i vissa situationer rätt att förklara att en åtgärd som arbetsgivaren tänkt vidta inte får beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. Rätt till en sådan vetoförklaring finns

om arbetsgivaren har förhandlat med arbetstagarorganisationen enligt 38 § MBL och den tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Det krävs att arbetstagarorganisationen har fog för sin ståndpunkt för att ett förbud mot att fatta eller verkställa beslutet ska inträda (40 § MBL).

Regeringen beslutade i januari 2013 att ge en särskild utredare i uppdrag att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning enligt LAS (dir. 2013:1). Syftet med undersökningen är att belysa om, och i sådant fall hur, företrädesrätten påverkas. Undersökningen ska avse såväl den privata som den offentliga sektorn. Utredaren ska beakta hur arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal har reglerat möjligheten till inhyrning i samband med arbetsbristsituationer. Utredningen ska genomföras i dialog med arbetsmarknadens parter. Utredningstiden för uppdraget har förlängts och det ska redovisas senast den 18 juli 2014 (dir. 2013:114).

Motionerna

Inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning

Socialdemokraterna anser i motion 2013/14:A409 av *Ylva Johansson m.fl.* att företrädesrätten till återanställning enligt LAS inte ska kunna åsidosättas genom att ett företag säger upp arbetstagare för att sedan hyra in personal från bemanningsföretag för samma arbetsuppgifter (*yrkande 38*). Partiet vill att det ska framgå av uthyrningslagen att ett kundföretag inte får hyra in arbetstagare om arbetskraftsbehovet kan tillgodoses genom anställning av arbetstagare som har företrädesrätt i verksamheten. Liknande krav framförs av partiet i motion 2013/14:Sk411 *yrkande 15* av *Leif Jakobsson m.fl.* och i följande enskilda socialdemokratiska motioner: 2013/14:A207 *yrkandena 1* och *2* av *Hillevi Larsson*, 2013/14:A224 av *Christina Oskarsson* och *Jörgen Hellman*, 2013/14:A278 av *Mattias Jonsson* och *Gunilla Carlsson i Hisings Backa*, 2013/14:A310 *yrkande 2* av *Phia Andersson* och *Hans Olsson* och 2013/14:A312 av *Hans Hoff m.fl.*

Vänsterpartiet begär i motion 2013/14:A201 av *Josefin Brink m.fl.* att regeringen snarast ska återkomma med en tydlig skrivning i LAS om att det inte är tillåtet att anlita inhyrda från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning (*yrkande 9*). Partiet anser att avsaknaden av ett uttryckligt förbud mot att kringgå återanställningsrätten genom att anlita uthyrningsföretag strider mot lagens syfte.

Övriga frågor om företrädesrätt till återanställning m.m.

Vänsterpartiet anser i motion 2013/14:A201 av *Josefin Brink m.fl.* att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren samt

att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande (*yrkande 4*). Vidare anser Vänsterpartiet att den fackliga vetorätten i MBL behöver stärkas (*yrkande 11*). Partiet menar att en facklig organisation bör kunna använda vetorätten även när arbetsgivaren har brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL. Inte minst för att förhindra att utländska arbetare utnyttjas och diskrimineras genom sämre löner och anställningsvillkor bör avsaknad av kollektivavtal ensamt kunna utgöra grund för vetorätt mot inhyrning enligt 39 § MBL. I samma motion vill partiet att uthyrningslagen ska kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att ta del av bemanningsföretagens affärsavtal (*yrkande 12*).

I motion 2013/14:A363 av *Lena Asplund (M)* anføres att LAS bör ses över när det gäller rätten till återanställning.

Utskottets ställningstagande

Inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning

Motionärerna i detta avsnitt tar sikte på situationen när en arbetsgivare säger upp anställda på grund av arbetsbrist trots att arbetsgivaren fortfarande har behov av arbetskraft eller när det efter en uppsägning åter uppstår ett behov av arbetskraft och arbetsgivaren då hyr in arbetskraft i stället för att återanställa arbetstagare med företrädesrätt till återanställning. Ett genomgående tema i motionerna är att det görs gällande att detta är ett kringgående av LAS. Det framställs krav på att man bör begränsa arbetsgivares möjlighet att hyra in arbetskraft i de aktuella situationerna, genom att reglera frågan i antingen LAS eller uthyrningslagen. Utskottet har flera gånger tidigare behandlat liknande frågeställningar med krav på lagstiftningsåtgärder, senast i betänkande 2012/13:AU5 (s. 30 f.).

Utskottet vill på nytt framhålla vikten av att företag agerar i överensstämmelse med gällande lagar och avtal. Om det, så som beskrivs i motionerna, skulle vara fråga om att kringgå gällande regelverk och var gränserna i så fall går, är ytterst en fråga för domstol att pröva.

Utskottet kan konstatera att arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning enligt LAS. Det finns inget uttryckligt förbud för en arbetsgivare att tillgodose sitt behov av arbetskraft genom att anlita ett bemanningsföretag i stället för att anställa arbetstagare. Om det finns kollektivavtal på en arbetsplats gäller dock särskilda regler i MBL som bl.a. föreskriver en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla med arbetstagarorganisationen och en s.k. vetorätt för arbetstagarorganisationen. Reglerna har kommit till för att hindra att lagar och avtal kringgås. Utskottet vill betona att denna skyldighet är mer omfattande vid inhyrning av arbetskraft än i andra fall då en arbetsgivare avser att låta någon utföra ett visst arbete för hans eller hen-

nes räkning. Utskottet anser att det är viktigt att företrädesrätten beaktas och utgår från att arbetsgivare tillämpar lagar och kollektivavtal på ett korrekt och ansvarsfullt sätt.

Utskottet välkomnar att regeringen har tillsatt en särskild utredare med uppdraget att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning enligt LAS (dir. 2013:1). Syftet med undersökningen är att belysa om, och i sådant fall hur, företrädesrätten påverkas. Undersökningen, som ska avse såväl privat som offentlig sektor och beakta hur situationen regleras i kollektivavtal, ska redovisas senast den 18 juli 2014. Utskottet kommer med intresse att följa utredningens fortsatta arbete och anser att utgången av denna bör avvaktas.

Utskottet anser att det inte i nuläget finns skäl för något initiativ från riksdagens sida med anledning av motionerna 2013/14:Sk411 (S) yrkande 15, 2013/14:A201 (V) yrkande 9, 2013/14:A207 (S) yrkandena 1 och 2, 2013/14:A224 (S), 2013/14:A278 (S), 2013/14:A310 (S) yrkande 2, 2013/14:A312 (S) och 2013/14:A409 (S) yrkande 38, som därför avstyrks.

Övriga frågor om företrädesrätt till återanställning m.m.

Vänsterpartiet framställer i motion 2013/14:A201 krav på dels en ändring av reglerna för företrädesrätten i LAS så att kvalifikationstiden kortas ned och tiden som företrädesrätten gäller förlängs, dels krav på en utökning av den fackliga vetorätten i MBL. Som utskottet framhållit ovan är det utskottets uppfattning 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. Utskottet anser även att det arbetsrättsliga regelverket i stort fungerar bra. De justeringar som kan behöva göras av den arbetsrättsliga lagstiftningen ska huvudsakligen vara motiverade av en strävan att komma till rätta med de svårigheter som vissa grupper har att etablera sig på arbetsmarknaden, t.ex. unga och utrikes födda. När det gäller de nu aktuella bestämmelserna i LAS och MBL är det utskottets uppfattning att dessa regler är väl avvägda. Utskottet avstyrker därför motionerna 2013/14:A201 (V) yrkandena 4 och 11 och 2013/14:A363 (M).

I motion 2013/14:A201 vill Vänsterpartiet även se en ändring av uthyrningslagen så att arbetstagare och avtalsslutande fackförbund får rätt att ta del av bemanningsföretagets affärsavtal. Partiet menar att en sådan bestämmelse krävs för att det ska vara möjligt att kontrollera om det finns några klausuler som hindrar den uthyrde arbetstagaren från att ta anställning vid ett kundföretag. Som utskottet påpekade i samband med att förslaget till uthyrningslagen bereddes (bet. 2012/13:AU5 s. 19 f.) innehåller uthyrningslagen i dess 9 och 10 §§ begränsningar i avtalsrätten mellan bemanningsföretag och kundföretag. Av 9 § framgår att ett bemanningsföretag inte får hindra en arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för. Dessa bestämmelser är skadeståndssanktio-

nerade, och om företagen i ett avtal inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt uthyrningslagen är avtalet ogiltigt i de delarna. Utskottet anser att de begränsningar som finns i uthyrningslagen är väl avvägda och tillräckliga. Det är därför inte lämpligt att införa en sådan reglering som Vänsterpartiet föreslår. Utskottet avstyrker motion 2013/14:A201 (V) yrkande 12.

Utstationering av arbetstagare och den svenska kollektivavtalsmodellen m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. krav på att lex Laval bör rivras upp, att vissa initiativ bör tas på EU-nivå och vikten av att värna den svenska modellen.

Jämför reservation 11 (V).

Bakgrund

Utstationeringsdirektivet och utstationeringslagen

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, hädanefter utstationeringsdirektivet, reglerar vilket lands arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas vid utstationering av arbetstagare. Syftet med direktivet är att samordna medlemsstaternas lagstiftning så att det kan fastställas en kärna av tvingande regler för minimiskydd som ska tillämpas vid utstationeringar.

Utstationeringsdirektivet är i regel tillämpligt även när ett företag som hyr ut arbetskraft verkställer utstationering av en arbetstagare. De centrala bestämmelserna i utstationeringsdirektivet finns i artikel 3. Av artikeln framgår att medlemsstaterna ska se till att utstationerade arbetstagare inom deras territorium garanteras de arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i lag eller, när det gäller byggverksamhet, i s.k. allmängiltiga kollektivavtal, på sju uppräknade områden – den s.k. hårda kärnan.

En medlemsstat kan enligt direktivet även fastställa att uthyrda utstationerade arbetstagare ska ha rätt till samma villkor som de som tillämpas på tillfälligt anställda arbetstagare i den medlemsstat inom vars territorium arbetet utförs.

Utstationeringsdirektivet införlivades i svensk rätt 1999 genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, hädanefter utstationeringslagen. Lagen omfattar alla utstationerade arbetstagare i Sverige, även arbetstagare vars arbetsgivare är etablerade utanför EU och EES. Lagen gäller även när en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetstagare till ett användarföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här.

Enligt 5 § utstationeringslagen ska en utländsk arbetsgivare tillämpa svensk lag för utstationerade arbetstagare på de områden som anges i utstationeringsdirektivets hårda kärna. Området minimilön lämnas dock utanför lagreglerna. På vart och ett av de övriga områdena finns i bestämmelsen hänvisningar till de lagar som ska tillämpas på utstationerade arbetstagare. I lagen anges uttryckligen att reglerna inte hindrar att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Lavaldomen och lex Laval

Lavaldomen har sin bakgrund i fackliga stridsåtgärder i form av en blockad av bl.a. Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) på en byggarbetsplats i Vaxholm hösten 2004. Byggnads krävde kollektivavtal med det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd (Laval), som hade utstationerat byggnadsarbetare till Sverige. Laval väckte talan mot Byggnads m.fl. i Arbetsdomstolen, som begärde ett förhandsavgörande från EG-domstolen. EG-domstolen meddelade i sin dom den 18 december 2007 att stridsåtgärderna stod i strid med EG-fördraget eftersom de innebar en inte motiverad inskränkning av friheten att tillhandahålla tjänster (mål C-341/05).

De återstående tvistiga frågorna i målet i Arbetsdomstolen, efter EG-domstolens dom, rörde huvudsakligen skadestånd. Arbetsdomstolen fann i sin dom i december 2009 (AD 2009 nr 89) att de fackliga stridsåtgärderna inneburit ett brott mot EG-rätten och att de fackliga organisationerna var skadeståndsskyldiga gentemot Laval.

Riksdagen beslutade 2010 efter förslag från regeringen om ny lagstiftning med anledning av Lavaldomen (prop. 2009/10:48, bet. 2009/10:AU5, rskr. 2009/10:211). Dessa lagändringar, som trädde i kraft den 15 april 2010, har kommit att kallas lex Laval. Ändringarna innebar bl.a. att det infördes en ny paragraf, 5 a §, i utstationeringslagen. Bestämmelsen reglerar under vilka förutsättningar svenska arbetstagarorganisationer kan kräva att svenska kollektivavtal tillämpas för arbetstagare som är utstationerade till Sverige. Enligt bestämmelsen får en stridsåtgärd vidtas endast om de villkor som krävs

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

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

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

En stridsåtgärd som vidtas trots att förutsättningarna inte är uppfyllda ska enligt 41 c § MBL anses olovlig.

Utvärdering av lex Laval

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

Regeringen beslutade den 27 september 2012 att sammankalla en parlamentarisk kommitté som ska utvärdera de ändringar som gjordes i utstationeringslagen med anledning av Lavaldomen (dir. 2012:92). Av utredningsdirektiven framgår att arbetet ska börja med en kartläggning av hur utstationeringssituationen i Sverige ser ut. Kartläggningen ska bl.a. omfatta antalet utstationerade arbetstagare i Sverige per år, vilka länder arbetstagarna utstationeras från och i vilka branscher utstationering vanligen sker. Med kartläggningen som utgångspunkt ska den s.k. Utstationeringskommittén bl.a. utvärdera om tillämpningen av lex Laval fungerar, utvärdera och bedöma tillämpningen av bestämmelserna om Arbetsmiljöverkets uppgifter i detta sammanhang och överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv. Uppdraget ska redovisas senast den 31 december 2014.

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion 2013/14:Sk376 av Jonas Sjöstedt m.fl. att lex Laval bör rivs upp (*yrkande 11*). Enligt partiet befinner vi oss nu i en situation där den svenska kollektivavtalsmodellen undermineras och där Sverige inte lever upp till sina internationella åtaganden när det gäller grundläggande fackliga rättigheter. Av direktiven som Utstationeringskommittén har fått framgår inte att det inte bara är EU-rätten, utan även Sveriges förpliktelser gentemot Europarådet och ILO, som är relevanta i sammanhanget. Partiet anser att Utstationeringskommittén bör få tilläggsdirektiv där det framgår att Sveriges internationella åtaganden måste beaktas (*yrkande 12*). I motionen yrkas även att Sverige bör kräva juridiskt bindande garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen på EU-nivå för att på så vis få ett permanent skydd av den svenska kollektivavtalsmodellen

(yrkande 13). Vänsterpartiet vill vidare att regeringen tar initiativ på EU-nivå för att säkerställa att fackliga organisationer har möjlighet att företräda sina medlemmar gentemot, och inhämta relevant information från, myndigheter i andra EU-länder (yrkande 15).

Hillevi Larsson (S) anför i motion 2013/14:A243 att ILO:s expertkommitté bl.a. har krävt att regeringen ska ändra lex Laval. Motionären anser att de fackliga organisationernas möjligheter till stridsåtgärder i enlighet med ILO:s konvention 87 om föreningsfrihet ska garanteras.

Phia Andersson (S) anser i motion 2013/14:A254 att svårigheterna med gränsöverskridande arbetskraft måste synliggöras och att det är angeläget att ta upp frågan på EU-nivå.

I motion 2013/14:A276 av *Jasenko Omanovic* och *Eva Sonidsson* (båda S) lyfter motionärerna fram behovet av bättre konkurrensvillkor för svenska företag. Motionärerna menar att det är angeläget att återupprätta den svenska modellen på arbetsmarknaden. Vikten av att värna den svenska modellen med kollektivavtal berörs även i motionerna 2013/14:A283 yrkande 2 av *Eva-Lena Jansson* och *Lars Mejern Larsson* (båda S) och 2013/14:A322 av *Peter Persson* och *Anders Karlsson* (båda S). Problemet med illojal konkurrens från oseriösa företagare lyfts fram även i motion 2013/14:A305 av *Hans Hoff m.fl. (S)*. Motionärerna framhåller särskilt behovet av stärkt skydd för anställda i oseriösa företag och anser att det är angeläget att lagarna skärps så att alla anställda får stärkt skydd på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, fungerar bra och bör värnas. Utskottet anser att denna uppfattning även genomsyrar regeringens politik över lag. I flera motioner målas en bild upp av att den svenska modellen behöver återupprättas och att regleringen av den svenska arbetsmarknaden skulle strida mot internationella åtaganden. I motion 2013/14:Sk376 (V) yrkande 11 tar det sig t.ex. uttrycket att Vänsterpartiet anser att lex Laval bör rivs upp. Utskottet konstaterar att regeringen, mot bakgrund av riksdagens ovan nämnda tillkännagivande, i september 2012 tillsatte en parlamentarisk kommitté som utöver att utvärdera tillämpningen av lex Laval bl.a. också ska överväga vilka lagändringar som krävs för att värna den svenska modellen i ett internationellt perspektiv. Uppdraget har inte avslutats än utan ska redovisas senast den 31 december 2014. Utskottet välkomnar utredningen och anser att dess utgång bör avvaktas.

I ett antal motioner framställs även yrkanden om att insatser bör vidtas i olika former på EU-nivå för att bl.a. skydda den svenska modellen och se till att fackliga organisationer kan företräda sina medlemmar på bästa sätt. Utskottet behandlade i betänkande 2012/13:AU5 (s. 26 f.) ett yrkande om juridiska garantier för den svenska modellen. Utskottet hänvisade då till

överläggningar mellan utskottet och regeringen i fråga om förhandlingarna om förslaget till det s.k. tillämpningsdirektivet (KOM(2012) 131) och att regeringen förklarat att en given utgångspunkt i förhandlingarna varit att värna den svenska modellen i EU-samarbetet. Det är ett förhållningssätt som även har genomsyrat regeringens fortsatta förhandlingsarbete i frågan. Utskottet har inte anledning att ifrågasätta att regeringen även i fortsättningen kommer att agera för att den svenska modellen ska beaktas i olika lagstiftningssammanhang inom EU. Fackliga organisationer spelar en viktig roll på arbetsmarknaden såväl på svensk nivå som på EU-nivå. Utskottet anser att regeringen är tydlig i sin strävan att skapa förutsättningar för att dessa organisationer ska kunna utföra sitt arbete på ett effektivt sätt både nationellt och internationellt. Utskottet anser därför inte att några särskilda initiativ kopplade till regeringens agerande på EU-nivå är nödvändiga.

Med hänvisning till vad som ovan anförts avstyrker utskottet motionerna 2013/14:Sk376 (V) yrkandena 11–13 och 15, 2013/14:A243 (S), 2013/14:A254 (S), 2013/14:A276 (S), 2013/14:A283 (S) yrkande 2, 2013/14:A305 (S) och 2013/14:A322 (S).

Förhandlingsbehörig företrädare vid utstationering

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med krav på att kontaktpersonen vid utstationeringssituationer ska vara behörig att förhandla och träffa kollektivavtal.

Jämför reservation 12 (S, SD, V) och särskilt yttrande 2 (MP).

Bakgrund

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

På förslag från regeringen beslutade riksdagen i maj 2013 om nya bestämmelser i utstationeringslagen med huvudsyftet att arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige enligt denna lag ska vara skyldiga att anmäla utstationeringen och att utse och anmäla en kontaktperson i Sverige (prop. 2012/13:71, bet. 2012/13:AU9, rskr. 2012/13:229). Regeringens förslag lades fram med syftet att Sverige ska kunna fullgöra sina skyldigheter enligt utstationeringsdirektivet och att utstationeringslagen ska kunna fungera i praktiken. I fråga om kontaktpersonen ska denna person enligt den nya 11 § utstationeringslagen vara behörig att ta emot delgivningar för arbetsgivarens räkning och kunna tillhandahålla sådana handlingar som

visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Propositionsförslagen föregicks av bl.a. den tidigare nämnda departementspromemorian Anmälningskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen (Ds 2011:22). Ändringarna i utstationeringslagen trädde i kraft den 1 juli 2013. I samband med behandlingen av propositionen avslog riksdagen två följdmotioner med krav på att kontaktpersonen ska vara behörig att ingå svenska kollektivavtal för arbetsgivarens räkning.

