



Frågor om ledighet och anställningsformer

Sammanfattning

I detta betänkande behandlar arbetsmarknadsutskottet 42 motionsyrkanden om ledighets- och arbetstidsfrågor och om tidsbegränsade anställningsformer. Merparten av motionerna är väckta under den allmänna motionstiden hösten 2011. Motionsyrkandena handlar bl.a. om olika förändringar av de tidsbegränsade anställningsformerna i lagen om anställningsskydd, en förlängning av rätten till förkortad arbetsdag för föräldrar, en översyn av semesterlagen och rätt till heltid. Elva av yrkandena behandlas i förenklad ordning.

Företrädare för Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet har lämnat totalt elva reservationer.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	6
Ärendet och dess beredning	6
Utskottets överväganden	7
Anställningsformer	7
Övriga motioner med anknytning till LAS	10
Ledighetslagstiftningen	11
Föräldraledighet	12
Ledighet för deltagande i frivilligförsvaret	13
Semesterlagen	14
Allmänna arbetstidsfrågor m.m.	15
Arbetstidsförkortning m.m.	18
Rätt till heltid	19
Motioner som beretts i förenklad ordning	22
Reservationer	23
1. Anställningsformer, punkt 1 (V)	23
2. Övergång till tillsvidareanställning efter rullande visstidsanställningar, punkt 2 (S, V)	24
3. Företrädesrätt till återanställning m.m., punkt 3 (V)	26
4. Föräldraledighet, punkt 4 (MP)	27
5. Semesterlagen, punkt 6 (S, V)	27
6. Allmänna arbetstidsfrågor, punkt 7 (V)	28
7. Dispens för extra övertid m.m., punkt 8 (S, V)	30
8. Sänkt normalarbetstid i kommuner och landsting, punkt 9 (MP)	32
9. Arbetstidsförkortning genom lagstiftning, punkt 10 (V)	32
10. Rätt till heltid, punkt 11 (S)	33
11. Rätt till heltid, punkt 11 (V)	34
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	36
Motion väckt med anledning av proposition 2010/11:146	36
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2010	36
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2011	37

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Anställningsformer

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:A206 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1–3 och 8 samt

2011/12:A271 av Linda Arvidsson Wemmert (M).

Reservation 1 (V)

2. Övergång till tillsvidareanställning efter rullande visstidsanställningar

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:A206 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 4 och

2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 15.

Reservation 2 (S, V)

3. Företrädesrätt till återanställning m.m.

Riksdagen avslår motion

2011/12:A206 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 5–7.

Reservation 3 (V)

4. Föräldraledighet

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:Sf13 av Gunvor G Ericson och Magnus Ehrencrona (båda MP) yrkande 9,

2010/11:Sf257 av Annika Eclund (KD) yrkande 2,

2010/11:A315 av Jennie Nilsson m.fl. (S),

2010/11:A370 av Gunnar Sandberg och Marie Nordén (båda S),

2011/12:Sf294 av Annika Eclund (KD) yrkande 2 och

2011/12:So658 av Magnus Ehrencrona m.fl. (MP) yrkande 7.

Reservation 4 (MP)

5. Ledighet för deltagande i frivilligförsvaret

Riksdagen avslår motion

2010/11:A206 av Eva Flyborg (FP).

6. Semesterlagen

Riksdagen avslår motionerna

2010/11:A301 av Katarina Köhler och Isak From (båda S),

2010/11:A354 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S) och

2011/12:A292 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Mattias Jonsson (båda S).

Reservation 5 (S, V)

7. Allmänna arbetstidsfrågor

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:A201 av Josefin Brink m.fl. (V),

2011/12:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1, 3 och 4 samt

2011/12:A204 av Josefin Brink m.fl. (V).

Reservation 6 (V)

8. Dispens för extra övertid m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2 och

2011/12:A366 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S).

Reservation 7 (S, V)

9. Sänkt normalarbetstid i kommuner och landsting

Riksdagen avslår motion

2011/12:A302 av Annika Lillemets m.fl. (MP) yrkande 2.

Reservation 8 (MP)

10. Arbetstidsförkortning genom lagstiftning

Riksdagen avslår motion

2011/12:A310 av Josefin Brink m.fl. (V).

Reservation 9 (V)

11. Rätt till heltid

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:A203 av Josefin Brink m.fl. (V) och

2011/12:A334 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 2.