Motionerna

Socialdemokraterna noterar i motion 2013/14:A409 av *Ylva Johansson m.fl.* att regeringen nu har infört en skyldighet för företagen att vid utstationering anmäla en kontaktperson, men att denna person inte behöver vara behörig att förhandla och träffa kollektivavtal. Partiet anser att företagens kontaktperson ska vara behörig att träffa kollektivavtal för att beslutet ska ha en reell effekt och inte bli ett slag i luften (*yrkande 40*).

Vänsterpartiet anser i motion 2013/14:Sk376 av *Jonas Sjöstedt m.fl.* att det bör göras ett tillägg i utstationeringslagen om att alla utstationerande företag ska ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige (*yrkande 14*). Att förhandla och teckna kollektivavtal är enligt partiet själva grunden i den svenska kollektivavtalsmodellen och en förutsättning för att utstationerade arbetstagare ska kunna garanteras likabehandling.

I motion 2013/14:A401 av *Mattias Karlsson (SD)* begärs att kontaktpersonen för utstationerade företag ska ha rättskapacitet att ingå kollektivavtal.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att samtliga tre motioner i detta avsnitt framställer liknande krav på att kontaktpersonen som arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt 11 § utstationeringslagen måste anmäla, ska ha behörighet att förhandla och träffa kollektivavtal. Motionsyrkanden med samma inriktning framställdes av både Socialdemokraterna och Vänsterpartiet i samband med att utskottet behandlade förslag till ändringar av utstationeringslagen om att utstationerande arbetsgivare ska vara skyldiga att anmäla utstationeringen och att utse och anmäla en kontaktperson i Sverige (bet. 2012/13:AU9 s. 26 f.). Utskottet ställde då kravet på en behörig kontaktperson mot gällande EU-rättsliga förutsättningar och satte det i en kontext av Sveriges internationella åtaganden. Utskottet redogjorde även för hur frågan hanterades i övriga nordiska länder, med arbetsmarknadsmodeller liknande den svenska.

Utskottet står fast vid de överväganden som gjordes i samband med att frågan behandlades i nämnda betänkande och anser inte att det finns skäl att på nytt upprepa hela den grundliga genomgång som då gjordes. Utskottet anser dock att det finns skäl att på nytt framhålla att den ordning som då infördes, med en skyldighet att anmäla själva utstationeringen och att

anmäla en kontaktperson som ska vara behörig att ta emot delgivningar, är väl avvägd. Detta eftersom en sådan ordning både passar väl in i den svenska arbetsmarknadsmodellen och upprätthåller kravet på att bestämmelserna inte ska komma i konflikt med EU-rätten. Utskottet anser således att den gällande bestämmelsen i utstationeringslagen om kontaktpersonens behörighet är väl balanserad sett till de särskilda hänsyn som måste tas. Som utskottet uttryckte det vid den tidigare behandlingen av frågan får bestämmelsen anses öka möjligheterna att tillämpa utstationeringslagens regler i praktiken, och skyddet för de utstationerade arbetstagarna stärks därmed – vilket får förstås vara intentionen bakom såväl riksdagens tidigare tillkännagivande som motionerna – utan att den fria rörligheten för tjänster inskränks på ett oproportionerligt sätt.

Mot bakgrund av det ovan anförda anser utskottet att något nytt tillkännagivande till regeringen inte är nödvändigt. Utskottet avstyrker därför motionerna 2013/14:Sk376 (V) yrkande 14, 2013/14:A401 (SD) och 2013/14:A409 (S) yrkande 40.

Solidariskt entreprenörsansvar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med förslag till införandet av ett solidariskt entreprenörsansvar.

Jämför reservationerna 13 (SD) och 14 (V) samt särskilt yttrande 3 (S, MP).

Bakgrund

Arbetsmarknadsutskottet föreslog i betänkande 2011/12:AU9 ett tillkännagivande om att regeringen inom kort skulle återkomma till riksdagen med initiativ i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares ansvar i utstationeringssituationer. Utskottet ansåg att gällande regelverk inte säkerställer att arbetstagare som utstationerats till Sverige erhåller intjänade löner m.m., särskilt när flera underentreprenörer bildar entreprenadkedjor. Riksdagen följde utskottets förslag (rskr. 2011/12:176).

Kommissionen lämnade i mars 2012 ett förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om genomförande av utstationeringsdirektivet (det s.k. tillämpningsdirektivet, KOM(2012) 131). Förslaget syftar till att skapa ett allmänt regelverk för utstationeringar med en bättre och mer enhetlig tillämpning av utstationeringsdirektivet. I förslaget finns bl.a. minimibestämmelser om att medlemsländerna inom byggsektorn ska kunna göra en huvudentreprenör solidariskt ansvarig med den utstationerade arbetsgivaren för de utstationerade arbetstagarnas löner samt innehållna skatter och sociala avgifter. Förslaget har förhandlats inom rådet, som den 9 december 2013 nådde en överenskommelse om förslaget. För närvarande pågår för-

handlingar mellan rådet och Europaparlamentet. I fråga om solidariskt entreprenörsansvar inom byggsektorn innebär rådets överenskommelse att medlemsstaterna ska föreskriva åtgärder som vid underentreprenader säkerställer att den entreprenör, vars arbetsgivare är en direkt underleverantör, utöver eller i stället för arbetsgivaren kan hållas ansvarig för de utstationerade arbetstagarnas rättigheter med avseende på eventuell utestående nettominimilön. Medlemsstaterna tillåts dock att under vissa förutsättningar vidta andra åtgärder mot entreprenören för att skydda arbetstagarnas rättigheter.

På förslag från regeringen beslutade riksdagen i juni 2013 om att införa en ny lag med ansvarsbestämmelser för uppdragsgivare respektive uppdragsgivare i tidigare led till arbetsgivare som har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas i Sverige att betala lön och annan ersättning till utlänningen om inte arbetsgivaren gör det (prop. 2012/13:125, bet. 2012/13: SfU8, rskr. 2012/13:274). Genom lagen (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige, som trädde i kraft den 1 augusti 2013, infördes således ett subsidiärt ansvar för uppdragsgivare och uppdragsgivare i tidigare led i förhållande till arbetsgivaren (underentreprenören) i vissa särskilda situationer. Bakgrunden till regeringens förslag på området är Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/52/EG om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. Direktivets förslag har även varit föremål för utredningen EU:s direktiv om sanktioner mot arbetsgivare (SOU 2010:63).

Motionerna

Socialdemokraterna framhåller i motion 2013/14:Sk411 av *Leif Jakobsson m.fl.* att det blir allt vanligare med olika former av entreprenadkedjor i olika branscher och att 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. Enligt partiet gäller det särskilt för utländska arbetstagare som tillfälligt utstationerats till Sverige. För att förhindra exploatering av arbetskraften krävs ett system med solidariskt ansvar för entreprenörer. Socialdemokraterna anser att regeringen snarast bör återkomma till riksdagen med förslag på ändamålsenliga regler för uppdragsgivares/huvudentreprenörers ansvar i utstationeringssituationer (*yrkande 17*). Med ett liknande resonemang talas det även om entreprenadavdrag i motionen (*yrkande 16*). Resonemanget framförs även i motion 2013/14:Sk346 av *Peter Persson* och *Anders Karlsson (båda S)*. *Hans Hoff (S)* anser i motion 2013/14:A210 att det är angeläget att huvudentreprenören blir ansvarig för att alla entreprenörer i ett projekt följer de lagar och avtal som gäller i Sverige. Liknande krav på att huvudentreprenören ska vara solidariskt ansvarig med underentreprenörer framförs i följande enskilda socialde-

mokratiska motioner: 2013/14:A242 av *Hillevi Larsson*, 2013/14:A283 *yrkande 1* av *Eva-Lena Jansson* och *Lars Mejern Larsson* och 2013/14:A348 av *Teres Lindberg*.

Vänsterpartiet anser i *motion 2013/14:Sk376* av *Jonas Sjöstedt m.fl.* att företag som är etablerade i Sverige och som anlitar underentreprenörer eller bemanningsföretag, oavsett om dessa är svenska eller utländska, bör göras solidariskt ansvariga för inbetalningar av löner, försäkringar, skatter och sociala avgifter (*yrkande 19*). En sådan lagstiftning skulle göra det möjligt för den enskilde arbetstagare som lurats av en underentreprenör att få ut sin rättmätiga ersättning från entreprenörer högre upp i kedjan.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har vid flera tillfällen under innevarande valperiod behandlat frågan om att införa ett system med solidariskt ansvar för entreprenörer. Som vid tidigare behandling noterar utskottet att motionerna till stor del tar sikte på anställdas möjlighet att få sin intjänade lön utbetald. En utförlig redogörelse för det arbetsrättsliga regelverket om rättstvister om intjänad lön och arbetstagarorganisationers möjlighet att kontrollera entreprenadkedjor genom de s.k. vetoreglerna i 38–40 §§ MBL finns i betänkande 2012/13:AU8 (s. 36 f.). Utskottet anser att regelverket har betydelse även för de nu aktuella motionsyrkandena men finner inte skäl att på nytt upprepa det i detalj.

Som utskottet framhöll vid sin behandling av liknande motioner i betänkande 2011/12:AU9 (s. 17 f.) är utskottet 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 betalningskyldig för lön och andra förpliktelser enligt anställningsavtalet. Som utskottet också påpekade säkerställer inte det befintliga regelverket att arbetstagare som är utstationerade till Sverige erhåller intjänade löner m.m., särskilt inte när flera underentreprenörer bildar entreprenadkedjor. Utskottet föreslog därför ett tillkännagivande till regeringen om att regeringen inom kort skulle återkomma till riksdagen med initiativ i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares/huvudentreprenörers ansvar i utstationeringssituationer. Riksdagen följde utskottets förslag. Utskottet förväntar sig alltså att regeringen återkommer till riksdagen i enlighet med tillkännagivandet.

I sammanhanget finns skäl att framhålla förslaget till tillämpningsdirektiv (KOM(2012) 131). Direktivförslaget innehåller bl.a. en skyldighet för medlemsstaterna att införa ett entreprenörsansvar i vissa utstationeringssituationer. Sedan rådet i december 2013 träffat en överenskommelse om förslaget pågår nu förhandlingar mellan rådet och Europaparlamentet. Regeringen, som förankrat sitt förhandlingsmandat i utskottet, har varit aktiv i förhandlingarna om förslaget och stått bakom ett införande av ett entreprenörsansvar. Det grekiska ordförandeskapets ambition är att en överenskom-

melse med Europaparlamentet ska nås under landets innevarande ordförandeskap. Sverige verkar i sammanhanget för att förhandlingarna ska gå framåt så att direktivförslaget kan antas så snart som möjligt. När ett förslag väl är antaget har medlemsstaterna två år på sig att genomföra det. Enligt utskottet bör inte dessa förhandlingar föregripas.

Vidare har riksdagen, som redogjorts för ovan, efter förslag från regeringen beslutat om en ny lag med ansvarsbestämmelser för uppdragsgivare respektive uppdragsgivare i tidigare led till arbetsgivare som har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas i Sverige att betala lön och annan ersättning till utlänningen om inte arbetsgivaren gör det (prop. 2012/13:125, bet. 2012/13:SfU8, rskr. 2012/13:274). Utskottet välkomnar det subsidiära ansvar som därigenom har införts för uppdragsgivare och uppdragsgivare i tidigare led i förhållande till arbetsgivaren (underentreprenören) i vissa särskilda situationer.

Sammanfattningsvis anser utskottet att det i nuläget inte finns skäl att ta initiativ till något nytt tillkännagivande med anledning av motionerna 2013/14:Sk346 (S), 2013/14:Sk376 (V) yrkande 19, 2013/14:Sk411 (S) yrkandena 16 och 17, 2013/14:A210 (S), 2013/14:A242 (S), 2013/14:A283 (S) yrkande 1 och 2013/14:A348 (S), som därför avstyrks.

Socialt protokoll på EU-nivå

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande med krav på att det ska införas ett socialt protokoll på EU-nivå.

Jämför reservation 15 (S, V).

Bakgrund

Frågan om ett socialt protokoll har behandlats av arbetsmarknadsutskottet vid flera tillfällen. Senast utskottet behandlade motionsyrkanden med krav på att Sverige bör kräva att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll var under riksmötet 2012/13. Utskottet föreslog då att riksdagen skulle besluta om ett tillkännagivande till regeringen om att Sverige bör kräva att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll (bet. 2012/13:AU5). Enligt tillkännagivandet ska protokollet tydliggöra att grundläggande fackliga rättigheter, såsom den fria förhandlings- och konflikträtten samt rätten att fritt teckna kollektivavtal, gäller inom EU och att dessa inte underordnas EU:s ekonomiska friheter. Anställda ska bl.a. ha rätt att vidta sympatiåtgärder för löntagare i ett annat land. I tillkännagivandet anges även att en sådan femte frihet bör gälla inom hela EU och komplettera dagens fyra friheter på den inre marknaden. Riksdagen beslutade i enlighet med utskottets förslag (rskr. 2012/13:53).

Motionen

Socialdemokraterna kräver i motion 2013/14:A409 av *Ylva Johansson m.fl.* att det ska införas ett socialt protokoll som bättre skyddar löntagarnas rättigheter i EU (*yrkande 36*). När det öppnas för förändringar i fördraget vill *Socialdemokraterna* att Sverige i fördragsförhandlingarna lyfter frågan om ett socialt protokoll som läggs till fördraget och tydliggör att löntagarnas rättigheter är överordnade EU:s ekonomiska friheter.

Utskottets ställningstagande

Frågan om att verka för att EU ska anta ett socialt protokoll måste enligt utskottet ses i sammanhanget av regeringens förhandlingsarbete inom EU i stort. Utskottet anser att regeringen i förhandlingar på EU-nivå är konsekventa med att driva en linje om att nya EU-regler måste vara förenliga med den svenska arbetsmarknadsmodellen. Ett exempel på förhandlingar där en sådan linje har drivits är de ovan nämnda förhandlingarna om ett tillämpningsdirektiv till utstationeringsdirektivet.

Regeringen bereder för närvarande riksdagens tillkännagivande om ett socialt protokoll. I tillkännagivandet tas ett antal komplicerade rättsliga frågor upp. En utgångspunkt i beredningsarbetet är att vi har en väl fungerande arbetsmarknadsmodell i Sverige som är viktig att värna. Om ett socialt protokoll ska kunna införas krävs det fördragsändringar. Utskottet anser att det är viktigt att över lag noga överväga om man aktivt ska verka för att öppna upp för sådana ändringar. I sådana sammanhang är det även viktigt att vara på sin vakt för att försäkra sig om att den svenska modellen behålls intakt. Regeringen kommer att återkomma till riksdagen i fråga om det fortsatta arbetet med tillkännagivandet.

Med hänvisning till det som här anförts anser utskottet inte att det i nuläget finns något skäl att föreslå något nytt tillkännagivande i frågan om ett socialt protokoll. Motion 2013/14:A409 (S) yrkande 36 avstyrks därför.

ILO:s konvention om offentlig upphandling

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att Sverige ska ratificera ILO:s konvention om offentlig upphandling.

Jämför reservation 16 (V).

Bakgrund

Syftet med ILO:s konvention nr 94 angående arbetsklausuler i kontrakt däri en offentlig myndighet är part, hädanefter ILO:s konvention nr 94, är att motverka social dumpning vid offentlig upphandling, dvs. att arbetsvillkor försämras till följd av konkurrens vid anbudsgivning. I konventionen

anges att offentliga kontrakt ska innehålla klausuler som tillförsäkrar arbetstagarens lön, arbetstid och andra anställningsvillkor som inte är mindre gynnsamma än de som fastställts i kollektivavtal eller annat godtaget förhandlingssystem, skiljedom eller den nationella lagstiftningen (artikel 2).

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

Av regeringens skrivelse Redogörelse för behandlingen av riksdagens skrivelser till regeringen (skr. 2012/13:75) framgår att regeringen inte har slutbehandlat riksdagens ovan nämnda tillkännagivanden. Regeringen hänvisar bl.a. till att frågan om möjligheten att ratificera är nära förbunden med innehållet i EU-rätten.

Europaparlamentet beslutade den 15 januari 2014 om tre nya EU-direktiv om offentlig upphandling och koncessionskontrakt. Dessa innebär bl.a. att en upphandlande myndighet kan lägga vikt vid kvalitet, miljöskäl, sociala frågor eller innovation samtidigt som den tar hänsyn till priset och kostnaderna under hela livscykeln. Den 11 februari 2014 antogs direktiven av rådet.

Regeringen har tillsatt en utredning med uppgift att ge förslag på hur vissa bestämmelser i EU-direktiven om upphandling och koncessioner bör genomföras i svensk rätt (dir. 2012:96). Enligt ett tilläggsdirektiv ska uppdraget i dess helhet redovisas senast den 1 maj 2014 (dir. 2013:92).

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion 2013/14:Sk376 av *Jonas Sjöstedt m.fl.* att en ratificering av ILO:s konvention nr 94, liksom ett krav på kollektivavtalsenliga villkor vid upphandling, skulle förbättra möjligheterna att bekämpa lönedumpning. Partiet begär att regeringen snarast ska återkomma till riksdagen med förslag om en ratificering av ILO:s konvention nr 94 om villkoren vid offentlig upphandling (*yrkande 33*).

I *motionerna 2013/14:A272 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S)* och *2013/14:A349 av Teres Lindberg (S)* framförs också krav på att Sverige ska ratificera ILO:s konvention nr 94.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har vid flera tillfällen under mandatperioden behandlat motionsyrkanden om en ratifikation av ILO:s konvention nr 94. Som framhållits ovan beslutade riksdagen också den 16 juni 2011 om ett tillkännagivande till regeringen med den innebörden (bet. 2010/11:AU10, rskr. 2010/11:299). Frågan bereds för närvarande i Regeringskansliet.

Regeringen framhåller i skrivelsen Redogörelse för behandlingen av riksdagens skrivelser till regeringen (skr. 2012/13:75) att frågan om möjligheten att ratificera konventionen är nära förbunden med innehållet i EU-rätten och de nya EU-direktiv om offentlig upphandling och koncessionskontrakt som nyligen har antagits inom EU. Det är en bedömning som delas av utskottet. Utskottet välkomnar att regeringen i förhandlingarna har verkat för att öka utrymmet för att vid offentlig upphandling ställa krav på sociala hänsyn, såsom krav på kollektivavtalsliknande villkor. Utskottet noterar med tillfredsställelse att ett sådant synsätt också har fått visst genomslag på slutresultatet. De nya EU-direktiven innehåller nämligen förtydligande skrivelser när det gäller möjligheterna att ställa krav på villkor i enlighet med kollektivavtal. Som kriterium vid kontraktstilldelning införs nämligen att det ”ekonomiskt mest fördelaktiga” anbudet ska få genomslag. Det innebär bl.a. att ökad vikt kan läggas vid kvalitet, miljöskäl, sociala frågor eller innovation samtidigt som hänsyn tas till priset och kostnaderna under hela livscykeln. Det bör dock framhållas att sådana krav fortfarande måste vara förenliga med de grundläggande principerna om offentlig upphandling, däribland icke-diskriminering och likabehandling, och EU-rätten i övrigt.

Som nämnts ovan har regeringen tillsatt en utredning för det kommande genomförandet av de nya direktiven. Utredaren ska bl.a. beakta vad riksdagen har tillkännagett om sådan ändring i lagen (2007:1091) om offentlig upphandling, förkortad LOU, att arbetsmiljöhänsyn kan tas och krav på villkor enligt svenska kollektivavtal ställas vid upphandling (bet. 2010/11:AU3, rskr. 2010/11:187). Utskottet kommer att följa utredningens fortsatta arbete med stort intresse.

Utskottet anser inte att det finns något skäl att föregripa regeringens pågående berednings- och utredningsarbete och avstyrker därför motionerna 2013/14:Sk376 (V) yrkande 33, 2013/14:A272 (S) och 2013/14:A349 (S).

Anställningsskydd vid upphandlingar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med krav på att ändra eller se över reglerna för anställningsskydd vid upphandlingar.

Jämför reservation 17 (V).

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion 2013/14:A201 av *Josefin Brink m.fl.* att den arbetsrättsliga lagstiftningen, LAS och MBL, samt LOU bör skrivas om så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar (*yrkande 13*). Partiet framhåller att en

ny entreprenör som vinner en upphandling av t.ex. kollektivtrafiken i ett län som regel säger upp alla anställda hos den tidigare entreprenören på grund av arbetsbrist. Den nya entreprenören har ingen skyldighet att ta över personalen utan kan välja vilka som ska erbjudas jobb utan hänsyn till turordningsreglerna.

Situationen med upphandlingar inom kollektivtrafiken belyses även i motion 2013/14:A245 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S). Motionärerna anser att reglerna vid den typen av upphandlingar behöver ses över så att de anställda ges företräde till anställning hos den nya entreprenören.

Utskottets ställningstagande

Motionärerna i detta avsnitt riktar i huvudsak in sig på hur regleringen av arbetsmarknaden ser ut i upphandlingssituationer och framställer krav på att regelverket behöver ändras eller ses över. Utskottet har redan vid flera tillfällen ovan framhållit att det anser att den svenska modellen i huvudsak fungerar bra och utgör en god grund för en väl fungerande arbetsmarknad. Utskottet har även betonat att de justeringar som kan behöva göras av den arbetsrättsliga lagstiftningen huvudsakligen ska vara motiverade av en strävan att komma till rätta med de svårigheter som vissa grupper har att etablera sig på arbetsmarknaden, t.ex. unga och utrikes födda. Det finns skäl att lyfta fram dessa utgångspunkter även i detta avsnitt. Med dessa utgångspunkter som grund kan inte utskottet se att det skulle finnas något skäl att vidta några åtgärder för en särreglering av just upphandlingssituationer. Utskottet anser att den arbetsrättsliga lagstiftning som kan bli aktuell i de situationer som avses i motionsyrkandena, såsom turordningsreglerna och företrädesrätten till återanställning i LAS, är väl avvägd och ser inte något skäl att ändra denna. Inte heller kan utskottet se något skäl till att ändra LOU. Det bör även poängteras att den arbetsrättsliga lagstiftningens i många delar kollektivavtalsdispositiva karaktär gör att arbetsmarknadens parter har relativt långtgående möjligheter att själva reglera vad man uppfattar som missförhållanden och göra anpassningar till de särskilda behov som kan finnas inom olika branscher.

Utskottet vill i sammanhanget även lyfta fram den pågående utredning om inhyrning och företrädesrätt till återanställning (dir. 2013:1) som har nämnts ovan. Utredningen ska nämligen undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning enligt LAS, vilket får anses vara av intresse för de situationer som beskrivs i motionsyrkandena i detta avsnitt.

Slutsatsen av det anförda blir att något initiativ från riksdagens sida inte kan anses behövas med anledning av motionerna 2013/14:A201 (V) yrkande 13 och 2013/14:A:245 (S), som därför avstyrks.

Turordningsreglerna i LAS

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om en översyn av turordningsreglerna i LAS och en ändring av tvåpersonersundantaget.

Jämför reservationerna 18 (S, V) och 19 (SD).

Bakgrund

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

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

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

Motionerna

Översyn av turordningsreglerna

Kajsa Lunderquist (M) anser i motion 2013/14:A361 att det behövs en översyn av turordningsreglerna. Hon framhåller att turordningsreglerna drabbar unga i hög utsträckning och vill se en ökad flexibilitet på området. Även *Eva Bengtson Skogsberg* och *Betty Malmberg (båda M)* vill i motion 2013/14:A376 se en översyn av turordningsreglerna. I motionen påpekas bl.a. de inlåsnings effekter som turordningsreglerna har.

I motion 2013/14:A303 av *Emma Carlsson Löfdahl (FP)* yrkas att en översyn av LAS bör göras för att modernisera regelverket och ge arbetsgivaren större möjlighet att undanta anställda med särskild kompetens vid uppsägning.

Tvåpersonersundantaget

Socialdemokraterna anser i motion 2013/14:A409 av *Ylva Johansson m.fl.* att möjligheten för en arbetsgivare med färre än tio anställda att undanta två personer från turordningsreglerna bör tas bort (*yrkande 37*). Liknande krav på att tvåpersonersundantaget i LAS ska tas bort framförs i följande enskilda socialdemokratiska motioner: 2013/14:A211 av *Börje Vestlund*, 2013/14:A240 av *Kurt Kvarnström* och *Roza Güclü Hedin*, 2013/14:A275 av *Adnan Dibrani* och *Mattias Jonsson*, 2013/14:A277 av *Carina Adolfs-son Elgestam* och *Tomas Eneroth* och 2013/14:A281 av *Hans Olsson* och *Phia Andersson*.

Sverigedemokraterna vill i motion 2013/14:A399 av *Jimmie Åkesson m.fl.* öka antalet undantag från turordningsreglerna från två till fem personer (*yrkande 10*). Partiet anser att man inte helt bör avskaffa den trygghet som turordningsreglerna medför för arbetstagarna, men vill samtidigt underlätta för företagen och stimulera tillväxt och sysselsättning.

Även *Vänsterpartiet* behandlar tvåpersonersundantaget i LAS i motion 2013/14:A201 av *Josefin Brink m.fl.* Partiet anser att möjligheten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur LAS (*yrkande 7*).

Utskottets ställningstagande

Utskottet har behandlat liknande motionsyrkanden om turordningsfrågor vid flera tillfällen under den innevarande mandatperioden, senast i betänkande 2012/13:AU8 (s. 22 f.). Vid de senaste årens behandling har utskottet förklarat att det står fast vid sin uppfattning att den svenska modellen i huvudsak fungerar bra och är en god grund för en väl fungerande arbetsmarknad. Utskottet har även framhållit att grunden för arbetsrätten bör bestå också framöver. Utskottet ser ingen anledning att ompröva sina ställningstaganden i dessa delar. Den svenska modellen, 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. Utskottet vill således på nytt betona att frågan om turordning i hög grad är de avtalsslutande parternas ansvar och ser inget behov av att lagstiftningsvägen ändra turordningsreglerna.

När det särskilt gäller tvåpersonersundantaget, som gäller sedan den 1 januari 2001, vill utskottet framhålla att detta undantag syftar till att ge små företag större flexibilitet vid uppsägning på grund av arbetsbrist. För sådana företag kan möjligheten att få behålla viss kompetens i samband med neddragningar av antalet anställda många gånger vara avgörande för den fortsatta verksamheten. Utskottet anser att tvåpersonersundantaget är väl avvägt och ser inte något skäl att ta något initiativ till vare sig ett borttagande eller en utökning av bestämmelsen.

Motionerna 2013/14:A201 (V) yrkande 7, 2013/14:A211 (S), 2013/14:A240 (S), 2013/14:A275 (S), 2013/14:A277 (S), 2013/14:A281 (S), 2013/14:A303 (FP), 2013/14:A361 (M), 2013/14:A376 (M), 2013/14:A399 (SD) yrkande 10 och 2013/14:A409 (S) yrkande 37 avstyrks därmed.

Frågor om ledighet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med förslag till ändringar av föräldraledighetsreglerna och nya ledighetsgrunder.

Jämför reservationerna 20 (MP) och 21 (SD).

Bakgrund

Med början under 1970-talet utökades möjligheterna till ledighet från arbetet genom ny lagstiftning. Syftet var att skapa ökad valfrihet och välfärd för de anställda. Exempel på ledighetslagar är – utöver semesterlagen (1977:480) – lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen), föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. I föräldraledighetslagen regleras bl.a. möjligheten till hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter. Vidare finns ledighetsbestämmelser i ett stort antal lagar, bl.a. lagen (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen), MBL, och arbetsmiljölagen (1977:1160).

Vid sidan av lag- och förordningsreglering finns kompletterande ledighetsregler i kollektivavtal. Rätt till ledighet kan också följa av tjänstereglamenten, enskilda avtal och sedvänja. För statligt anställda finns vissa särbestämmelser, t.ex. anställningsförordningen (1994:373) och tjänstledighetsförordningen (1984:111). Enligt dessa bestämmelser kan en ledighet avse rätt att pröva ett annat arbete eller en utlandstjänstgöring.

De svenska helgdagarna regleras i lagen (1989:253) om allmänna helgdagar. Av lagen framgår att söndagar, inklusive påskdagen och pingstdagen, är helgdagar. Därutöver har Sverige för närvarande elva fristående övriga helgdagar.

Motionerna

Föräldraledighet

Miljöpartiet påpekar i motion 2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. att många föräldrar, inte minst ensamstående föräldrar, upplever att de har svårt att få den tid som de behöver för sina barn. Partiet vill skapa möjlig-

het för föräldrar med barn mellan 8 och 15 år att ta ut extra ledighet. Tiden ska fördelas lika mellan föräldrarna. Genomförande och finansiering måste arbetas fram i dialog med arbetsmarknadens parter. Mot bakgrund av detta vill partiet tillsätta en utredning som kan utforma ett förslag på hur föräldrar till barn mellan 8 och 15 år kan få större möjligheter till ledighet (*yrkande 13*).

I motion 2013/14:A399 av *Jimmie Åkesson m.fl.* yrkar *Sverigedemokraterna* på ett tillkännagivande om att ge rätt till utökad deltidstjänst för föräldrar med barn upp till åtta år (*yrkande 2*).

Anna Wallén (S) vill i motion 2013/14:A323 göra det möjligt för fler föräldrar att ta del av barnens vardag i skolan. Hon anser att en möjlighet kan vara att införa en föräldradag i skolan per år och barn. En översyn bör göras för att se vilka möjligheter som finns för att fler föräldrar ska kunna få ta del av sina barns vardag i skolan.

I motion 2013/14:A266 av *David Lång (SD)* anser motionären att det bör införas fem "förskoledagar" per barnfamilj med barn i förskolan. Med detta menas att en förälder från varje hushåll med barn i åldern ett till fem år får en laglig rätt att ta ut fem obetalda dagars tjänstledighet då förskolan är stängd, t.ex. under den del av sommaren då förskolorna ofta stänger sin verksamhet.

Anders Andersson (KD) vill i motion 2013/14:Sf201 att rätten för föräldrar att vara tjänstlediga ändras så att båda föräldrarna har rätt till tjänstledighet på heltid tills barnet fyller tre år (*yrkande 3*).

Nya ledighetsgrunder

Matilda Ernkrans (S) föreslår i motion 2013/14:K363 att möjligheten till en lagstadgad rätt till ledighet för förtroendeuppdrag inom Svenska kyrkan bör ses över.

I motion 2013/14:A325 av *Ulf Nilsson* och *Anna Steele (båda FP)* anföras att en utredning bör tillsättas för att se över hur en ny lagstiftning om ett s.k. röddagskonto skulle kunna utformas (*yrkande 1*). Motionärerna anser att eftersom kyrkan inte längre lyder under staten och Sveriges kulturella befolkningssammansättning är mer heterogen, borde det vara naturligt att i större utsträckning låta människor få välja om och när de vill ta ut dessa lediga tillika röda dagar, antingen i form av egna religiösa helgdagar eller som vanlig ledighet.

Anders Ahlgren och *Ulrika Carlsson i Skövde (båda C)* vill i motion 2013/14:A230 underlätta för anställda att starta egna företag. Motionärerna föreslår en möjlighet till tjänstledighet som i sin uppbyggnad är lika generös som studieledighetslagen.

Utskottets ställningstagande

Föräldraledighet

I motionerna i detta avsnitt framställs olika förslag på hur ledighetsreglerna för föräldrar bör ändras eller ses över. Utskottet delar i princip den underliggande tankegång som får sägas genomsyra motionerna, nämligen att det är viktigt att föräldrar deltar i sina barns vardag och att gällande regelverk ska underlätta detta. Utskottet vill inledningsvis framhålla att de möjligheter som en anställd enligt gällande regelverk har att vara ledig från arbetet är generöst utformade. Inte minst gäller detta rätten att vara föräldraledig. Det följer t.ex. av 5 § föräldraledighetslagen att en förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte. En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken. För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det ska tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. I 6 och 7 §§ föräldraledighetslagen finns bestämmelser om rätt till delledighet, dvs. en möjlighet för en arbetstagare att gå ned i arbetstid, med eller utan föräldrapenning. Utskottets uppfattning är att dessa bestämmelser är väl avvägda. Utskottet vill även framhålla att riksdagen i november 2013 efter förslag från regeringen beslutade att bl.a. höja åldersgränsen för att ta ut föräldrapenning från åtta till tolv år (prop. 2013/14:4, bet. 2013/14:SfU3, rskr. 2013/14:66). Förslaget lades fram av regeringen för att tillgodose föräldrarnas behov av ledighet från arbetet även för äldre barn, exempelvis under lov och studiedagar, eller vid deltagande i förskolans och skolans verksamhet.

Sammanfattningsvis anser utskottet att det inte finns något skäl till några initiativ med anledning av motionerna 2013/14:Sf201 (KD) yrkande 3, 2013/14:Sf264 (MP) yrkande 13, 2013/14:A266 (SD), 2013/14:A323 (S) och 2013/14:A399 (SD) yrkande 2, som därför avstyrks.

Nya ledighetsgrunder

I fråga om rätt till ledighet för förtroendeuppdrag inom Svenska kyrkan behandlade utskottet flera motionsyrkanden liknande det som nu framställs i betänkande 2009/10:AU14 (s. 6 f.). Utskottet konstaterade då att Svenska kyrkan fram till utgången av 2009 hade en särställning bland de svenska samfunden när det bl.a. gällde rätten till ledighet för förtroendevalda. Vid beslutet om den ändrade relationen mellan staten och Svenska kyrkan var dock en viktig utgångspunkt att det skulle skapas en ökad likställighet mellan Svenska kyrkan och andra trossamfund. Utskottet anser att det är en utgångspunkt som fortsatt bör gälla. En annan ordning skulle innebära att förtroendevalda personer som är verksamma i andra svenska samfund som har demokratiska ordningar skulle bli särbehandlade. Motion 2013/14:K363 (S) avstyrks därför.

Frågor om flexibla helgdagar har också prövats av utskottet vid flera tillfällen tidigare, senast i betänkande 2012/13:AU8 (s. 19 f.). Utskottet anförde då att frågan är komplicerad och kräver överväganden av vitt skilda slag samt att frågan i hög grad är en angelägenhet som arbetsmarknadens parter kan förfoga över i kollektivavtal, där förutsättningarna bör vara goda för att göra anpassningar till enskilda förhållanden. Utskottet vidhåller detta ställningstagande och avstyrker motion 2013/14:A325 (FP).

Utskottet anser att det över lag är viktigt att stimulera arbete och på så sätt stärka arbetslinjen på den svenska arbetsmarknaden. Frågor om ytterligare rätt till ledighet bör därför övervägas noggrant med beaktande av vilka ändamål som en sådan ledighet skulle gagna och den olägenhet som kan uppkomma av ledigheten för bl.a. arbetsgivaren och samhället. Utskottet utesluter i och för sig inte att det kan finnas sådana angelägna ändamål. Dessutom kan det tänkas att vissa nya ledighetsgrunder passar bättre att kollektivavtalsreglera så att de berörda parterna kan påverka omfattningen och utformningen. Utskottet ställer sig inte bakom kravet på tjänstledighet för att starta eget företag som tas upp i motion 2013/14:A230 (C). Motionen avstyrks därför.

Arbetstidens förläggning, övertid m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. delade turer och olika aspekter av regelverket kring övertid och dygnsvila.

Jämför reservationerna 22 (MP), 23 (SD) och 24 (V).

Bakgrund

Med 1982 års arbetstidslag (1982:673) samlades för första gången frågor om arbetstidens längd och förläggning i en och samma lag. Lagen ersatte den då gällande allmänna arbetstidslagen och dåvarande 4 kap. i arbetsmiljölagen.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation kan det antingen göras undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från vissa bestämmelser enligt vad som anges i 3 § arbetstidslagen. Avvikelser får också göras från vissa bestämmelser i lagen med stöd av lokala kollektivavtal. Det finns också en s.k. EG-spärr, vilken redovisas nedan. På stora delar av arbetsmarknaden regleras arbetstidsfrågorna i centrala kollektivavtal.

Den ordinarie arbetstiden får enligt 5 § arbetstidslagen uppgå till högst 40 timmar i veckan. Enligt 7 § arbetstidslagen är övertid sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 5 § och jourtid enligt 6 §. Enligt 10 § arbetstidslagen är mertid sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställnings-

avtalet. När det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid får övertid enligt 8 § tas ut med högst 48 timmar per arbetstagar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår, s.k. allmän övertid. När det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid får mertid enligt 10 § tas ut med högst 200 timmar per arbetstagar under ett kalenderår, s.k. allmän mertid. Alla arbetstagar ska enligt 13 § arbetstidslagen ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar. I den dygnsvila som alla arbetstagar har rätt till ska tiden mellan midnatt och kl. 5 ingå. I arbetstidslagens regler för nattarbete (13 a §) finns en definition av begreppet natt som innebär att perioden mellan kl. 22 och kl. 6 betraktas som natt.

I maj 2011 beslutade riksdagen om ett antal ändringar i arbetstidslagen (prop. 2010/11:89, bet. 2010/11:AU8, rskr. 2010/11:254). Ändringarna var föranledda av regeringens regelförenklingsarbete. Bland annat togs dispensförfarandet för vissa övertidsfrågor bort. I stället infördes en lagreglering som anger i vilka situationer extra övertid och extra mertid får tas ut, dvs. mer övertid respektive mertid än 200 timmar under ett kalenderår. Sådan över- och mertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagar under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har varit möjlig att lösa på något annat rimligt sätt. Därtill gavs skyddsombud möjlighet att göra framställningar till arbetsgivaren om det skulle behövas för att säkerställa att arbetstidslagens krav när det gäller extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid följs och att få detta prövat av Arbetsmiljöverket. De nya reglerna började gälla den 1 augusti 2011.

På arbetstidsområdet finns också Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet). Arbetstidsdirektivet är en kodifiering av det tidigare gällande direktivet 93/104/EG med ändringar. Vid EU-inträdet valde Sverige att utöver införandet av den s.k. EG-spärren endast göra mindre ändringar i arbetstidslagen. EG-spärren innebär att undantag och avvikelser från arbetstidslagen endast får göras under förutsättning att det inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagar än vad som följer av arbetstidsdirektivet. Arbetstidsdirektivet var under en längre period föremål för omförhandling inom EU, bl.a. med anledning av frågor om jourtid och den s.k. opt-out-regeln (en undantagsregel som tillåter medlemsstaterna att inte tillämpa den maximala 48-timmars veckoarbetstiden om den enskilde arbetstagar frivilligt samtycker till detta). Förhandlingarna ledde dock inte till att några ändringar antogs. Arbetsmarknadens parter på EU-nivå inledde den 15 november 2011 förhandlingar om en översyn av direktivet. Förhandlingstiden löpte ut den 31 december 2012. Parterna har inte nått någon överenskommelse och kommissionen överväger nu möjliga vägar framåt.

Motionerna

Miljöpartiet framhåller i motion 2013/14:Sf264 av *Åsa Romson m.fl.* att arbetstidens förläggning är viktig för att få en bra arbetsmiljö. Partiet anser att delade turer, som innebär att arbetsdagen delas in i två eller fler pass med flera timmars paus mellan, är ett problem i många branscher och att delade turer inte ska förekomma på svensk arbetsmarknad. Partiet vill att det ska utredas hur delade turer kan begränsas (*yrkande 16*).