Reservation 10 (S)

Reservation 11 (V)

12. Motioner som beretts i förenklad ordning

Riksdagen avslår motionerna

2011/12:A232 av Hillevi Larsson m.fl. (S),

2011/12:A243 av Carina Adolfsson Elgestam och Åsa Lindestam (båda S),

2011/12:A248 av Christina Karlsson och Eva Sonidsson (båda S),

2011/12:A264 av Robert Halef (KD),

2011/12:A298 av Hannah Bergstedt och Fredrik Lundh Sammeli (båda S),

2011/12:A302 av Annika Lillemets m.fl. (MP) yrkande 1,

2011/12:A313 av Mikael Oscarsson och Andreas Carlson (båda KD),

2011/12:A327 av Caroline Helmersson Olsson och Christina Zedell (båda S),

2011/12:A330 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (S),

2011/12:A331 av Anna Wallén m.fl. (S) och

2011/12:A367 av Hannah Bergstedt m.fl. (S) yrkande 2.

Stockholm den 22 maj 2012

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Tomas Tobé

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

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I detta ärende behandlar arbetsmarknadsutskottet 42 motionsyrkanden från de allmänna motionstiderna under riksmötena 2010/11 och 2011/12 om ledighets- och arbetstidsfrågor och om tidsbegränsade anställningsformer. Elva av motionsyrkandena bereds i förenklad ordning.

Tidigare under riksmötet har arbetsmarknadsutskottet behandlat vissa arbetsrättsliga frågor i betänkande 2011/12:AU9.

Motioner som väckts under riksmötet 2011/12 anges i det följande utan årtal.

Utskottets överväganden

Anställningsformer

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet motioner om bl.a. begränsningsregler för visstidsanställningar. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motioner.

Jämför reservationerna 1 (V) och 2 (S, V).

Bakgrund

Huvudregeln i lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad LAS, är att en anställning gäller tills vidare (4 §). Avtal om tidsbegränsade anställningar får träffas i vissa fall som anges i lagen. En tidsbegränsad anställning måste vara särskilt avtalad mellan arbetsgivaren och den anställde. Riksdagen beslutade våren 2006 om ändringar i reglerna om tidsbegränsad anställning som skulle träda i kraft den 1 juli 2007 (prop. 2005/06:185, bet. 2005/06:AU8, rskr. 2005/06:282). Våren 2007 beslutade riksdagen om andra ändringar i dessa regler, vilket innebar att 2006 års regler inte trädde i kraft (prop. 2006/07:111, bet. 2006/07:AU14, rskr. 2006/07:185). Från den 1 juli 2007 gäller följande för tidsbegränsade anställningar.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- för allmän visstidsanställning
- för vikariat
- för säsongarbete
- när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare 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 §). LAS medger avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar genom kollektivavtal (2 §). Det finns dock inga möjligheter att avtala bort LAS huvudregel om tillsvidareanställning.

Avtal får också träffas om provanställning i högst sex månader (6 §). Anställningen, som om inget annat avtalats kan avbrytas när som helst under prövotiden, övergår vid provanställningens slut i en tillsvidareanställning. Vid bestämmelsens tillkomst diskuterades bl.a. prövotidens längd.

En arbetstagare som har anställts för begränsad tid och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning har – på motsvarande sätt som tillsvidareanställda arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist – företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare har varit sysselsatt. En förutsättning är dock att arbetstagaren har

varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Företrädesrätten till återanställning gäller till dess att nio månader förflutit från det att den tidigare anställningen upphörde (25 §).

Som ett led i den sociala dialogen förhandlade arbetsmarknadens parter på EU-nivå fram ett ramavtal om visstidsarbete i juni 1999. Avtalet hade två huvudsyften: att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som följer på varandra. Avtalet genomfördes genom rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, i det följande kallat visstidsdirektivet. Klausul 5 i ramavtalet (som är 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 arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

I mars 2010 anförde 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.

I promemorian *Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen* (Ds 2011:22) som kom sommaren 2011 finns ett förslag som syftar till att förtydliga rättsläget. Förslaget innebär att det ska framgå direkt av LAS att om en provanställning enligt LAS och tidsbegränsade anställningar kombineras på ett sätt som utgör ett missbruk, ska arbetstagaren kunna få domstols förklaring om att avtalet ska gälla tills vidare. Promemorians förslag bereds för närvarande i Regeringskansliet, och en proposition är aviserad.