Även *Vänsterpartiet* påpekar i motion 2013/14:A202 av *Josefin Brink m.fl.* att det finns problem med delade arbetspass och att dessa innebär en helt oacceptabel arbetssituation som slår sönder vardagen för människor. Partiet anser att det bör tillsättas en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning (*yrkande 2*). Partiet anser även att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år (*yrkande 4*). I motionen anförs att Arbetsmiljöverkets tillsyn behöver skärpas och att hälsoaspekterna alltid ska beaktas när en arbetsgivare vill ta ut övertid utöver den allmänna. Det bör därför införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive mertid, samt krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn (*yrkande 5*). *Vänsterpartiet* vill vidare förenkla övertidsreglerna i arbetstidslagen så att de ska vara enkla att förstå och tillämpa. I motionen föreslås därför att mertidsbegreppet bör tas bort ur arbetstidslagen (*yrkande 6*). I motionen ställs även krav på att arbetstidslagens 13 § bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6 (*yrkande 7*). Ändringen av 13 § föreslås mot bakgrund av det slitage på människor som det innebär att arbeta natt och att det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner på natt i samma lag.

Mattias Jonsson och *Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S)* anser i motion 2013/14:A280 att möjligheten till extra övertid i vissa situationer kan vara ett rimligt krav, men att bevakningen och beviljandet av dispens bör ligga på Arbetsmiljöverket eller på den fackliga organisationen.

I motion 2013/14:A369 av *Hillevi Larsson m.fl. (S)* uppmärksammar motionärerna att det inom de kvinnodominerade yrkena blir allt vanligare med schemaläggning som innebär delade turer. Motionärerna anser att det är önskvärt att se över de kvinnodominerade yrkena vad gäller heltid med goda arbetsvillkor och en sammanhållen arbetsdag.

Frågan om delade turer belyses även i motion 2013/14:A406 av *Mattias Karlsson (SD)*. Han begär att regeringen snarast möjligt ska återkomma med förslag om hur systemet med ofrivilliga delade turer inom den offentliga sektorn ska kunna avvecklas.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har vid flera tillfällen behandlat motioner liknande de nu aktuella, senast i betänkande 2012/13:AU8 (s. 30 f.). Utskottet har vid den tidigare behandlingen poängterat att ändringarna i arbetstidslagen trädde i kraft relativt nyligen och att det därför har varit för tidigt att utvärdera utfallet av regeländringarna, vars huvudsyfte var att förenkla i företagets vardag. Utskottet har även framhållit att det förutsatte att regeringen skulle följa utvecklingen och vid behov återkomma till riksdagen. De ändringar i arbetstidslagen som trädde i kraft den 1 augusti 2011 var i stor utsträckning föreslagna av Arbetsmiljöverket och motiverade av regelförenklings-skäl, vilket utskottet ser positivt på. I likhet med vad utskottet uttalade vid föregående års behandling är det alltjämt utskottets uppfattning att de nya reglerna är väl avvägda. Utskottet förutsätter att regeringen följer utvecklingen och vid behov återkommer till riksdagen.

I sammanhanget finns det skäl att framhålla att arbetstidslagen ger parterna möjligheter att själva reglera arbetstidsfrågor och anpassa dem till sina särskilda förhållanden och omständigheter. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt sätt. Det ligger också i modellens natur att det i första hand är dessa parter som bör diskutera och komma överens i kollektivavtal. Utskottet anser även att frågan om s.k. delade turer och hur önskemål om inflytande över arbetstidens längd och förläggning m.m. ska kunna tillgodoses i högsta grad är sådant som bör hanteras av arbetsmarknadens parter. En viktig utgångspunkt är att riksdagen inte bör lagstifta om frågor som bättre kan lösas i förhandlingar mellan parterna.

Utskottet vill även framhålla de ändringar av sanktionssystemet på arbets-tids- och arbetsmiljöområdet som riksdagen efter förslag från regeringen antog i juni 2013 (prop. 2012/13:143, bet. 2012/13:AU11, rskr. 2012/13:284). För att arbetstidslagstiftningens krav ska få ett bra genomslag i samhället och kunna genomdrivas så effektivt som möjligt behöver lagstiftningen innehålla möjlighet till effektiva sanktioner när kraven inte följs. Utskottet framhöll vid beredningen av ärendet att en utökad användning av sanktionsavgifter kommer att innebära att ett effektivare sanktionssystem införs och att arbetstidslagstiftningen därigenom kan få ett bättre genomslag i samhället. Utskottet står fast vid denna uppfattning.

Med hänvisning till det här anförda anser utskottet att det inte behövs något initiativ från riksdagens sida med anledning av de motioner som behandlas i detta avsnitt. Motionerna 2013/14:Sf264 (MP) yrkande 16, 2013/14:A202 (V) yrkandena 2 och 4–7, 2013/14:A280 (S), 2013/14:A369 (S) och 2013/14:A406 (SD) avstyrks därför.

Arbetstidsförkortning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om arbetstidsförkortning.
Jämför reservationerna 25 (MP) och 26 (V).

Motionerna

Miljöpartiet förklarar i motion 2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. att sänkt normalarbetstid är en reform som skulle kunna stärka demokratin och den sociala sammanhållningen i samhället. Partiets vision är ett arbetsliv som präglas av en hälsosam balans mellan arbete och fritid. I ett första steg har Miljöpartiet som målsättning att sänka normalarbetstiden till 35 timmar per vecka. Det bör ske en sammanhållen utvärdering av de arbetstidsförkortningsförsök som tidigare har genomförts och utifrån denna utredas på vilket sätt en generell arbetstidsförkortning till 35-timmarsvecka kan genomföras (*yrkande 11*). I motionen noteras att en form av arbetstidsförkortning som har skett inom några avtalsområden, t.ex. Pappers och Metall, är arbetstidsbanker. I detta system kan arbetstagare ta ut en viss del av sitt löneutrymme som kortare arbetstid i stället för ökad lön. Partiet anser att det bör tillsättas en utredning som kan utforma ett förslag på hur användandet av arbetstidsbanker kan främjas (*yrkande 12*).

Vänsterpartiet anser i motion 2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. att det måste vara möjligt för både kvinnor och män, arbetare och tjänstemän att kombinera heltidsarbete med föräldraskap och fritid utan att slita ut sig. Enligt partiet bör en målmedveten strategi för att stegvis förkorta arbetstiden från dagens 40 till 30 timmar i veckan utarbetas (*yrkande 3*). Partiet anser att det finns goda skäl att anta att de samhällsekonomiska effekterna av en arbetstidsförkortning skulle bli positiva, såsom minskade sjuktal genom mindre stress, och att den genomsnittliga pensionsåldern kan höjas, givet att arbetstidsförkortningen inte sker till priset av ökad arbetsbelastning och sjunkande inkomster.

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, fungerar bra och bör värnas. Utskottet står således fast vid den utgångspunkt som har framhållits när liknande motionsyrkanden tidigare har behandlats (se t.ex. bet. 2012/13:AU8 s. 33), nämligen att det är arbetsmarknadens parter som bör komma överens om eventuella arbetstidsförkortningar.

Utskottet kan se flera skäl som talar mot en generell lagstiftning på området. Ett skäl är att kollektivavtalssystemets trovärdighet riskerar att undergrävas om det lagstiftas om kortare arbetstid. Ett annat skäl är att en sådan lagstiftning skulle kunna drabba tillväxten. Mycket talar dessutom för att

problemen för tillväxten inom några få år kommer att förstärkas av den demografiska utvecklingen. Det finns alltså flera starka skäl som talar mot ett riksdagsinitiativ i frågan.

Med hänvisning till det som har anförts ovan finner utskottet inte någon anledning att föreslå något tillkännagivande i frågan om arbetstidsförkortning. Motionerna 2013/14:Sf264 (MP) yrkandena 11 och 12 och 2013/14:A202 (V) yrkande 3 avstyrks därför.

Rätt till heltid

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden med allmänt hållna förslag om rätt till heltid och krav på särskilda insatser inom den offentliga sektorn.

Jämför reservationerna 27 (S), 28 (V), 29 (MP) och 30 (SD).

Bakgrund

Varken LAS eller arbetstidslagen innehåller några regler om vilken sysselsättningsgrad en anställning ska ha. En arbetstagares sysselsättningsgrad kan regleras i kollektivavtal, men är vanligen något som arbetsgivaren och den enskilda arbetstagaren gemensamt kommer överens om. I 25 a § LAS finns det en bestämmelse om en deltidsanställd arbetstagares företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. En förutsättning för företrädesrätten är att arbetsgivarens arbetskraftsbehov tillgodoses på detta sätt.

I april 2004 beslutade regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppgift att utreda hur rätten till heltidsanställning skulle stärkas. I november 2005 överlämnades betänkandet Stärkt rätt till heltidsanställning (SOU 2005:105) med förslag om en lag om heltidsanställning. Utredningen ledde inte till någon lagstiftningsåtgärd.

Regeringen tillsatte i november 2011 en delegation för jämställdhet i arbetslivet (dir. 2011:80) med uppdrag att bl.a. stimulera en debatt om hur jämställdhet i arbetslivet kan främjas och lämna förslag på insatser som kan gynna jämställdhet i arbetslivet. En del av uppdraget rör frågan om deltidsarbete. Uppdraget ska redovisas senast den 24 oktober 2014.

Motionerna

Socialdemokraterna framför i motion 2013/14:A288 av *Ylva Johansson m.fl.* ett yrkande om att heltid ska vara norm på arbetsmarknaden (*yrkande 8*). I motionen tydliggörs att partiets krav om allas rätt till heltid inte betyder att allt deltidsarbete ska avvecklas. Partiets grundinställning är dock att heltidsanställningarna måste bli fler. I första hand bör frågan lösas av arbetsmarknadens parter genom förhandlingar och kollektivavtal. Om denna väg

inte är framkomlig måste lagstiftningsvägen övervägas. Krav på att heltid ska vara norm på arbetsmarknaden tas även upp i följande enskilda socialdemokratiska motioner: 2013/14:A217 av *Kristina Nilsson* och *Eva Sonidsson*, 2013/14:A260 av *Caroline Helmersson Olsson*, 2013/14:A315 av *Mattias Jonsson* och *Gunilla Carlsson i Hisings Backa*, 2013/14:A388 *yrkande 2* av *Hannah Bergstedt m.fl.* och 2013/14:A393 av *Olle Thorell m.fl.* Ett genomgående tema i motionerna är en betoning på att kvinnor är mer utsatta för ofrivilligt deltidarbete än vad män är och att detta är ett problem som behöver rättas till.

Miljöpartiet anför i motion 2013/14:Sf264 av *Åsa Romson m.fl.* att partiet står bakom allas rätt till heltid, samtidigt som man anser att deltidarbete ska vara en möjlighet för alla att öka flexibiliteten i olika perioder av livet. Partiet noterar att de största problemen med ofrivilligt deltidarbete finns i den kvinnodominerade offentliga sektorn. *Miljöpartiet* anser att offentligt finansierade arbetsgivare ska gå före och erbjuda heltid som norm och deltid som möjlighet för alla sina arbetstagare. En utredning bör tillsättas om hur just offentliga arbetsgivare kan erbjuda heltid som norm och deltid som möjlighet (*yrkande 1*). Partiet tror att frågor om heltid och deltid bäst löses i dialog mellan arbetsmarknadens parter och att lagstiftning, om den blir aktuell, bör vara dispositiv samt göra skillnad på villkoren för små och stora arbetsgivare då arbetsgivare med fler anställda har större möjligheter att hantera flexibla önskemål än vad en liten arbetsgivare har.

I motion 2013/14:A399 av *Jimmie Åkesson m.fl.* uppmärksammar *Sverigedemokraterna* att ofrivillig deltidarbetslöshet, som i högre utsträckning drabbar kvinnor än män, leder till sämre löneutveckling, sämre karriärmöjligheter och lägre framtida pension för den enskilde. *Sverigedemokraterna* vill öka möjligheterna till heltidstjänst inom den offentliga sektorn genom att alla deltidsanställda inom den offentliga sektorn efter sex månaders provanställning, följt av ytterligare sex månaders tjänstgöring, ska bli erbjudna en heltidstjänst och anser att staten bör ta det ekonomiska ansvaret för denna reform (*yrkande 1*).

Vänsterpartiet begär i motion 2013/14:A202 av *Josefin Brink m.fl.* att rätten till heltid stärks genom ändringar i LAS som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta (*yrkande 1*). Partiet anför att möjligheten att arbeta deltid för den som så önskar naturligtvis ska finnas kvar. Men normen att en anställning ska vara på heltid måste stärkas. Det är en central jämställdhetsfråga att också undersköterskor, servitriser och butiksbiträden ska kunna leva på sin lön.

Utskottets ställningstagande

Utskottet kan konstatera att Sverige har en arbetsmarknad där förutsättningarna för både kvinnors och mäns deltagande är relativt goda. Det gäller oavsett familjesituation, utbildningsnivå och ekonomisk situation. Vid en internationell jämförelse kan man också konstatera att en stor andel av arbetskraften i Sverige utgörs av kvinnor. Det finns dock fortfarande brister i jämställdhet när det gäller t.ex. kvinnors och mäns möjligheter att komma in på arbetsmarknaden, att stanna kvar och utvecklas i arbetslivet och att kunna kombinera arbete och familjeliv. Kvinnor har en lägre sysselsättningsgrad än män. Utskottet kan, i likhet med flera av motionärerna, konstatera att kvinnor arbetar deltid i betydligt större omfattning än män, både frivilligt och ofrivilligt. Arbetet utförs även delvis i andra sektorer än män. Kvinnor är också deltidsarbetslösa i högre grad än män. Så länge kvinnor förvärvsarbetar i mindre utsträckning än män kommer de att ha lägre lön, sämre karriärmöjligheter och lägre pension. Genom att öka möjligheten för kvinnor och män att förvärvsarbeta främjas jämställdheten. Alla som vill och kan ska också kunna få ett arbete. Utskottet anser att ambitionen också måste vara att det ska vara möjligt att arbeta i den omfattning man själv önskar.

Som framgår ovan har regeringen tillsatt en delegation för jämställdhet i arbetslivet. En del av delegationens uppdrag rör just frågan om deltidsarbete. Utskottet ser mycket positivt på delegationens arbete och kommer att följa dess fortsatta arbete med intresse.

Utskottet välkomnar att regeringen för en politik som gör det mer attraktivt för arbetsgivare att anställa. Regeringen har genomfört en stor mängd åtgärder för att fler människor ska få arbeta och för att fler som vill jobba heltid också ska få möjlighet att göra det. Jobbskatteavdragen är ett exempel på en reform som gör det mer lönsamt för kvinnor och män att arbeta. De deltidsarbetslösas incitament i kombination med att det faktiskt är kostsamt för företag att byta ut personal med jämna mellanrum leder, enligt utskottets bedömning, till att företag i högre grad än tidigare kommer att vilja erbjuda heltidsanställning i stället för att anställa nya personer på deltid.

Som konstaterats ovan drabbar ofrivillig deltid i huvudsak kvinnor och ofta kvinnor som är verksamma i den offentliga sektorn. Utskottet anser därför att det är angeläget att fler arbetsgivare, t.ex. inom vården och omsorgen i den offentliga sektorn, erbjuder bra villkor och fler heltidsanställningar. Alla som vill och kan måste få möjlighet att jobba mer.

Avslutningsvis noterar utskottet att det i flera av motionerna framhålls att frågan om rätt till heltid kräver ett aktivt deltagande av arbetsmarknadens parter. Utskottet kan inte annat än dela denna uppfattning och vill betona att arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar för frågan. Utskottet kan dock inte se att det skulle finnas något skäl för några särskilda initiativ i fråga om lagstiftningsåtgärder, utredningar eller andra insatser från regeringens sida.

Med hänvisning till vad som anförts ovan avstyrker utskottet motionerna 2013/14:Sf264 (MP) yrkande 1, 2013/14:A202 (V) yrkande 1, 2013/14:A217 (S), 2013/14:A260 (S), 2013/14:A288 (S) yrkande 8, 2013/14:A315 (S), 2013/14:A388 (S) yrkande 2, 2013/14:A393 (S) och 2013/14:A399 (SD) yrkande 1.

Proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att införa en proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt.

Bakgrund

Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut lade 1998 fram sitt slutbetänkande Medling och lönebildning (SOU 1998:141). Utredningen föreslog att ett proportionalitetskrav skulle införas för att begränsa möjligheten till stridsåtgärder som kostar lite för den egna organisationen, men orsakar stora kostnader för motparten eller tredje man. Utredningens förslag låg till grund för proposition 1999/2000:32, som antogs av riksdagen (bet. 1999/2000:AU5, rskr. 1999/2000:149). I propositionen föreslog regeringen bl.a. ett nytt och starkare Medlingsinstitut, ändringar i MBL om förlängd varseltid och möjlighet att skjuta upp varslade stridsåtgärder. Regeringen avstod emellertid från att lägga fram något förslag om att införa en proportionalitetsprincip.

Motionen

Ulrika Karlsson i Uppsala (M) anser i motion 2013/14:A324 att det vore bra om parterna självmant kunde komma överens om en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder. Då detta inte alltid är möjligt anser motionären att det kan finnas anledning för regeringen att överväga lagstiftning på området. Lagstiftningen ska vidtas i syfte att modernisera spelreglerna och stävja missbruk av konfliktvapnet på arbetsmarknaden.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har tidigare behandlat motionsyrkanden om att införa en proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt, senast i betänkande 2012/13:AU8 (s. 29 f.). En mer utförlig behandling av frågan gjordes i betänkande 2008/09:AU7.

Utskottet kan konstatera att den svenska arbetsmarknadsmodellen över tid har skapat förutsättningar för ett relativt lugn på arbetsmarknaden. Utskottet noterar att Medlingsinstitutet i sin rapport om avtalsrörelsen och

lönebildningen 2013 redovisar att Sverige under det året förlorade ca 7 000 arbetsdagar till följd av konflikt. Av dem förlorades knappt 6 200 i konflikter under avtalsrörelsen. Det är en av de lägsta siffrorna sedan Medlingsinstitutets verksamhet startade och betydligt lägre än tidigare års avtalsrörelser med samma omfattning.

Vid de senaste årens behandling har utskottet inte ansett att några åtgärder i frågan varit nödvändiga. Utskottet ser ingen anledning att ompröva sina tidigare ställningstaganden. Motion 2013/14:A324 (M) avstyrks därför.

Hushållsarbeters rättigheter

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. att Sverige ska ratificera ILO:s konvention nr 189 om hushållsarbetare och att lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete ska upphöra att gälla.

Jämför reservationerna 31 (MP, V) och 32 (V).

Bakgrund

Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete gäller arbete som en arbetstagare utför i arbetsgivarens hushåll. Den gäller inte om arbetstagaren är medlem av arbetsgivarens familj, utom i det fall arbetstagaren är personlig assistent enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. I lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete finns bl.a. bestämmelser om arbetstid, anställningsavtals ingående och upphörande samt tillsynsansvar. Arbetstidslagen gäller inte arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll (2 §). Genom en lagändring 2008 blev arbetsmiljölagen tillämplig även på arbete i arbetsgivarens hushåll (8 §).

ILO:s beslutande organ, Internationella arbetskonferensen, antog i juni 2011 konvention nr 189 och rekommendation nr 201 om hushållsarbetare. I konventionen fastställs minimikrav för skydd av hushållsarbetare.

Bestämmelserna i konventionen syftar till att bidra till att minska övergrepp och exploatering av hushållsarbetare. I artikel 1 i konventionen definieras en hushållsarbetare som en person som utför hushållsarbete (arbete som utförs i eller för ett eller flera hushåll) inom ramen för ett anställningsförhållande. Enligt artikel 3 ska varje medlemsstat vidta de åtgärder som föreskrivs i konventionen för att respektera, främja och förverkliga de grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet. Medlemsstaterna ska även vidta åtgärder för att förebygga våld och barnarbete inom hushållsarbete. Konventionen innehåller vidare bestämmelser med krav på medlemsstaterna att bl.a.:

- fastställa en minimiålder för hushållsarbete och införa skyddsåtgärder för arbetstagare som inte fyllt 18 år,

- förebygga övergrepp och våld,
- säkerställa skäliga anställningsvillkor och rättvisa anställningsförhållanden,
- se till att arbetstagarna får information om sina anställningsvillkor,
- reglera utländsk rekrytering och säkerställa fri rörlighet,
- föreskriva likabehandling för hushållsarbetare i förhållande till andra arbetstagare när det gäller ersättning och förmåner,
- reglera och övervaka privata arbetsförmedlingar, och
- utveckla en särskild mekanism för klagomål.

ILO:s konvention nr 189, som trädde i kraft i september 2013, har fram till mars 2014 ratificerats av tolv av ILO:s medlemsstater. I rekommendation nr 201 finns bestämmelser som kompletterar konvention nr 189 och som enligt rekommendationen ska tas i beaktande tillsammans med konventionens bestämmelser.

Motionerna

Miljöpartiet framhåller i motion 2013/14:U316 av Åsa Romson m.fl. att Sverige, med sina unika erfarenheter av överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter, bör lyfta upp frågor om facklig frihet och organisationsfrihet. Sverige bör ligga i framkant när det gäller stöd till ILO:s arbete och ratificera ILO-konvention nr 189 om hushållsarbeters rättigheter (*yrkande 6*).

Vänsterpartiet anser i motion 2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. att antagandet av ILO:s konvention nr 189 är ett stort steg i kampen mot diskriminering och har stor betydelse för hushållsanställda i hela världen. Det är viktigt att många fler länder stöder hushållsarbetarnas kamp för grundläggande rättigheter genom att ratificera konventionen. Partiet vill därför att Sverige snarast ska ratificera ILO:s konvention nr 189 och rekommendation nr 201 om hushållsanställdas rättigheter (*yrkande 14*). Ett liknande yrkande framförs även av samma motionärer i motion 2012/13:A201 *yrkande 15*. Vidare anförs att det kan vara svårt för vissa hushållsanställda, särskilt migrantarbetare, att känna till och hävda sina rättigheter. I motion 2013/14:A201 framställer partiet därför ett yrkande om att regeringen bör ge berörda myndigheter i uppdrag att utforma lättillgänglig information om hushållsanställdas rättigheter på fler språk (*yrkande 15*). Ett liknande yrkande framställs även i motion 2012/13:A201 *yrkande 16*. I motion 2013/14:A201 noterar Vänsterpartiet även att ordningen i den svenska arbetsrätten är sådan att den som är anställd direkt i en annans hushåll inte omfattas av den vanliga skyddslagstiftningen. I stället gäller lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete, enligt vilken det inte krävs saklig grund för uppsägning, företrädesrätten till återanställning inte gäller och andra arbetstidsregler gäller än i arbetstidslagen. Enligt partiet är det orimligt med två parallella lagstiftningar som ger olika skyddsnivå. Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete bör därför upphöra att gälla och anställda i

annans hushåll bör garanteras samma grundläggande skydd som övriga arbetstagare på svensk arbetsmarknad (*yrkande 16*). I motion 2012/13:A201 *yrkande 17* framförs ett liknande yrkande. Den grupp som främst berörs är personliga assistenter som har anställts direkt av brukaren, vilket i och för sig inte är den vanligaste anställningsformen för personliga assistenter i dag. Arbetsmiljötillsynen för dem som har sin arbetsplats i andra människors hem behöver förbättras. Partiet anser i motion 2012/13:A201 att regeringen bör ta initiativ till en dialog med de berörda parterna i syfte att finna en lösning som gör det möjligt att tillförsäkra personliga assistenter samma grundläggande skydd som andra arbetstagare samtidigt som brukarnas behov av integritet tillgodoses (*yrkande 18*).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att ILO:s konvention nr 189 och rekommendation nr 201 om anständiga arbetsvillkor för hushållsarbetare innehåller aspekter som ur ett rättsligt perspektiv är komplicerade. Utskottet anser att det är viktigt att det görs en noggrann analys av konventionens innehåll i relation till svensk rätt. Ett sådant analysarbete av de rättsliga frågorna pågår för närvarande inom Regeringskansliet. Ett liknande analysarbete äger också rum i flera andra EU-länder. I fråga om vad som sker på EU-nivå noterar utskottet även att rådet i januari 2014 antog beslut om att bemyndiga EU:s medlemsstater att ratificera konventionen. För närvarande har totalt tolv länder ratificerat konventionen, varav två EU-länder (Tyskland och Italien). Enligt uppgifter från Regeringskansliet kommer beredningen av ärendet att ta ytterligare någon tid. Enligt utskottet finns det inte något skäl att föregripa denna beredning varför motionerna 2012/13:A201 (V) yrkande 15, 2013/14:U316 (MP) yrkande 6 och 2013/14:A201 (V) yrkande 14 avstyrks.

Som anförs i två likalydande motioner från Vänsterpartiet är frågan om att arbetstagare känner till och informeras om sina rättigheter viktig. Det gäller såväl för hushållsarbetare som för arbetstagare på arbetsmarknaden i övrigt. Utskottet utgår från att de berörda myndigheterna kartlägger och tillgodoser de behov av åtgärder som eventuellt finns på det här området. Utskottet anser även att arbetsmarknadens parter kan spela en viktig roll som informationskanal på arbetsmarknaden. I nuläget finns det inte något skäl för några initiativ till informationsinsatser som riktar sig uteslutande till hushållsarbetare som yrkeskategori. Motionerna 2012/13:A201 (V) yrkande 16 och 2013/14:A201 (V) yrkande 15 avstyrks därför.

Vänsterpartiet framför i ett par motioner krav på att lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete ska upphöra att gälla. Partiet vill att anställda i annans hushåll ska garanteras samma skydd som övriga arbetstagare på svensk arbetsmarknad. Personliga assistenter som har anställts direkt av brukaren pekas ut som särskilt berörda och partiet vill se initiativ på området. Utskottet vill framhålla att som utgångspunkt gäller samma regler för

personliga assistenter som för andra kategorier av arbetstagare. I fall där en personlig assistent är anställd direkt av brukaren gäller i och för sig viss särreglering genom att exempelvis frågor om ingående och upphörande av anställning regleras i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete i stället för i LAS. I övrigt gäller i huvudsak samma regler på arbetsrättens och arbetsmiljölagstiftningens område för dessa arbetstagare som för alla andra arbetstagare. Genom en lagändring som trädde i kraft den 1 januari 2009 är arbetsmiljölagen, till skillnad mot vad som gällde tidigare, tillämplig även när det gäller arbete som en person utför i arbetsgivarens hushåll (prop. 2007/08:65, bet. 2007/08:AU5, rskr. 2007/08:180). Utskottet anser att det finns skäl att beakta att de personliga assistenter som är anställda direkt av brukaren för arbete i dennes hushåll har arbetsförhållanden som inte i alla delar kan likställas med arbete utanför hem och hushåll. Det är en av förklaringarna till den speciallag som alltjämt gäller för denna typ av arbete. Utskottet anser inte att det finns något skäl att nu ta initiativ till att ändra denna ordning. Motionerna 2012/13:A201 (V) yrkandena 17 och 18 och 2013/14:A201 (V) yrkande 16 avstyrks därför.

Integritetsskydd i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att regeringen ska återkomma med förslag med utgångspunkt i Integritetsskyddsutredningen och en begränsning av arbetsgivares möjlighet att begära brottsregisterutdrag.

Jämför reservationerna 33 (MP) och 34 (V).

Bakgrund

Utredningen om integritetsskydd i arbetslivet lämnade i maj 2009 betänkandet Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44), hädanefter Integritetsskyddsutredningen. I betänkandet föreslås att en ny lag införs till skydd för den personliga integriteten. Förslaget innebär bl.a. ett förbud för en arbetsgivare att utan lagstöd begära att en arbetssökande ska visa upp ett belastningsregisterutdrag eller ett utdrag ur misstankeregistret. En arbetsgivare ska inte heller utan lagstöd få begära att en arbetstagare uppvisar ett utdrag från register som förs hos Försäkringskassan om utdraget innehåller uppgifter för vilka sekretess gäller hos arbetsgivare. Betänkandet har remissbehandlats.

Regeringen gav den 23 maj 2013 en särskild utredare i uppdrag att kartlägga av vilka skäl arbetsgivare, utan uttryckligt författningsstöd, begär att arbetssökande visar upp utdrag ur belastningsregistret och vilken betydelse sådana utdrag tillmäts i anställningsprocessen (dir. 2013:56). Utredaren ska också undersöka i vilken utsträckning arbetsgivare begär att redan

anställda visar upp utdrag ur belastningsregistret och vilken betydelse detta tillmäts i anställningen. Vidare ska utredaren bl.a. analysera vilka åtgärder som krävs för att säkerställa att arbetsgivare inte utan författningsstöd begär att arbetssökande och arbetstagare visar upp utdrag ur belastningsregistret samt ta ställning till vilka åtgärder som behövs för att uppnå rätt balans mellan å ena sidan arbetsgivares berättigade behov av att kunna kontrollera registerutdrag och å andra sidan arbetssökandes berättigade behov av skydd för den personliga integriteten. Uppdraget ska redovisas senast den 30 april 2014.

Motionerna

Miljöpartiet uppmärksammar i motion 2013/14:Ju429 av *Agneta Börjesson m.fl.* Integritetsskyddsutredningen och särskilt vissa av utredningens förslag. I motionen noteras att utredningen föreslog att det ska vara förbjudet för arbetsgivare att utan lagstöd begära att en arbetssökande ska visa upp ett belastningsregisterutdrag eller ett utdrag ur misstankeregistret och att det ska vara förbjudet för arbetsgivare att utan lagstöd begära att t.ex. en arbetssökande ska visa upp ett utdrag ur Försäkringskassans register om t.ex. sjukfrånvaro. Miljöpartiet anser att Integritetsskyddsutredningens förslag i dessa delar bör genomföras (*yrkande 6*).

Vänsterpartiet begär i motion 2013/14:A202 av *Josefin Brink m.fl.* att regeringen ska återkomma till riksdagen med förslag med utgångspunkt i Integritetsskyddsutredningen (*yrkande 20*). Den gällande lagstiftningen om den personliga integriteten är enligt partiet spretig, svår genomtränglig och otillräcklig. Det behövs en samlad och överskådlig lagstiftning som sätter tydliga gränser, harmoniseras med övrig arbetsrättslig lagstiftning och blir tydlig och enkel att tillämpa.

I motion 2013/14:A220 anser *Ingemar Nilsson* och *Susanne Eberstein (båda S)* att det är angeläget att begränsa arbetsgivares möjlighet att begära utdrag ur brottsregistret vid andra tillfällen än när lagen kräver detta.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har vid flera tillfällen under mandatperioden behandlat yrkanden liknande de nu aktuella, senast i betänkande 2012/13:AU8 (s. 41 f.). I likhet med vad utskottet har framhållit vid dess tidigare behandling finns det skäl att betona 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. I den ena vågskålen måste läggas vikten av att arbetssökande och arbetstagare tillförsäkras ett bra skydd. I den andra att regleringen måste ge arbetsgivare utrymme att utöva den kontroll som deras ansvar för säkerheten och effektiviteten på arbetsplatsen kräver och som är nödvändig för att kunna leda och fördela arbetet. När det särskilt gäller frågan om arbetsgivare som ställer krav på att arbetstagare eller arbetssökande visar upp registerutdrag instämmer utskottet i motionärernas

ståndpunkt att detta kan innebära nackdelar i olika avseenden. Utskottet noterar, som redogjorts för ovan, att regeringen relativt nyligen har tillsatt en utredning med inriktning på registerutdrag i arbetslivet. Utskottet välkomnar utredningen och anser att utgången av denna bör avvaktas.

Utskottet anser att det inte finns något skäl för något tillkännagivande med anledning av motionerna 2013/134:Ju429 (MP) yrkande 6, 2013/14:A202 (V) yrkande 20 och 2013/14:A220 (S), som därför avstyrks.

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. Översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen m.m., punkt 1 (SD)

av Mattias Karlsson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2013/14:A402 av Mattias Karlsson och Sven-Olof Sällström (båda SD) och avslår motionerna

2013/14:A265 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M),

2013/14:A298 av Hans Rothenberg (M),

2013/14:A351 av Stefan Svanström (KD),

2013/14:A378 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M) yrkande 1,

2013/14:A385 av Jörgen Hellman m.fl. (S) och

2013/14:A387 av Isabella Jernbeck (M).

Ställningstagande

Det är oroväckande 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 avtal som sluts mellan arbetsgivarorganisationer respektive arbetstagarorganisationer, framför allt kollektivavtalen, är det inte minst ur rättssäkerhetssynpunkt viktigt att samtliga arbetstagare kan erbjudas det skydd som medlemskap i en fackförening kan erbjuda.

I de fall arbetsgivarorganisationer inom ett specifikt avtalsområde enbart väljer att teckna kollektivavtal och andra avtal exklusivt med ett eller flera fackförbund, som sammantaget inte kan erbjuda samtliga arbetstagare inom avtalsområdet ett fackligt skydd, är det min uppfattning att detta måste regleras i lag. I ett rättssamhälle är det av vikt att samtliga erbjuds samma rättsliga skydd, även på arbetsrättsområdet. Jag vill därför att regeringen ser över möjligheterna till en tvingande lagstiftning där inga exkluderade

siva avtal mellan arbetsmarknadens parter får tecknas utan att samtliga arbetstagare inom avtalsområdet kan erbjudas fackligt medlemskap och skydd.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A402 (SD) tillstyrks.

2. Begränsningsregel för rullande visstidsanställningar, punkt 2 (S, V)

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2, 2013/14:A256 av Caroline Helmersson Olsson (S) yrkandena 1 och 2 samt 2013/14:A288 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 9 och avslår motionerna 2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 8 och 2013/14:A398 av Gustav Fridolin m.fl. (MP) yrkande 23.

Ställningstagande

Tidsbegränsade anställningar, som har ökat trendmässigt de senaste 30 åren, har omfattande konsekvenser för den enskilde. Det är t.ex. svårt att skaffa lägenhet, ta banklån eller teckna ett telefonabonnemang utan fast anställning. Utvecklingsmöjligheterna inom yrket och för lönen försvåras av tillfälliga arbeten. Dessutom innebär tidsbegränsade anställningar låga inkomster. En tidsbegränsad anställning innebär även ofta att det är svårare att engagera sig fackligt och säga ifrån om orättvisor och problem på jobbet.

Enligt vår uppfattning ska det inte vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ovanpå varandra under alltför lång tid. Den lagstiftning som gäller i dag innebär att en arbetsgivare kan ha en person anställd på olika tillfälliga kontrakt i upp till fyra år inom en femårsperiod utan att erbjuda en tillsvidareanställning. Utöver det går det att använda sig av säsongsanställning och provanställning. I praktiken kan en person i dag vara anställd på olika tidsbegränsade kontrakt i all oändlighet hos samma arbetsgivare. Vi anser att detta är orimligt.

Det är inte acceptabelt att anställningstryggheten går att kringgå på det här sättet. Den svenska lagstiftningen strider också mot EU:s visstidsdirektiv. EU-kommissionen har först i en formell underrättelse och därefter i

ett motiverat yttrande påtalat att de svenska reglerna inte är förenliga med EU-rätten och uppmanat regeringen att ändra dem. Den svenska staten riskerar att dras inför EU-domstolen om problemet inte åtgärdas.

Vi anser att regeringen måste åtgärda den problematik som den nuvarande lagstiftningen har öppnat för. Vi föreslår att det införs en begränsningsregel för hur länge rullande visstidsanställningar kan fortgå. All tid hos samma arbetsgivare, oavsett anställningsform, ska räknas samman. Efter 24 månader under en femårsperiod ska det övergå till en fast anställning, en tillsvidareanställning. Regeringen bör skyndsamt återkomma med ett lagförslag som tillgodoser det vi nu har anfört.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2013/14:A201 (V) yrkande 2, 2013/14:A256 (S) yrkandena 1 och 2 och 2013/14:A288 (S) yrkande 9 tillstyrks.

3. Begränsningsregel för rullande visstidsanställningar, punkt 2 (MP)

av Mehmet Kaplan (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 8 och

2013/14:A398 av Gustav Fridolin m.fl. (MP) yrkande 23 och

avslår motionerna

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2,

2013/14:A256 av Caroline Helmersson Olsson (S) yrkandena 1 och 2 samt

2013/14:A288 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 9.

Ställningstagande

Utvecklingen går i dag mot ett arbetsliv med allt osäkrare anställningar. Detta märks framför allt bland unga där de fasta anställningarna minskar jämfört med de tidsbegränsade anställningarna. Ett av problemen är att visstidsanställningar missbrukas genom att de läggs i kedjor efter varandra. Det kan finnas goda skäl till att visstidsanställa personal vid tillfälliga uppgångar i arbetsbelastning, men visstidsanställningar får inte bli ett permanent alternativ till fasta anställningar. Miljöpartiet anser att det behövs nya regler för att hindra att visstidsanställningar missbrukas på detta sätt. Det förslag som TCO nyligen har lagt fram är ett bra exempel på hur sådana regler skulle kunna se ut.

TCO:s förslag till lösning ger möjlighet för en arbetsgivare att ha en person generöst tidsbegränsat anställd. Har man dock varit tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare i tre år under en femårsperiod ska det ge

rätt till en tillsvidareanställning. Det ger arbetsgivaren goda möjligheter att ta in vikarier, tillfälligt utöka arbetsstyrkan eller pröva anställda som arbetsgivaren känner sig osäker på.

Mot denna bakgrund anser jag att regeringen bör vidta lagstiftningsåtgärder för att reglera missbruket av visstidsanställningar.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2013/14:Sf264 (MP) yrkande 8 och 2013/14:A398 (MP) yrkande 23 tillstyrks.

4. Övriga frågor om tidsbegränsade anställningar m.m., punkt 3 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1, 3, 5 och 6 samt avslår motionerna

2013/14:A306 av Adnan Dibrani m.fl. (S),

2013/14:A313 av Adnan Dibrani m.fl. (S),

2013/14:A332 av Mikael Oscarsson och Robert Halef (båda KD) och

2013/14:A388 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkandena 1 och 5.

Ställningstagande

Vänsterpartiet anser att tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden och att tidsbegränsade anställningar bara ska få användas när det finns objektiva skäl för det. Så är det inte i dag. För att erbjuda någon en allmän visstidsanställning enligt § 5 LAS finns, till skillnad från vid vikariat, inga särskilda kriterier. Det står arbetsgivaren fritt att välja en tidsbegränsad anställning utan att motivera det. Därmed kan det inte sägas att tillsvidareanställning längre är norm i den svenska arbetsrättslagstiftningen. LAS bör därför ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar. Lagen bör i denna del även fortsättningsvis vara semidispositiv. Det innebär att arbetsmarknadens parter i centrala kollektivavtal kan komma överens om de anställningsformer som är lämpliga inom respektive bransch.

Ett steg för att motverka missbruk av visstidsanställningar är att vidga det fackliga inflytandet. Enligt 28 § LAS ska en arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning underrätta den lokala fackliga organisationen. I praktiken kommer denna underrättelse för sent för att facket ska finna det meningsfullt att begära förhandling. Enligt 32 § LAS ska en arbetsgivare förhandla enligt 11–14 §§ MBL om företrädesrätten berörs

vid en anställning. Jag anser att förhandlingsskyldigheten bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning.

Regeringen har tagit bort arbetsgivarens plikt att informera föräldralediga om lediga tjänster. Det har försämrat möjligheten för visstidsanställda att få en tillsvidareanställning. Eftersom kvinnor oftare än män både har tidsbegränsade anställningar och är föräldralediga finns en uppenbar risk att denna ordning missgynnar kvinnor. Det har såväl Diskrimineringsombudsmannen som LO påpekat. Ett starkare skydd mot diskriminering av föräldralediga har nyligen införts. Att undanta de mest utsatta av de föräldralediga, de visstidsanställda, från information om nya tjänster motverkar intentionerna med det skärpta diskrimineringsförbudet. Det kan inte anses vara en stor administrativ börda för arbetsgivaren att informera sina föräldralediga arbetstagare med visstidsanställningar om nya anställningsmöjligheter. En arbetsgivare bör därför vara skyldig att lämna information om nya arbetstillfällen till alla tjänstlediga arbetstagare oavsett i vilken anställningsform de är anställda.

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

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A201 (V) yrkandena 1, 3, 5 och 6 tillstyrks.