Regeringen tillsatte i november 2011 en utredning för att se över möjligheterna att införa en ny anställningsform med utbildningsinnehåll för unga – s.k. lärlingsprovanställning. Utredningen ska bl.a. föreslå vilka arbetsrättsliga regler som bör gälla för denna anställningsform. Regeringen har gett vissa generella utgångspunkter. Lärlingsprovanställningen ska endast kunna erbjudas en person som är yngre än 23 år och kunna pågå i längst 18 månader. Det ska dock vara möjligt att göra avsteg från regleringen genom kollektivavtal. Löne- och anställningsvillkor ska regleras på sedvanligt sätt genom avtal och är en fråga som inte omfattas av utredningens uppdrag. Uppdraget ska redovisas senast den 30 november 2012 (dir. 2011:87).

Regeringen har även aviserat en proposition om s.k. lärlingsanställning. Avsikten är att lägga fram ett förslag om en särskild arbetsrättslig reglering så att lärlingar ska kunna kombinera utbildning inom den nya gymnasieskolan med anställning på ett företag.

Motionerna

Socialdemokraterna vill i kommittémotion A335 av *Ylva Johansson m.fl.* att det införs en begränsningsregel för hur länge rullande visstidsanställningar kan fortgå (*yrkande 15*). Dessutom ska allmän visstidsanställning (AVA), vikariat och provanställning hos samma arbetsgivare räknas samman, och efter en tid av 24 månader under en femårsperiod ska en övergång ske till en tillsvidareanställning.

Vänsterpartiet anser i kommittémotion A206 av *Josefin Brink m.fl.* att en rad förändringar bör genomföras. Partiet vill att LAS kompletteras med kriterier för i vilka situationer AVA tillåts (*yrkande 1*). Vidare anser Vänsterpartiet att en AVA ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt tolv månaders anställning inom en femårsperiod (*yrkande 3*). Därtill vill partiet att det ska införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under en femårsperiod för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare (*yrkande 4*). Dessutom anser partiet att regelverket för vikarier bör förtydligas (*yrkande 8*) och att säsongsanställning ska utgå som särskild anställningsform (*yrkande 2*).

Linda Arvidsson Wemmert (M) vill i motion A271 att arbetet med att uppmuntra och underlätta för sådana mikroföretag i Sverige som bygger sina verksamheter på säsongarbete att kunna utvecklas och växa måste gå vidare och uppmärksammas mer.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inleda med att slå fast att tillsvidareanställning ska fortsätta att vara huvudregeln i LAS och utgöra grunden på arbetsmarknaden. Utskottet står bakom regeringens mål under mandatperioden – att föra Sverige mot full sysselsättning och att därigenom minska utanförskapet. Det är centralt i detta arbete att underlätta att det skapas nya anställningar för grupper med svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden, t.ex. unga och utrikes födda, och att skapa möjligheter att stanna kvar i arbete.

En tidsbegränsad anställning kan vara en språngbräda till en tillsvidareanställning. Erfarenheten har dessutom visat att sannolikheten för en arbetslös att få en tidsbegränsad anställning är större än att få en fast anställning.

Utskottet välkomnar därför att regeringen har förenklat för arbetsgivare att anställa på tidsbegränsade anställningar eftersom det underlättar t.ex. för unga att få ett jobb. Utskottet är också positivt till att man nu utreder frågan om lärlingsprovanställning som vänder sig till ungdomar upp till 23 år.

Man kan konstatera att bland personer som är i åldern 25–54 år är andelen anställda med tidsbegränsade anställningar betydligt mindre.

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.

Utskottet vill också betona att det är viktigt att de anställningsformer som finns används på ett korrekt och ansvarsfullt sätt. Frågan bör bevakas så att människor inte fastnar i tidsbegränsade anställningar under långa perioder. Utskottet välkomnar därför det arbete som pågår inom Regeringskansliet med att utarbeta förslag till en ändring i LAS med avsikten att förtydliga att visstidsanställningar inte får kombineras på ett sätt som utgör ett missbruk.

Utskottet anser 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.

Med hänvisning till vad som ovan anförts avstyrker utskottet motionerna A206 (V) yrkandena 1–4 och 8, A271 (M) och A335 (S) yrkande 15.