5. Upphörande av ett anställningsförhållande, punkt 4 (SD, V) av Mattias Karlsson (SD) och Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna
2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 19 och
2013/14:A399 av Jimmie Åkesson m.fl. (SD) yrkande 8 och
avslår motion
2013/14:A208 av Hillevi Larsson (S).

Ställningstagande

En stor del av landets företagare månar om sin personal och bedriver ett ansvarstagande arbetsmiljöarbete. I vissa fall kan det dock förekomma trakasserier på en arbetsplats som leder till att arbetsgivaren i stället för att ta itu med problemet säger upp eller avskedar den drabbade utan saklig grund. Det händer även att arbetstagare av andra skäl blir uppsagda eller avskedade utan att det finns stöd i lagen för detta. Den anställde kan överklaga uppsägningen i domstol, och om arbetsgivaren fälls blir denne enligt 39 § LAS skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. Däremot har den uppsagde ingen rätt att få sin anställning tillbaka. Det är inte en rimlig ordning att en arbetsgivare i stället för att ta sitt arbetsmiljöansvar kan köpa ut arbetstagare. 39 § LAS bör därför ändras så att anställningsförhållandet bara anses upplöst om arbetstagaren accepterar det. Arbetstagare som har blivit uppsagda på osakliga grunder ska således få det lagstadgade valet att återgå till sin anställning om de så önskar.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2013/14:A202 (V) yrkande 19 och 2013/14:A399 (SD) yrkande 8 tillstyrks.

6. Inhyrning av arbetskraft vid stadigvarande arbetskraftsbehov, punkt 5 (S, V)

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Ali Esbati (V).

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 anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2013/14:Sk411 av Leif Jakobsson m.fl. (S) yrkande 14, 2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 10, 2013/14:A310 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S) yrkande 1 och 2013/14:A409 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 39.

Ställningstagande

Bemanningsbranschen har en viktig funktion på arbetsmarknaden, men den måste regleras genom lag och kollektivavtal på ett sätt som motsvarar resten av arbetsmarknaden. I dag sker uthyrning av arbetstagare i allt större utsträckning för att tillfredsställa stadigvarande arbetskraftsbehov hos kundföretagen. Sådan permanent inhyrning innebär ett missbruk av bemanningsföretag och skapar stora problem på arbetsmarknaden. Vi menar att arbetsgivarens stadigvarande arbetskraftsbehov i normalfallet ska tillgodoses genom anställning av egen personal och inte genom inhyrning.

Relationerna vid uthyrning är mer komplicerade än förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, eftersom också en tredje part, kundföretaget, är inblandad. Om ett bemanningsföretag svarar för ett kundföretags stadigvarande arbetskraftsbehov kan det uppstå problematiska situationer. Till exempel har den inhyrde arbetstagaren inte rätt till information inför kommande omorganisationer i kundföretaget. Arbetsmiljöansvaret är också splittrat mellan bemannings- och kundföretaget. Vidare kan upplägget sägas försvåra möjligheterna att driva en effektiv facklig verksamhet. De fackliga organisationerna har i uthyrningssituationer svårare att skydda arbetstagarens anställnings- och arbetsvillkor och att undvika att arbetstagarerna utsätts för diskriminering och godtycke.

Vi anser att lagen bör ändras så att ett kundföretag inte får hyra in arbetstagare för att tillgodose ett stadigvarande arbetskraftsbehov. En sådan bestämmelse bör göras dispositiv för att underlätta flexibla lösningar genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter i enlighet med den svenska modellen.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2013/14:Sk411 (S) yrkande 14, 2013/14:A201 (V) yrkande 10, 2013/14:A310 (S) yrkande 1 och 2013/14:A409 (S) yrkande 39 tillstyrks.

7. Ändring av EU:s bemanningsdirektiv, punkt 6 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 8.

Ställningstagande

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

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A201 (V) yrkande 8 tillstyrks.

8. Inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning, punkt 7 (S)

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

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2013/14:Sk411 av Leif Jakobsson m.fl. (S) yrkande 15 och

2013/14:A409 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 38,

bifaller delvis motionerna

2013/14:A207 av Hillevi Larsson (S) yrkandena 1 och 2,

2013/14:A224 av Christina Oskarsson och Jörgen Hellman (båda S),

2013/14:A278 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S),

2013/14:A310 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S) yrkande 2 och

2013/14:A312 av Hans Hoff m.fl. (S) samt

avslår motion

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 9.

Ställningstagande

Företrädesrätten till återanställning enligt LAS ska inte kunna åsidosättas genom att ett företag säger upp arbetstagare för att sedan hyra in personal från bemanningsföretag för samma arbetsuppgifter.

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning inom nio månader. Vi socialdemokrater vill att det ska framgå av uthyrningslagen att ett kundföretag inte får hyra in arbetstagare om arbetskraftsbehovet kan tillgodoses genom anställning av arbetstagare som har företrädesrätt i verksamheten enligt 25 § LAS.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2013/14:Sk411 (S) yrkande 15 och 2013/14:A409 (S) yrkande 38 tillstyrks och motionerna 2013/14:A207 (S) yrkandena 1 och 2, 2013/14:A224 (S), 2013/14:A278 (S), 2013/14:A310 (S) yrkande 2 och 2013/14:A312 (S) tillstyrks delvis.

9. Inhyrning av arbetskraft vid företrädesrätt till återanställning, punkt 7 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 9 och avslår motionerna

2013/14:Sk411 av Leif Jakobsson m.fl. (S) yrkande 15,

2013/14:A207 av Hillevi Larsson (S) yrkandena 1 och 2,

2013/14:A224 av Christina Oskarsson och Jörgen Hellman (båda S),

2013/14:A278 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S),

2013/14:A310 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda S) yrkande 2,

2013/14:A312 av Hans Hoff m.fl. (S) och

2013/14:A409 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 38.

Ställningstagande

Arbetsdomstolens praxis innebär att det normalt sett inte sker någon prövning av saklig grund när arbetsgivare säger upp på grund av arbetsbrist. Det arbetsrättsliga begreppet arbetsbrist innebär inte att det nödvändigtvis är brist på arbete i verksamheten. Sedan Arbetsdomstolens dom i det s.k. Abu Garcia-målet 2003 har arbetsgivare kunnat säga upp anställda och i stället hyra in helt andra personer för att utföra de uppsagdas arbete. Det innebär att anställningsskyddet sätts ur spel. Så var det inte tänkt när LAS skrevs. Då var bemanningsföretag förbjudna, och ingen kunde tänka sig dagens situation.

Konsekvenserna av luckan i lagen är uppenbara. I uppmärksammade fall har arbetsgivare sagt upp, eller hotat med att säga upp, fast anställd personal för att ersätta den med inhyrd arbetskraft. Hotet att ersätta de anställda med inhyrda har använts i utpressningssyfte, för att förhandla ned lokala kollektivavtal och för att kunna säga upp anställda utan hänsyn till regler om anställningstid och kvalifikationer. Avsaknaden av ett uttryckligt förbud mot att kringgå återanställningsrätten genom att anlita uthyrningsföretag strider mot lagens syfte.

Jag anser att regeringen snarast bör återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i LAS där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A201 (V) yrkande 9 tillstyrks.

10. Övriga frågor om företrädesrätt till återanställning m.m., punkt 8 (V)

av Ali Esbati (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 motion

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 4, 11 och 12 samt avslår motion

2013/14:A363 av Lena Asplund (M).

Ställningstagande

Företrädesrätten till återanställning är viktig för att upprätthålla tillsvidareanställningen som norm och för att se till att turordningsreglerna vid uppsägning fyller sin funktion. Regeringen har förlängt kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning till tolv månaders anställning under de senaste tre åren. Givet de allt fler korta visstidsanställningar som framför allt unga hänvisas till innebär detta att stora grupper ställs utanför det skydd som företrädesrätten medför. Företrädesrätten gäller i dag under nio månader efter anställningens upphörande. Det är för kort tid. Om företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas. Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren. Den tid under vilken företrädesrätten gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande.

Vidare anser Vänsterpartiet att den fackliga vetorätten inte är tillräckligt stark vid inhyrning av arbetskraft. Förutsättningen för att en facklig organisation ska kunna utnyttja sin vetorätt är att förhandlingar har ägt rum enligt 38 § MBL. Om arbetsgivaren inte fullgör sin förhandlingsskyldighet kan inget veto läggas. Arbetsgivare ska inte ha fördelar av att bryta mot lagen. Därför bör fackliga organisationer kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 §. Kollektivavtalen är en grundsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen och utgör garant för löner och andra villkor för arbetstagarna. Formuleringen ”strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde” i 39 § MBL är ett för vagt begrepp för att fackföreningar ska kunna lägga veto mot anlitandet av uthyrningsföretag som bedriver social dumpning. Inte minst för att förhindra att utländska arbetare utnyttjas och diskrimineras genom sämre löner och anställningsvillkor bör avsaknad av kollektivavtal enskilt kunna utgöra grund för facklig vetorätt mot inhyrning. Den fackliga vetorätten bör således stärkas i enlighet med vad som anförts.

Enligt uthyrningslagen ska en anställd hos ett bemanningsföretag inte kunna hindras från att ta anställning hos ett företag där hen utför arbete som inhyrd. Men i dag saknar uthyrda arbetstagare och deras fackförbund rätt att ta del av bemanningsföretagets affärsavtal. Därmed saknas möjlighet att kontrollera om det finns några klausuler som hindrar den uthyrde arbetstagaren från att ta anställning vid ett kundföretag. Uthyrningslagen bör därför kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A201 (V) yrkandena 4, 11 och 12 tillstyrks.

11. Utstationering av arbetstagare och den svenska kollektivavtalsmodellen m.m., punkt 9 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2013/14:Sk376 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 11–13 och 15 samt avslår motionerna

2013/14:A243 av Hillevi Larsson (S),

2013/14:A254 av Phia Andersson (S),

2013/14:A276 av Jasenko Omanovic och Eva Sonidsson (båda S),

2013/14:A283 av Eva-Lena Jansson och Lars Mejern Larsson (båda S) yrkande 2,

2013/14:A305 av Hans Hoff m.fl. (S) och

2013/14:A322 av Peter Persson och Anders Karlsson (båda S).

Ställningstagande

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

Redan när Lavaldomen föll uttrycktes tvivel om huruvida den var förenlig med ILO:s konventioner och praxis. Efter att lex Laval införts i svensk lag har det blivit alltmer uppenbart att EU-domstolens tolkning i Laval m.fl. domar också står i konflikt med ILO:s kärnkonvention om förenings-

och förhandlingsrätt. ILO:s föreningsrättskommitté godtar inte inskränkningar av konflikträtten av handelsskäl, vilket är vad *lex Laval* innebär. Vidare har ILO:s expertkommitté slagit fast att de inskränkningar i konflikträtten som är en följd av EU-domstolens tolkning i *Laval* m.fl. domar, är en otillåten inskränkning av grundläggande mänskliga och fackliga rättigheter. EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, Europakonventionen och Europarådets sociala stadga är andra viktiga dokument som bl.a. innehåller regler om föreningsfrihet, skydd för migrerande arbetstagare och kollektiva åtgärder. Vänsterpartiet anser att vi nu befinner oss i en situation där vår kollektivavtalsmodell undermineras och där Sverige inte lever upp till sina internationella åtaganden när det gäller grundläggande fackliga rättigheter. *Lex Laval* bör därför rivs upp.

Regeringen har efter påtryckningar tillsatt en utredning, Utstationeringskommittén, som ska utvärdera *lex Laval*. Det framgår dock inte av de direktiv som utredningen har fått att det inte bara är EU-rätten som är relevant i sammanhanget. Sveriges förpliktelser gentemot Europarådet och ILO är lika viktiga. Sveriges samtliga internationella åtaganden inom området måste beaktas. Vänsterpartiet anser att det bör tydliggöras att dessa aspekter måste belysas, genom att Utstationeringskommittén får ett tilläggsdirektiv att rätta sig efter.

Vänsterpartiet anser vidare att Sverige på EU-nivå ska kräva juridiskt bindande garantier för den svenska kollektivavtalsmodellen. Det löfte som gavs i samband med Sveriges EU-inträde om att den svenska arbetsmarknadsmodellen inte skulle påverkas av medlemskapet måste ges juridiskt bindande status.

För att förhindra social dumpning måste det finnas möjligheter för fackliga organisationer att kontrollera att skatter och sociala avgifter betalas enligt gällande lagar och regler. I detta sammanhang uppstår problem vid utstationering av arbetstagare, eftersom möjligheterna för facken att få ut information från myndigheter i utlandet är kraftigt begränsade. Regeringen bör därför ta initiativ på EU-nivå för att säkerställa att fackliga organisationer har möjlighet att företräda sina medlemmar gentemot, och inhämta relevant information från, myndigheter i andra EU-länder.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:Sk376 (V) yrkandena 11–13 och 15 tillstyrks.

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

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S), Mattias Karlsson (SD) och Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2013/14:Sk376 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 14, 2013/14:A401 av Mattias Karlsson (SD) och 2013/14:A409 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 40.

Ställningstagande

Den 1 juli 2013 trädde nya regler i utstationeringslagen i kraft med krav på att arbetsgivare bl.a. ska utse en kontaktperson i Sverige och anmäla honom eller henne till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar sitt arbete i Sverige. Kontaktpersonen ska vara behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar. Kontaktpersonen ska även kunna tillhandahålla sådana handlingar som visar att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda.

Vi anser att dessa bestämmelser behöver ändras så att det också ställs krav på att kontaktpersonen ska ha behörighet att förhandla och teckna kollektivavtal för utstationerande företags räkning.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2013/14:Sk376 (V) yrkande 14, 2013/14:A401 (SD) och 2013/14:A409 (S) yrkande 40 tillstyrks.

13. Solidariskt entreprenörsansvar, punkt 11 (SD)

av Mattias Karlsson (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 2013/14:Sk411 av Leif Jakobsson m.fl. (S) yrkande 17 och avslår motionerna 2013/14:Sk346 av Peter Persson och Anders Karlsson (båda S), 2013/14:Sk376 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 19, 2013/14:Sk411 av Leif Jakobsson m.fl. (S) yrkande 16,

2013/14:A210 av Hans Hoff (S),
2013/14:A242 av Hillevi Larsson (S),
2013/14:A283 av Eva-Lena Jansson och Lars Mejern Larsson (båda S)
yrkande 1 och
2013/14:A348 av Teres Lindberg (S).

Ställningstagande

I dagsläget har en huvudentreprenör inget ansvar för att dess underentreprenörer är seriösa, och kan därför utnyttja fördelarna med att söka en lägre kostnad utan att behöva ta ansvar för underentreprenörens agerande. Det är inte ovanligt att problem uppstår med utbetalningen av den intjänade lönen till arbetstagare som är i slutet av en lång kedja av underentreprenörer. Det gäller särskilt för utländska arbetstagare som tillfälligt utstationerats till Sverige. Som en följd riskerar samhället att undanhållas skatter och sociala avgifter. Jag anser att denna otillfredsställande situation ska åtgärdas via lagstiftning.

För att undvika att arbetskraften utsätts för exploatering bör ett system med solidariskt ansvar för entreprenörer införas. Ett sådant entreprenörsansvar gäller redan i flera europeiska länder och har godkänts av EU-domstolen i mål C-03/60 Wolff & Müller. Jag anser att regeringen snarast bör återkomma till riksdagen med förslag på ändamålsenliga regler för uppdragsgivares/huvudentreprenörers ansvar i utstationeringssituationer.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:Sk411 (S) yrkande 17 tillstyrks.

14. Solidariskt entreprenörsansvar, punkt 11 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2013/14:Sk376 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 19 och
avslår motionerna

2013/14:Sk346 av Peter Persson och Anders Karlsson (båda S),

2013/14:Sk411 av Leif Jakobsson m.fl. (S) yrkandena 16 och 17,

2013/14:A210 av Hans Hoff (S),

2013/14:A242 av Hillevi Larsson (S),

2013/14:A283 av Eva-Lena Jansson och Lars Mejern Larsson (båda S)
yrkande 1 och

2013/14:A348 av Teres Lindberg (S).

Ställningstagande

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

En lag om solidariskt ansvar, i likhet med de som redan finns i Norge och Tyskland, skulle göra företagen ansvariga för hur deras underleverantörer behandlar arbetstagare som de anlitar. En sådan lagstiftning skulle göra det möjligt för den enskilde arbetstagare som har blivit lurad av en underentreprenör att få ut sin rättmätiga ersättning från entreprenörer högre upp i kedjan. Ett sådant ansvar finns nu i Sverige när det gäller underentreprenörer som anställer personer som inte har arbetstillstånd. Ansvaret för huvudentreprenörer behöver dock göras större än så.

Företag som är etablerade i Sverige och som anlitar underentreprenörer eller bemanningsföretag, oavsett om dessa är svenska eller utländska, bör därför göras solidariskt ansvariga för inbetalningar av löner, försäkringar, skatter och sociala avgifter.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:Sk376 (V) yrkande 19 tillstyrks.

15. Socialt protokoll på EU-nivå, punkt 12 (S, V)

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2013/14:A409 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 36.

Ställningstagande

Vi anser att det ska införas ett socialt protokoll som bättre skyddar löntagarnas rättigheter i EU. Anställda ska ha rätt att genomföra sympatiåtgärder för löntagare i ett annat land. En sådan frihet, en s.k. femte frihet, bör gälla inom hela EU för att komplettera dagens fyra friheter på den inre marknaden – fri rörlighet för varor, tjänster, människor och kapital.

Under den europeiska krisen har det blivit än tydligare att arbetstagarernas rättigheter och de fackliga rättigheterna måste garanteras på ett bättre sätt. När det öppnas för ändringar i fördraget vill vi därför att Sverige i fördragsförhandlingarna lyfter frågan om ett socialt protokoll som läggs till fördraget och tydliggör att löntagarnas rättigheter är överordnade EU:s ekonomiska friheter.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A409 (S) yrkande 36 tillstyrks.

16. ILO:s konvention om offentlig upphandling, punkt 13 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2013/14:Sk376 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 33 och avslår motionerna

2013/14:A272 av Carina Adolffson Elgestam m.fl. (S) och 2013/14:A349 av Teres Lindberg (S).

Ställningstagande

Riksdagen har redan uppmanat regeringen att ratificera ILO:s konvention nr 94 om arbetsklausuler i kontrakt där offentlig myndighet är part. Konventionen slår fast att offentliga upphandlingar ska innehålla klausuler som garanterar arbetstagar löner, arbetstider och andra villkor som inte är mindre förmånliga än de som finns i kollektivavtal för arbete av samma slag i den bransch och i det område där arbetet utförs. En ratificering av konventionen skulle, liksom ett krav på kollektivavtalsenliga villkor vid upphandling, förbättra möjligheterna att bekämpa lönedumpning. Regeringen har dock inte följt riksdagens beslut i denna fråga. Regeringen bör därför snarast återkomma till riksdagen med förslag om ratificering av ILO:s konvention nr 94 om villkoren vid offentlig upphandling.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:Sk376 (V) yrkande 33 tillstyrks.

17. Anställningsskydd vid upphandlingar, punkt 14 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 13 och
avslår motion

2013/14:A245 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S).

Ställningstagande

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

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

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

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A201 (V) yrkande 13 tillstyrks.

18. Turordningsreglerna i LAS, punkt 15 (S, V)

av Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 7,

2013/14:A211 av Börje Vestlund (S),

2013/14:A240 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S),

2013/14:A275 av Adnan Dibrani och Mattias Jonsson (båda S),

2013/14:A277 av Carina Adolfsson Elgestam och Tomas Eneroth (båda S),

2013/14:A281 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda S) och

2013/14:A409 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 37 och

avslår motionerna

2013/14:A303 av Emma Carlsson Löfdahl (FP),

2013/14:A361 av Kajsa Lunderquist (M),

2013/14:A376 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg (båda M) och

2013/14:A399 av Jimmie Åkesson m.fl. (SD) yrkande 10.

Ställningstagande

Trots att relativt få arbetsgivare har använt sig av möjligheten att undanta två av de anställda från turordningen har undantagsregeln stor betydelse. Den inskränker förhandlingsrätten och ökar otryggheten för alla anställda på små arbetsplatser. Vi anser att det inte finns några sakliga skäl till att anställda i mindre företag ska ha sämre anställningsskydd än anställda i större företag. Många drabbas mycket hårt av arbetsgivarnas möjlighet till undantag, framför allt kvinnor och småbarnsföräldrar. Vad vi i stället behöver är trygga anställningar där man vid arbetsbristsituationer inte har en sämre ställning på arbetsmarknaden för att man exempelvis är förälder eller kvinna.

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

Sammantaget anser vi att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur LAS.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2013/14:A201 (V) yrkande 7, 2013/14:A211 (S), 2013/14:A240 (S), 2013/14:A275 (S), 2013/14:A277 (S), 2013/14:A281 (S) och 2013/14:A409 (S) yrkande 37 tillstyrks.

19. Turordningsreglerna i LAS, punkt 15 (SD)

av Mattias Karlsson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2013/14:A399 av Jimmie Åkesson m.fl. (SD) yrkande 10 och avslår motionerna 2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 7, 2013/14:A211 av Börje Vestlund (S), 2013/14:A240 av Kurt Kvarnström och Roza Güclü Hedin (båda S), 2013/14:A275 av Adnan Dibrani och Mattias Jonsson (båda S), 2013/14:A277 av Carina Adolfsson Elgestam och Tomas Eneroth (båda S), 2013/14:A281 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda S), 2013/14:A303 av Emma Carlsson Löfdahl (FP), 2013/14:A361 av Kajsa Lunderquist (M), 2013/14:A376 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg (båda M) och 2013/14:A409 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 37.

Ställningstagande

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

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

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A399 (SD) yrkande 10 tillstyrks.

20. Frågor om ledighet, punkt 16 (MP)

av Mehmet Kaplan (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 13 och avslår motionerna 2013/14:K363 av Matilda Ernkrans (S), 2013/14:Sf201 av Anders Andersson (KD) yrkande 3, 2013/14:A230 av Anders Ahlgren och Ulrika Carlsson i Skövde (båda C), 2013/14:A266 av David Lång (SD), 2013/14:A323 av Anna Wallén (S), 2013/14:A325 av Ulf Nilsson och Anna Steele (båda FP) yrkande 1 och 2013/14:A399 av Jimmie Åkesson m.fl. (SD) yrkande 2.

Ställningstagande

Många föräldrar upplever att de har svårt att få den tid som de behöver för sina barn, vilket inte minst gäller ensamstående föräldrar. Fackförbundet Kommunal har uppmärksammat de problem som framför allt ensamstående föräldrar har att delta i barns fritidsaktiviteter eller föräldramedverkan inom skolans ram. För många är inte minst sommarlovet en lång period av svårighet att få ihop skolbarnsomsorg och arbete.

Miljöpartiet vill skapa möjlighet för föräldrar med barn mellan 8 och 15 år att ta ut extra ledighet. Tiden ska fördelas lika mellan föräldrarna. Hur detta ska genomföras och finansieras måste arbetas fram i dialog med arbetsmarknadens parter, men möjliga metoder kan vara att justera föräldraförsäkringen för att uppnå detta syfte eller att införa ett nytt system med s.k. kontaktdagar.

En utredning som kan utforma ett förslag på hur föräldrar till barn mellan 8 och 15 år kan få större möjligheter till ledighet bör därför tillsättas.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:Sf264 (MP) yrkande 13 tillstyrks.

21. Frågor om ledighet, punkt 16 (SD)

av Mattias Karlsson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2013/14:A266 av David Lång (SD) och

2013/14:A399 av Jimmie Åkesson m.fl. (SD) yrkande 2 och avslår motionerna

2013/14:K363 av Matilda Ernkrans (S),

2013/14:Sf201 av Anders Andersson (KD) yrkande 3,

2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 13,

2013/14:A230 av Anders Ahlgren och Ulrika Carlsson i Skövde (båda C),

2013/14:A323 av Anna Wallén (S) och

2013/14:A325 av Ulf Nilsson och Anna Steele (båda FP) yrkande 1.

Ställningstagande

Jag anser att föräldrar med barn upp till åtta år ska ges rätt till utökad deltidstjänst.

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

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2013/14:A266 (SD) och 2013/14:A399 (SD) yrkande 2 tillstyrks.

22. Arbetstidens förläggning, övertid m.m., punkt 17 (MP)

av Mehmet Kaplan (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 17 borde ha följande lydelse:

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

2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 16 och avslår motionerna
2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 2 och 4–7,
2013/14:A280 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S),
2013/14:A369 av Hillevi Larsson m.fl. (S) och
2013/14:A406 av Mattias Karlsson (SD).

Ställningstagande

Arbetstidens förläggning är viktig för att få en bra arbetsmiljö. I dag upplever många arbetstagare att de inte har makt över sin tid när arbetsgivaren delar upp arbetstiden i många gånger orimliga system. Delade turer innebär exempelvis att arbetsdagen delas in i två eller fler pass med flera timmars paus mellan. Delade turer är ett problem i många branscher, men främst inom välfärden och i transportbranschen. I dag arbetar 100 000 av Kommunals medlemmar delade turer. Mer än åtta av tio anser att uppehållet mellan passen är svårt att använda på ett vettigt sätt och att både fritiden och det sociala livet påverkas negativt.

Miljöpartiet anser att delade turer inte ska förekomma på svensk arbetsmarknad och att det i samarbete med fackföreningarna bör utredas hur ett förbud mot delade turer och en minskning av andra former av orimliga system för schemaläggning kan utformas. Mot bakgrund av det bör regeringen tillsätta en utredning om hur delade turer kan begränsas.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:Sf264 (MP) yrkande 16 tillstyrks.

23. Arbetstidens förläggning, övertid m.m., punkt 17 (SD)

av Mattias Karlsson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 17 borde ha följande lydelse:

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

2013/14:A406 av Mattias Karlsson (SD) och

avslår motionerna

2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 16,

2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 2 och 4–7,

2013/14:A280 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S) och

2013/14:A369 av Hillevi Larsson m.fl. (S).

Ställningstagande

Delade turer, där personalen tvingas till långa, ofta obetalda håltimmar mellan två längre arbetspass, är ett fenomen som tyvärr är ganska vanligt. Detta gäller i synnerhet inom den offentliga sektorn. Enligt Kommunal använder sig nio av tio kommuner av delade turer och i sex av tio kommuner tycks förekomsten ha ökat på senare år. Cirka 100 000 kommunalarbete har delade turer. De delade turerna är för många en tvingande plåga och leder till att det blir svårt att få familjelivet att gå ihop. Trots att frågan har funnits på dagordningen i många år så har väldigt lite hänt. Det tycks t.o.m. bli värre. Den primära bakomliggande orsaken är sannolikt neddragningarna på personal och resurser.

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

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A406 (SD) tillstyrks.

24. Arbetstidens förläggning, övertid m.m., punkt 17 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 17 borde ha följande lydelse:

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

2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 2 och 4–7 samt avslår motionerna

2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 16,

2013/14:A280 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S),

2013/14:A369 av Hillevi Larsson m.fl. (S) och

2013/14:A406 av Mattias Karlsson (SD).

Ställningstagande

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

Det är väl känt att även övertidsarbete medför hälsorisker. Med de nuvarande reglerna, där det vare sig krävs dispens för extra övertid eller nödfallsövertid, riskerar vi att övertidsuttaget ökar och att arbetsgivarnas vilja att teckna kollektivavtal minskar. Vänsterpartiet ser behov av att minska övertidsuttaget. Taket för den allmänna övertiden bör därför sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år.

Vidare behöver Arbetsmiljöverkets tillsyn också skärpas och hälsoaspekterna alltid beaktas när en arbetsgivare vill ta ut övertid utöver den allmänna. Det bör därför införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive mertid, samt krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn.

Regler ska vara enkla att förstå och tillämpa. Det finns inget behov av att i lagen använda skilda begrepp för övertidsarbete vid heltids- respektive deltidansställning. Mertidsbegreppet skapar förvirring och bör därför tas bort.

Vänsterpartiet anser vidare att arbetstidslagen bör ändras så att den period som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt, dvs. mellan kl. 22 och kl. 6. Natt- och skiftarbete sliter hårt på människor. Det är därför viktigt med en tydlig skyddslagstiftning för personer som arbetar på obehagliga och oregelbundna arbetstider. Det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner på natt i samma lag. Arbetstidslagens 13 § bör därför ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A202 (V) yrkandena 2 och 4–7 tillstyrks.

25. Arbetstidsförkortning, punkt 18 (MP)

av Mehmet Kaplan (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 18 borde ha följande lydelse:

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

2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkandena 11 och 12 samt avslår motion

2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 3.

Ställningstagande

Miljöpartiets vision är ett arbetsliv som präglas av en hälsosam balans mellan arbete och fritid. En viktig reform är att sänka arbetstiden. I ett första steg har Miljöpartiet som målsättning att sänka normalarbetstiden till 35 timmar per vecka. Hela samhället tjänar på att människor orkar och vill arbeta fram till pensionen utan att slås ut på grund av stress eller för hårda arbetsvillkor. Det bör därför ske en sammanhållen utvärdering av de arbetstidsförkortningsförsök som har genomförts tidigare och utifrån denna utvärdering utredas på vilket sätt en generell arbetstidsförkortning till 35-timmarsvecka kan genomföras.

En arbetstidsförkortning som har skett inom några avtalsområden, t.ex. Pappers och Metall, är arbetstidsbanker. I detta system kan arbetstagare ta ut en viss del av sitt löneutrymme som kortare arbetstid i stället för ökad lön. Inom de avtalsområden där detta har prövats har andelen som valt kortare arbetstid successivt ökat. I detta system kan de som väljer kortare arbetstid själva välja i vilken form de vill ta ut den: som förkortad veckoarbetstid, enstaka dagar då och då, längre semester eller sparad över flera år. Denna flexibilitet är det som gör systemet attraktivt som modell för att genomföra en arbetstidsförkortning.

Regeringen bör därför tillsätta en utredning som kan utforma ett förslag på hur användandet av arbetstidsbanker kan främjas.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:Sf264 (MP) yrkandena 11 och 12 tillstyrks.

26. Arbetstidsförkortning, punkt 18 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 18 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 3 och avslår motion 2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkandena 11 och 12.

Ställningstagande

Veckoarbetstidens längd och vad det kostar den enskilde att jobba mindre än 40 timmar i veckan varierar i dag beroende på yrke och kön. Medan en del redan i dag får ut en heltidslön för att jobba mindre än 40 timmar i veckan, betalar andra själva priset för kortare arbetstid genom deltidarbete och därmed följande deltidslön.

Kvinnor är överrepresenterade både när det gäller deltidarbete och deltidslöshet. Det avspeglar den onda cirkel som upprätthåller de könsrelaterade orättvisorna i hemmen och i arbetslivet. Kvinnor utför fortfarande det mesta av det obetalda hemarbetet och jobbar i gengäld oftare deltid. Vänsterpartiet anser att detta mönster måste brytas. En målmedveten strategi för att stegvis förkorta arbetstiden från dagens 40 till 30 timmar i veckan bör därför snarast utarbetas.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A202 (V) yrkande 3 tillstyrks.

27. Rätt till heltid, punkt 19 (S)

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

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 19 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2013/14:A217 av Kristina Nilsson och Eva Sonidsson (båda S), 2013/14:A260 av Caroline Helmersson Olsson (S), 2013/14:A288 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 8, 2013/14:A315 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S), 2013/14:A388 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkande 2 och 2013/14:A393 av Olle Thorell m.fl. (S) samt avslår motion 2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1.

Ställningstagande

Ett modernt arbetsliv kräver en anpassning till människors livssituation och förutsättningar. Det är viktigt att alla som vill ska kunna få heltidstjänster. Att det är fullt möjligt att förlägga arbetstider enligt heltidsmåtten bevisas av att heltid är norm inom manligt dominerande branscher. För att alla som vill ska kunna arbeta heltid måste utbudet av heltidsanställningar öka. Arbetsmarknadens parter spelar en central roll i detta.

Som deltidсанställd är inkomsten lägre. Ofta är också deltagandet i planeringen av arbetet och inflytande över arbetet och arbetets förläggning mindre. Risken för sämre hälsa är också högre bland deltidsarbetande än bland heltidsanställda. Det är viktigt att nu ta krafttag för att förbättra arbetsvillkoren inom kvinnodominerade sektorer, såsom vård- och omsorgssektorn. Annars kommer det att bli svårt att garantera en god välfärd i framtiden. Vår gemensamma sektor måste bli ett föredöme och erbjuda attraktiva arbetsvillkor eftersom tryggare anställningar ger bättre förutsättningar för kontinuitet och kvalitetsutveckling.

Vi vill tydliggöra att våra krav om allas rätt till heltid inte betyder att allt deltidarbete ska avvecklas. Vår grundinställning är att heltidsanställningarna måste bli fler. Heltidsarbete bör således vara norm på hela arbetsmarknaden. I första hand bör frågan lösas av arbetsmarknadens parter genom förhandlingar och kollektivavtal. Om denna väg inte är framkomlig måste lagstiftningsvägen övervägas.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2013/14:A217 (S), 2013/14:A260 (S), 2013/14:A288 (S) yrkande 8, 2013/14:A315 (S), 2013/14:A388 (S) yrkande 2 och 2013/14:A393 (S) tillstyrks.

28. Rätt till heltid, punkt 19 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 19 borde ha följande lydelse:

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

2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 1 och avslår motionerna

2013/14:A217 av Kristina Nilsson och Eva Sonidsson (båda S),

2013/14:A260 av Caroline Helmersson Olsson (S),

2013/14:A288 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 8,

2013/14:A315 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S),

2013/14:A388 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkande 2 och

2013/14:A393 av Olle Thorell m.fl. (S).

Ställningstagande

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

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

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A202 (V) yrkande 1 tillstyrks.

29. Rätt till heltid inom den offentliga sektorn, punkt 20 (MP)

av Mehmet Kaplan (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 20 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 1 och avslår motion 2013/14:A399 av Jimmie Åkesson m.fl. (SD) yrkande 1.

Ställningstagande

Miljöpartiet står bakom allas rätt till heltid. Samtidigt ska deltidarbete vara en möjlighet för alla att öka flexibiliteten i olika perioder av livet, inte minst för småbarnsföräldrar och i slutet av arbetslivet. Frågor om heltid och deltid löses bäst i dialog mellan arbetsmarknadens parter. Lagstiftningen bör därför, om den blir aktuell, vara dispositiv och göra skillnad på villkoren för små och stora arbetsgivare då arbetsgivare med fler anställda har större möjligheter att hantera flexibla önskemål än vad en liten arbetsgivare har.

Kvinnor arbetar deltid i mycket högre utsträckning än män och många gånger ofrivilligt. De största problemen med ofrivilligt deltidsarbete finns i den kvinnodominerade offentliga sektorn. Miljöpartiet anser att offentligt finansierade arbetsgivare ska gå före och erbjuda heltid som norm och deltid som möjlighet för alla sina arbetstagare. Mot bakgrund av detta anser jag att det bör tillsättas en utredning om hur offentliga arbetsgivare kan erbjuda heltid som norm och deltid som möjlighet.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:Sf264 (MP) yrkande 1 tillstyrks.

30. Rätt till heltid inom den offentliga sektorn, punkt 20 (SD) av Mattias Karlsson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 20 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2013/14:A399 av Jimmie Åkesson m.fl. (SD) yrkande 1 och avslår motion 2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 1.

Ställningstagande

Drygt 100 000 anställda inom den offentliga sektorn, varav lejonparten återfinns hos kommunerna, arbetar i dag deltid trots att de hellre skulle vilja arbeta heltid. Detta är såklart ett problem för såväl män som kvinnor, men eftersom huvuddelen av dessa dryga 100 000 deltidsanställda utgörs av kvinnor bör det även betraktas som ett jämställdhetsproblem. OFrivillig deltidarbetslöshet leder till sämre löneutveckling, sämre karriärmöjligheter och lägre framtida pension för den enskilde. Många av arbetsmiljöproblemen inom dagens offentliga sektor bottnar i underbemanning. Situationen inom flera centrala verksamhetsområden är i det närmaste ohållbar.

Jag anser att alla deltidsanställda inom den offentliga sektorn efter sex månaders provanställning, följt av ytterligare sex månaders tjänstgöring, ska bli erbjudna en heltidstjänst och att staten bör ta det ekonomiska ansvaret för denna reform.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A399 (SD) yrkande 1 tillstyrks.

31. Ratifikation av ILO:s konvention nr 189, punkt 22 (MP, V)
av Mehmet Kaplan (MP) och Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 22 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 15, 2013/14:U316 av Åsa Romson m.fl. (MP) yrkande 6 och 2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 14.

Ställningstagande

ILO:s konvention nr 189 om hushållsanställdas rättigheter innehåller grundläggande rättigheter och är en viktig markering för en ofta osynliggjord grupp av arbetstagare. Konventionen slår fast hushållsarbetarnas rätt att gå med i fackföreningar och att förhandla för bättre villkor. Likabehandling ska gälla jämfört med andra arbetstagare. Det innebär bl.a. att hushållsanställda ska ha rätt till veckovila, rätt att slippa bli utsatta för våld och kränkningar och rätt att få sin lön utbetald åtminstone en gång per månad. Antagandet av konventionen är ett stort steg i kampen mot diskriminering och har stor betydelse för hushållsanställda i hela världen.

Det är viktigt att många fler länder stöder hushållsarbetarnas kamp för grundläggande rättigheter genom att ratificera konventionen. Vi anser att Sverige bör föregå med gott exempel och ligga i framkant när det gäller stöd till ILO:s arbete. Sverige bör därför ratificera ILO:s konvention nr 189 och rekommendation nr 201 om hushållsanställdas rättigheter.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2012/13:A201 (V) yrkande 15, 2013/14:U316 (MP) yrkande 6 och 2013/14:A201 (V) yrkande 14 tillstyrks.

32. Övriga frågor om hushållsarbeters rättigheter, punkt 23 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 23 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 16–18 och 2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 15 och 16.

Ställningstagande

Hushållsarbetare är ofta oorganiserade och anställningsformerna är ibland oklara. Det kan vara särskilt svårt för migrantarbetare som inte behärskar det svenska språket och för dem som bara är i Sverige en kort tid att hävda sina rättigheter. I ILO:s rekommendation nr 201 anges att medlemsstaterna, när det finns behov, bör ge bistånd i syfte att garantera att hushållsarbetare känner till sina rättigheter. Ett sätt att underlätta för hushållsarbetare att få kännedom om sina rättigheter är att tillhandahålla lättillgänglig information på flera språk. Regeringen bör därför ge berörda myndigheter i uppdrag att utforma lättillgänglig information om hushållsanställdas rättigheter på fler språk.

I den svenska arbetsrätten omfattas inte den som är anställd direkt i en annans hushåll av den vanliga skyddslagstiftningen. I stället gäller lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. Enligt denna lag krävs ingen saklig grund för uppsägning, företrädesrätten till återanställning gäller inte och andra arbetstidsregler gäller än i arbetstidslagen. Vänsterpartiet anser att det i grunden är orimligt med två parallella lagstiftningar som ger olika skyddsnivå. Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete bör därför upphöra att gälla och anställda i annans hushåll bör garanteras samma grundläggande skydd som övriga arbetstagare på svensk arbetsmarknad.

Den grupp som främst berörs är personliga assistenter som har anställts direkt av brukaren. Personliga assistenter upplever enligt både Arbetsmiljöverket och Socialstyrelsen stora problem i sin arbetsmiljö. Arbetsmiljötillsynen för dem som har sin arbetsplats i andra människors hem behöver förbättras. Det är viktigt att göra en för alla parter acceptabel avvägning mellan brukarnas rättigheter och berättigade krav på integritet och de anställdas rätt till trygghet i anställningen och en bra arbetsmiljö. Regeringen bör ta initiativ till en dialog med berörda parter i syfte att finna en lösning som gör det möjligt att tillförsäkra personliga assistenter samma grundläggande skydd som andra arbetstagare samtidigt som brukarnas behov tillgodoses.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2012/13:A201 (V) yrkandena 16–18 och 2013/14:A201 (V) yrkandena 15 och 16 tillstyrks.