Övriga motioner med anknytning till LAS

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar här motioner om företrädesrätt till återanställning och införande av en utvidgad förhandlings- och informationsskyldighet för arbetsgivare. Utskottet föreslår att samtliga motionsyrkanden avslås.

Jämför reservation 3 (V).

Motionen

Vänsterpartiet anser i kommittémotion A206 av *Josefin Brink m.fl.* att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under en tvåårsperiod och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller efter anställningens upphörande bör förlängas till tolv månader (*yrkande 5*). Partiet anser vidare att förhandlingsskyldigheten bör utsträckas till att gälla även när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning (*yrkande 6*). Arbetsgivares skyldighet att lämna information om nya arbetstillfällen till alla tjänstlediga arbetstagare bör gälla oavsett i vilken anställningsform de är anställda (*yrkande 7*).

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, i huvudsak fungerar bra och är en god grund för en väl fungerande arbetsmarknad. Den arbetsrättsliga lagstiftningen ger goda förutsättningar för att kombinera trygga förhållanden på arbetsmarknaden med en hög sysselsättningsnivå. Denna lagstiftning är och ska vara en stabil grund för förhållandena på arbetsmarknaden, och LAS är ett av de centrala regelverken på området. Som utskottet framhållit flera gånger tidigare, senast i betänkande 2011/12:AU9, anser utskottet att grunderna för arbetsrätten bör bestå även framöver.

Utskottet anser att de justeringar som kan behöva göras av den arbetsrättsliga lagstiftningen huvudsakligen ska vara motiverade av strävan att komma till rätta med de svårigheter som vissa grupper har att etablera sig på arbetsmarknaden, t.ex. unga och utrikes födda. Utskottet kan konstatera att Vänsterpartiet har andra utgångspunkter för sina förslag till ändringar och tillägg till LAS. Utskottet kan därför inte ställa sig bakom dessa förslag, vilket innebär att motion *A206 (V) yrkandena 5–7* bör avslås.

Ledighetslagstiftningen

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet motioner om bl.a. utökad föräldraledighet och ledighet för deltagande i utbildning och tjänstgöring inom frivilligförsvaret. Utskottet föreslår riksdagen att samtliga motioner avslås.

Jämför reservation 4 (MP).

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. ledighet för en förälder i form förkortning av den normala arbetstiden med upp till en fjärdedel tills barnet fyllt åtta år.

Det finns även i vissa fall rätt till ledighet för att prova annat arbete enligt lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. Lagen utgör ett led i den rehabiliteringskedja med

fasta hållpunkter som infördes den 1 juli 2008. Syftet med ledighetslagen är att underlätta för sjukskrivna att prova ett annat arbete och därmed återgå i arbete.

Därutöver finns ledighetsbestämmelser i ett stort antal lagar, bl.a. lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen), lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad MBL, och arbetsmiljölagen (1977:1160). Nämnas bör också lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som innehåller regler om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare som fullgör sina skyldigheter enligt lagen.

I proposition 2011/12:115 *Soldatanställningar i Försvarsmakten* som överlämnades till riksdagen i mars 2012 föreslår regeringen en ny lag om vissa försvarsmaktsanställningar där det bl.a. ingår ledighetsregler (bet. 2011/12:FöU5). Riksdagen kommer senare i maj att besluta om saken.

Vid sidan av lag- och förordningsreglering finns kompletterande ledighetsregler i kollektivavtal. Viss ledighet följer enbart av kollektivavtal, t.ex. ledighet för vissa familjeangelägenheter som att fira sin egen 50-årsdag eller att delta vid en nära anhörigs begravning. Rätt till ledighet kan också följa av tjänstereglementen, enskilda avtal och sedvänja. För statligt anställda finns vissa särbestämmelser, t.ex. anställningsförordningen (1994:373) och tjänstledighetsförordningen (1984:111). Enligt dessa regler kan en ledighet avse rätt att prova ett annat arbete eller en utlandstjänstgöring.

Regelförenklingsarbetet på Arbetsmarknadsdepartementets område har bl.a. inriktats på arbetsmiljöområdet och semesterlagen. Regeringen har aviserat att en proposition om en enklare ledighetslagstiftning kommer att överlämnas till riksdagen.

Motionerna

Föräldraledighet

Jennie Nilsson m.fl. (S) anser i motion 2010/11:A315 att man bör förbättra föräldrarnas möjlighet att delta i barnens skolgång och ha tätare kontakt med skolan och därför ändra rätten till föräldraledighet så att föräldraledighet kan tas ut tills barnet är 16 år. *Gunnar Sandberg* och *Marie Nordén (båda S)* begär i motion 2010/11:A370 att regeringen återkommer till riksdagen med förslag om förändringar i föräldraledighetslagen. Motionen tar upp förändringar som bl.a. att kunna dela upp föräldraledigheten på fler än tre perioder per kalenderår.

Gunvor G Ericson och *Magnus Ehrencrona (båda MP)* vill i motion 2010/11:Sf13 förlänga möjligheten till förkortad arbetsdag för föräldrar tills barnet fyllt 15 år (*yrkande 9*). Även *Magnus Ehrencrona m.fl. (MP)* vill i motion So658 förlänga möjligheten till förkortad arbetsdag för föräldrar tills barnet fyllt 15 år (*yrkande 7*).

Annika Eclund (KD) vill i motionerna 2010/11:Sf257 och Sf294 att det ska införas en rätt till tjänstledighet på deltid för vård av barn tills barnet fyllt 18 år (i båda motionerna yrkande 2).

Ledighet för deltagande i frivilligförsvaret

Eva Flyborg (FP) vill i motion 2010/11:A206 få till stånd en lagstadgad rätt till ledighet för deltagande i utbildning och tjänstgöring inom frivilligförsvaret.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis peka på att möjligheterna för en anställd att vara ledig från arbetet för olika ändamål är relativt omfattande. Vilken lag som är tillämplig beror på grunden för arbetstagarens ansökan om ledighet. En arbetsgivare behöver således ha kunskap om flera olika lagar med varierande innehåll för att kunna hantera frågor om en arbetstagares ledighet från anställningen, vilket kan leda till att framför allt mindre arbetsgivare ibland har svårigheter att tillämpa ledighetslagstiftningen. Även för en enskild arbetstagare kan regleringen i viss utsträckning verka svårtillgänglig.

Utskottet ser därför mycket positivt på att regeringen aviserat att en proposition om ledighetslagstiftningen kommer att överlämnas till riksdagen. Ett av syftena med förändringarna är att förenkla lagstiftningen och därmed minska företagens administrativa kostnader (budgetprop. 2011/12:1 utg.omr. 14 s. 82). Föräldraledighetslagen är en av de lagar som omfattas. Utskottet, som konstaterar att flertalet av de motioner som behandlas i detta avsnitt berör just denna lag, anser därför att den aviserade propositionen bör avvaktas.

Utskottet har vid ett flertal tillfällen behandlat frågan om rätt till ledighet för deltagande i utbildning och tjänstgöring inom frivilligförsvaret, senast i betänkande 2009/10:AU14. Utskottet framförde vid det tillfället att frågan ofta kan lösas genom avtal eller en överenskommelse mellan den enskilde och dennes arbetsgivare, åtminstone när det gäller kortare uppdrag, och avstyrkte därför motionen. Utskottet står fast vid sitt ställningstagande i saken.

Motionerna 2010/11:Sf13 (MP) yrkande 9, 2010/11:Sf257 (KD) yrkande 2, 2010/11:A206 (FP), 2010/11:A315 (S), 2010/11:A370 (S), Sf294 (KD) yrkande 2 och So658 (MP) yrkande 7 avstyrks.

Semesterlagen

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlar utskottet motionsförslag om att ändra semesterlagen för bl.a. långtidssjuka. Utskottet föreslår att riksdagen avslår båda motionerna.

Jämför reservation 5 (S, V).

Bakgrund

Den första svenska semesterlagen trädde i kraft 1938. Statsanställda tjänstemän var undantagna, men i övrigt gällde lagen i princip alla arbetstagare. Lagen gav rätt till ledighet i tolv dagar. Därefter följde 1945 års semesterlag, som i sin tur följdes av 1963 års semesterlag. Denna gällde fram till ikraftträdandet av den nuvarande semesterlagen (1977:480), år 1978.

Rätten till semesterledighet och andra semesterförmåner har successivt byggts ut. Den nuvarande semesterlagen omfattar alla arbetstagare och är i stora delar en tvingande lag. Det går emellertid att avvika från vissa bestämmelser genom avtal mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare eller genom kollektivavtal.