33. Integritetsskydd i arbetslivet, punkt 24 (MP)

av Mehmet Kaplan (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 24 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2013/14:Ju429 av Agneta Börjesson m.fl. (MP) yrkande 6 och

avslår motionerna

2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 20 och

2013/14:A220 av Ingemar Nilsson och Susanne Eberstein (båda S).

Ställningstagande

Inom allt fler sektorer krävs i dag att de som erbjuds arbete kan visa upp registerutdrag. Detta sker i syfte att öka tryggheten inom vården, skolan och omsorgen eller för den delen i taxibilar. Många gånger är syftena och skälen bakom kontrollerna rimliga och godtagbara men det förekommer uppgifter att allt fler arbetsgivare kräver registerutdrag, ofta utan att ange varför.

Integritetsskyddsutredningen lämnade förslag om att det, för att förhindra att den enskildes rätt att få ut uppgifter från vissa register utnyttjas på ett sätt som varken är avsett eller önskvärt, skulle vara förbjudet för arbetsgivare att utan lagstöd begära att t.ex. en arbetssökande ska visa upp ett belastningsregisterutdrag. Utredningen föreslog också att det ska vara förbjudet att göra en begäran om utdrag ur misstankeregistret och att utan lagstöd begära att t.ex. en arbetssökande ska visa upp ett utdrag ur Försäkringskassans register om t.ex. sjukfrånvaro. Jag anser att Integritetsskyddsutredningens förslag i denna del bör genomföras.

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:Ju429 (MP) yrkande 6 tillstyrks.

34. Integritetsskydd i arbetslivet, punkt 24 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 24 borde ha följande lydelse:

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

2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 20 och

avslår motionerna

2013/14:Ju429 av Agneta Börjesson m.fl. (MP) yrkande 6 och

2013/14:A220 av Ingemar Nilsson och Susanne Eberstein (båda S).

Ställningstagande

Vår personliga integritet måste vara skyddad både när vi är på jobbet och när vi söker jobb. Kontrollen och övervakningen av anställda och arbetssökande har ökat under senare år. Sverige är, enligt åtaganden i internationella konventioner såsom Europakonventionen, skyldiga att garantera ett tillfredsställande skydd för den personliga integriteten. Men dagens lagstiftning är spretig, svårgenomtränglig och otillräcklig.

Det behövs en samlad och överskådlig lagstiftning som sätter tydliga gränser för vad arbetsgivare har rätt att ta reda på om oss när vi är anställda eller 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. Integritetsskyddsutredningen har presenterat ett förslag till en sådan lagreglering. Tyvärr har utredningen ännu inte resulterat i några lagförslag från regeringen. Vänsterpartiet har synpunkter på och invändningar mot vissa av utredningens förslag som partiet avser att återkomma till när regeringen presenterar ett lagförslag till riksdagen. Jag anser att regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag med utgångspunkt i utredningen Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44).

Vad som nu har anförts bör riksdagen ge regeringen till känna. Det innebär att motion 2013/14:A202 (V) yrkande 20 tillstyrks.

Särskilda yttranden

1. Upphörande av ett anställningsförhållande, punkt 4 (S)

Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S) och Johan Andersson (S) anför:

Socialdemokraterna vill se ett arbetsliv där kvinnor och män går till jobbet, tar ansvar, känner sig trygga och just därför är fria. Arbetsrätt handlar om möjligheter till inflytande över den egna arbetssituationen, god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Det är viktigt att lagstiftningen på arbetsrättsområdet är flexibel och kombinerar goda möjligheter för arbetsgivaren att anpassa antalet anställda efter behov med trygghet och rättssäkerhet för den enskilde arbetstagaren.

Uppsägningstvistutredningens förslag innebär att positionerna skulle flyttas till arbetstagarnas nackdel. Vid en konflikt mellan arbetstagare och arbetsgivare är det vanligtvis arbetstagaren som befinner sig i en svag och utsatt position. Att då lägga fram förslag som ytterligare skulle försvaga arbetstagarnas ställning i uppsägningssituationer skulle innebära ett steg i fel riktning. Vi har noterat att regeringen vid ett flertal tillfällen har uttalat att den inte har för avsikt att föreslå några stora förändringar i arbetsrätten. Uppsägningstvistutredningen föreslår stora principiella ändringar i en så central fråga som anställningsskyddet. Vi utgår därför från att regeringen inte kommer att gå vidare med utredningens förslag.

2. Förhandlingsbehörig företrädare vid utstationering, punkt 10 (MP)

Mehmet Kaplan (MP) anför:

Miljöpartiet välkomnade införandet i utstationeringslagen av bestämmelsen om att en kontaktperson måste utses vid utstationeringar i samband med att detta behandlades och antogs av riksdagen under 2013. Skyddet för arbets- och anställningsvillkoren på svenska arbetsplatser stärks genom den nya regleringen.

Ett krav på att kontaktpersonen ska vara behörig att förhandla och ingå kollektivavtal kräver en person som är väl insatt i arbetsgivarens verksamhet och som arbetsgivaren har ett särskilt förtroende för. Det skulle behöva vara en person i relativt högt uppsatt ställning i det utländska företags organisation. För större utländska företag skulle det troligen inte innebära några oöverstigligena kostnader att ha en sådan person på plats. Men för mindre företag skulle det sannolikt medföra mycket stora kostnader och besvär att ha en behörig representant på plats i Sverige i samband med utstationering av arbetstagare hit. Det borde kunna vara tillräckligt att

arbetsgivaren har en kontaktperson i Sverige och att en förhandlingsberättigad representant deltar om förhandlingar om ingående av kollektivavtal ska inledas.

Miljöpartiet ser småföretagen som en viktig grundpelare i både Sveriges och EU:s ekonomi som har en stor potential i omställningen till ett grönnare samhälle med fler jobb. Det är därför viktigt att utforma regelverk som inte missgynnar småföretag. Jag anser att det finns skäl att avvakta utfallet av ovan angivna förändringar som nyligen har införts på området och därefter utvärdera detta innan eventuella ändringar av regelverket föreslås.

3. Solidariskt entreprenörsansvar, punkt 11 (S, MP)

Ylva Johansson (S), Raimo Pärssinen (S), Maria Stenberg (S), Patrik Björck (S), Ann-Christin Ahlberg (S), Johan Andersson (S) och Mehmet Kaplan (MP) anför:

Vi kan konstatera att det blir allt vanligare med olika former av entreprenadkedjor i olika branscher och att längden på kedjorna verkar öka. Med flera nivåer av underentreprenörer ökar risken för att det uppstår problem – både för de anställda och för samhället. Vi noterar att arbetstagare som befinner sig slutet av entreprenörskedjan inte sällan stöter på problem med att få sin intjänade lön utbetald. Problemet gör sig särskilt påmint för utländska arbetstagare som tillfälligt utstationerats till Sverige. För samhället kan det få följden att skatt och sociala avgifter undanhålls. För att förhindra oseriösa entreprenörer och exploatering av arbetskraften krävs ett system med solidariskt ansvar för entreprenörer. Vi anser att problemen som finns behöver åtgärdas genom lagstiftning och att regeringen inte ska vänta längre på att vidta åtgärder.

En riksdagsmajoritet krävde i mars 2012 att regeringen inom kort skulle återkomma till riksdagen med initiativ i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares/huvudentreprenörers ansvar i utstationeringssituationer (bet. 2011/12:AU9, rskr. 2011/12:176). Utskottet förklarade vid behandlingen av frågan bl.a. att gällande regelverk inte säkerställer att till Sverige utstationerade arbetstagare, särskilt när flera underentreprenörer bildar entreprenadkedjor, erhåller intjänade löner m.m. Vi anser att riksdagens tillkännagivande var väl avvägt. Det är beklagligt att regeringen ännu inte har återkommit till riksdagen med åtgärder i linje med tillkännagivandet.

Vi förväntar oss att regeringen – i enlighet med tillkännagivandet – snart återkommer till riksdagen med initiativ i syfte att säkerställa ändamålsenliga regler för uppdragsgivares/huvudentreprenörers ansvar i utstationeringssituationer.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motion från allmänna motionstiden hösten 2012

2012/13:A201 av Josefin Brink m.fl. (V):

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige snarast ska ratificera ILO:s konvention (nr 189) och rekommendation (201) om hushållsanställdas rättigheter.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör ge berörda myndigheter i uppdrag att utforma lättillgänglig information om hushållsanställdas rättigheter på fler språk.
17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete bör upphöra att gälla och att anställda i annans hushåll garanteras samma grundläggande skydd som övriga arbetstagare på svensk arbetsmarknad.
18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör ta initiativ till en dialog med berörda parter i syfte att finna en lösning som gör det möjligt att tillförsäkra personliga assistenter samma grundläggande skydd som andra arbetstagare samtidigt som brukarnas behov tillgodoses.

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2013

2013/14:K363 av Matilda Ernkrans (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om lagstadgad rätt till ledighet för förtroendeuppdrag inom Svenska kyrkan.

2013/14:Sk346 av Peter Persson och Anders Karlsson (båda S):

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

2013/14:Sk376 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V):

11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att riva upp lex Laval.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tilläggsdirektiv till Utstationeringskommittén.

13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om permanent skydd för den svenska kollektivavtalsmodellen.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det bör göras ett tillägg i utstationeringslagen om att alla utstationerande företag ska ha en förhandlingsbehörig företrädare i Sverige.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör ta initiativ på EU-nivå för att säkerställa att fackliga organisationer har möjlighet att företräda sina medlemmar gentemot, och inhämta relevant information från, myndigheter i andra EU-länder.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att företag som är etablerade i Sverige och som anlitar underentreprenörer eller bemanningsföretag, oavsett om dessa är svenska eller utländska, bör göras solidariskt ansvariga för inbetalningar av löner, försäkringar, skatter och sociala avgifter.
33. Riksdagen begär att regeringen snarast återkommer till riksdagen med förslag om ratificering av ILO 94 om villkoren vid offentlig upphandling.

2013/14:Sk411 av Leif Jakobsson m.fl. (S):

14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om uthyrning av arbetskraft bör ändras så att det framgår att stadigvarande arbetskraftsbehov i normalfallet ska tillgodoses genom anställning av egen personal och att inhyrd arbetskraft därmed inte ska användas i sådana fall.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om anställningsskydd inte ska kunna åsidosättas genom att företaget säger upp personal för att sedan hyra in personal från bemanningsföretag för samma arbetsuppgifter.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över möjligheterna till ett entreprenadavdrag.
17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen snarast bör återkomma till riksdagen med förslag på ändamålsenliga regler för uppdragsgivares/huvudentreprenörs ansvar i utstationeringssituationer.

2013/14:Ju429 av Agneta Börjesson m.fl. (MP):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att genomföra Integritetsskyddsutredningens förslag i vissa delar.

2013/14:U316 av Åsa Romson m.fl. (MP):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ratificera ILO-konvention 189 om hushålls-
arbetares rättigheter.

2013/14:Sf201 av Anders Andersson (KD):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om möjligheten för föräldrar att ha rätt till tjänst-
ledighet på heltid tills barnet fyller tre år.

2013/14:Sf264 av Åsa Romson m.fl. (MP):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om hur offentliga
arbetsgivare kan erbjuda heltid som norm och deltid som möjlighet.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en lag som reglerar missbruket av visstidsan-
ställningar.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om en generell arbets-
tidsförkortning till 35-timmarsvecka.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning som kan utforma ett
förslag på hur användandet av arbetstidsbanker kan främjas.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning som kan utforma ett
förslag på hur föräldrar till barn mellan 8 och 15 år kan få större
möjligheter till ledighet.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda hur delade turer kan begränsas.

2013/14:A201 av Josefin Brink m.fl. (V):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör
ändras så att allmän visstidsanställning avskaffas och det i stället
införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställ-
ningar.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det ska införas en övre tidsgräns om max-
imalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon
kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos
samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidarean-
ställning.

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att förhandlingsskyldigheten bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren, och tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till 12 månader efter anställningens upphörande.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om arbetsgivares skyldighet att lämna information om nya arbetstillfällen till alla tjänstlediga arbetstagare oavsett i vilken anställningsform de är anställda.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen.
7. 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.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden.
9. Riksdagen begär att regeringen återkommer med en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd om att det inte är tillåtet att anlita inhyrda från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det bör göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om uthyrning av arbetstagare bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att ta del av bemanningsföretagets affärsavtal.

13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att den arbetsrättsliga lagstiftningen, LAS och MBL, samt lagen om offentlig upphandling bör skrivas om, så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige snarast ska ratificera ILO:s konvention (nr 189) och rekommendation (201) om hushållsanställdas rättigheter.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör ge berörda myndigheter i uppdrag att utforma lättillgänglig information om hushållsanställdas rättigheter på fler språk.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete bör upphöra att gälla och att anställda i annans hushåll garanteras samma grundläggande skydd som övriga arbetstagare på svensk arbetsmarknad.

2013/14:A202 av Josefin Brink m.fl. (V):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka rätten till heltid genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en målmedveten strategi för att stegvis förkorta arbetstiden från dagens 40 till 30 timmar i veckan bör utarbetas.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att taket för den allmänna övertiden bör sänkas till 150 timmar per arbetstagare och år.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det bör införas krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid, inklusive extra mertid, och krav på tillstånd för nödfallsövertid under längre tid än två dygn.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att mertidsbegreppet bör tas bort ur arbetstidslagen.

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetstidslagens 13 § bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt i 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att 39 § LAS ska ändras så att anställningsförhållandet bara anses upplöst om arbetstagaren accepterar detta.
20. Riksdagen begär att regeringen återkommer till riksdagen med förslag med utgångspunkt i utredningen Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44).

2013/14:A207 av Hillevi Larsson (S):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetsgivare inte ska kunna använda sig av bemanningsföretag för att kringgå anställningstrygghet och turordningsregler.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det inte bör vara tillåtet att säga upp anställda med hänvisning till arbetsbrist för att en kort tid senare hyra in samma personal via bemanningsföretag och att de drabbade i dessa fall bör ha rätt till återanställning.

2013/14:A208 av Hillevi Larsson (S):

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

2013/14:A210 av Hans Hoff (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om villkoren för utstationerade arbetare i Sverige.

2013/14:A211 av Börje Vestlund (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ta bort undantaget för småföretag med högst tio anställda vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

2013/14:A217 av Kristina Nilsson och Eva Sonidsson (båda S):

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

2013/14:A220 av Ingemar Nilsson och Susanne Eberstein (båda S):

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

2013/14:A224 av Christina Oskarsson och Jörgen Hellman (båda S):

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

2013/14:A230 av Anders Ahlgren och Ulrika Carlsson i Skövde (båda C):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att underlätta för anställda att starta egna företag.

2013/14:A240 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.

2013/14:A242 av Hillevi Larsson (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att huvudentreprenören ska vara ansvarig för underentreprenörer.

2013/14:A243 av Hillevi Larsson (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att garantera de fackliga organisationernas möjligheter till stridsåtgärder i enlighet med ILO:s konvention 87.

2013/14:A245 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.

2013/14:A254 av Phia Andersson (S):

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

2013/14:A256 av Caroline Helmersson Olsson (S):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en begränsningsregel för hur länge rullande visstidsanställningar kan fortgå.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det bör införas ett tak för den allmänna visstidsanställningen.

2013/14:A260 av Caroline Helmersson Olsson (S):

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

2013/14:A265 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.

2013/14:A266 av David Lång (SD):

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

2013/14:A272 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ILO:s kärnkonventioner.

2013/14:A275 av Adnan Dibrani och Mattias Jonsson (båda S):

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

2013/14:A276 av Jasenko Omanovic och Eva Sonidsson (båda S):

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

2013/14:A277 av Carina Adolfsson Elgestam och Tomas Eneroth (båda S):

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

2013/14:A278 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd.

2013/14:A280 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om reglerna för dispens för extra övertid.

2013/14:A281 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att undantagen i turordningsregeln inom LAS bör tas bort.

2013/14:A283 av *Eva-Lena Jansson och Lars Mejern Larsson (båda S)*:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa ett solidariskt entreprenörsansvar.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att värna den svenska modellen med svenska kollektivavtal.

2013/14:A288 av *Ylva Johansson m.fl. (S)*:

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om heltid som norm på arbetsmarknaden.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om visstidsanställningar.

2013/14:A298 av *Hans Rothenberg (M)*:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över förutsättningarna för stärkt långsiktighet i TAP-avtalen.

2013/14:A303 av *Emma Carlsson Löfdahl (FP)*:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om möjligheten att undanta anställda med särskild kompetens vid uppsägning.

2013/14:A305 av *Hans Hoff m.fl. (S)*:

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

2013/14:A306 av *Adnan Dibrani m.fl. (S)*:

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

2013/14:A310 av *Phia Andersson och Hans Olsson (båda S)*:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att man bör begränsa inhyrningen av arbetskraft så att arbetsgivare inte kan säga upp personal för att ersätta dem med inhyrd personal vid stadigvarande arbetskraftsbehov.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att förbjuda inhyrning av arbetskraft då återanställningsrätt enligt 25 § LAS finns på arbetsstället.

2013/14:A312 av *Hans Hoff m.fl. (S)*:

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

2013/14:A313 av Adnan Dibrani m.fl. (S):

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

2013/14:A315 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S):

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

2013/14:A322 av Peter Persson och Anders Karlsson (båda S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ändra lex Laval för att värna kollektivavtalsmodellen.

2013/14:A323 av Anna Wallén (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att möjliggöra för fler föräldrar att ta del av barnens vardag i skolan.

2013/14:A324 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M):

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

2013/14:A325 av Ulf Nilsson och Anna Steele (båda FP):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en utredning om röddagskonto.

2013/14:A332 av Mikael Oscarsson och Robert Halef (båda KD):

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

2013/14:A348 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.

2013/14:A349 av Teres Lindberg (S):

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

2013/14:A351 av Stefan Svanström (KD):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att utreda ändringar i lagen om anställningsskydd för att möjliggöra större flexibilitet i anställningsavtalen för såväl arbetsgivare som anställda och därigenom möta Lissabonstrategins krav på att implementera flexicurity fullt ut på den svenska arbetsmarknaden.

2013/14:A361 av Kajsa Lunderquist (M):

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

2013/14:A363 av Lena Asplund (M):

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

2013/14:A369 av Hillevi Larsson m.fl. (S):

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

2013/14:A376 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg (båda M):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om möjligheten att se över turordningsreglerna.

2013/14:A378 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M):

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

2013/14:A385 av Jörgen Hellman m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av utveckling inom industrisektorn.

2013/14:A387 av Isabella Jernbeck (M):

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

2013/14:A388 av Hannah Bergstedt m.fl. (S):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tryggare anställningar.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ökade möjligheter till heltid.

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ungas möjligheter till eget boende.

2013/14:A393 av Olle Thorell m.fl. (S):

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

2013/14:A398 av Gustav Fridolin m.fl. (MP):

23. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en lag som reglerar missbruket av visstidsanställningar.

2013/14:A399 av Jimmie Åkesson m.fl. (SD):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att öka möjligheterna till heltidstjänst inom offentlig sektor.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ge rätt till utökad deltidstjänst för föräldrar med barn upp till åtta år.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka rättigheterna för osakligt uppsagda arbetstagare.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om turordningsreglerna i LAS.

2013/14:A401 av Mattias Karlsson (SD):

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

2013/14:A402 av Mattias Karlsson och Sven-Olof Sällström (båda SD):

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

2013/14:A406 av Mattias Karlsson (SD):

Riksdagen begär att regeringen snarast möjligt återkommer med förslag om hur systemet med ofrivilliga delade turer inom offentlig sektor ska kunna avvecklas.

2013/14:A409 av Ylva Johansson m.fl. (S):

36. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett socialt protokoll i EU.

37. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om turordningsreglerna i lagen om anställningskydd.
38. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om företrädesrätten till återanställning.
39. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om arbetsgivares stadigvarande arbetskraftsbehov.
40. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behörighet att företräda företag och näringsidkare vid utstationering.