I november 2009 beslutade riksdagen med anledning av regeringens proposition 2009/10:4 *En förenklad semesterlag, m.m.* (bet. 2009/10:AU4, rskr. 2009/10:83) om ett antal ändringar i semesterlagen. Det infördes då bl.a. en ny beräkningsregel för semesterlön för arbetstagare med fast lön, förenklingar när det gäller semesterlönegrundande frånvaro, rätt till semesterledighet även vid kortare anställning, semesterledighet vid deltid och oregelbunden arbetstid samt förändrad beräkning av semesterlön för sparad semester.

Motionerna

Katarina Köhler och *Isak From* (båda S) anser i motion 2010/11:A301 att semesterlagen måste ändras så att antalet dagar och ersättningsnivåer återställs. En långtidssjuk riskerar att förlora 13 semesterdagar och en arbets-skadad 25 semesterdagar. Semestertillägget har också försämrats så att det blir lägre ersättning. *Mattias Jonsson* och *Gunilla Carlsson i Hisings Backa* (båda S) vill i motionerna 2010/11:A354 och A292 att semesterlagen ses över så att den inte drabbar den som varit sjuk. Riksdagsbeslutet i november 2009 innebär bl.a. att de långtidssjuka inte under lika lång tid har rätt till semesterersättning.

Utskottets ställningstagande

Samtliga motionsyrkanden tar sikte på de regeländringar i semesterlagen som nämnts ovan och som trädde i kraft den 1 april 2010 (SFS 2009:1439). Utgångspunkten för förändringarna var att semesterlagen behövde moderniseras, förenklas och förtydligas. Huvudanledningen till förändringarna var att företagens administrativa kostnader skulle minska. I motionerna önskar man nu en återgång till de regler som gällde före den 1 april 2010. Utskottet vill i detta sammanhang betona betydelsen av att det arbetsrättsliga regelverket är så enkelt som möjligt att förstå och tillämpa. Utskottet anser också att det är av största vikt att företagen kan ägna mer tid och resurser åt att utveckla verksamheten. På det sättet kan företagen växa och anställa fler personer. Av dessa skäl bör inte semesterlagen återställas till det som gällde före ändringen den 1 april 2010.

Dessutom vill utskottet peka på att kollektivavtal täcker en mycket stor del av arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens parter kan alltså själva avgöra i vilken utsträckning de nu kritiserade ändringarna (jfr ovan) i semesterlagen ska påverka utformningen av semesterreglerna i kollektivavtalen.

Med hänvisning till detta avstyrker utskottet motionerna 2010/11:A301 (S), 2010/11:A354 (S) och A292 (S).

Allmänna arbetstidsfrågor m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet allmänna arbetstidsfrågor och frågor om återgång till tidigare regler för Arbetsmiljöverkets dispensgivning vid mer än 200 timmars övertid om året. Utskottet föreslår att samtliga motioner avslås.

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

Bakgrund

Med 1982 års arbetstidslag (1982:673), förkortad ATL, 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. arbetsmiljölagen (1977:1160).

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 § ATL, t.ex. 5 § om ordinarie arbetstid, 8–9 §§ om övertid och 12–14 §§ om arbetstidens förläggning. Avvikelser får också göras från vissa bestämmelser i lagen med stöd av lokala kollektivavtal, t.ex. 8 och 10 §§. Det finns också en s.k. EG-spärr, vilket redovisas nedan.

På stora delar av arbetsmarknaden regleras arbetstidsfrågorna i centrala kollektivavtal.

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

När det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid får övertid enligt 8 § tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare 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 arbetstagare under ett kalenderår, s.k. allmän mertid.

Alla arbetstagare ska enligt 13 § arbetstidslagen ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar. I den dygnsvila som alla arbetstagare 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 med anledning av regeringens proposition 2010/11:89 *Ändrade regler om övertid och skyddskommitté* (bet. 2010/11:AU8, rskr. 2010/11:254) om ett antal ändringar i arbetstidslagen. Ändringarna var föranledda av regeringens regelförenklaringsarbete. 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 arbetstagare 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 direktiv 93/104/EG med ändringar. Vid EU-inträdet valde Sverige att utöver den s.k. EG-spärren endast göra mindre förändringar 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 arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet. Arbetstidsdirektivet har under en längre period varit 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 veckoarbets-tiden, om den enskilde arbetstagaren frivilligt samtycker till detta). Arbetsmarknadens parter på EU-nivå inledde den 15 november 2011 förhandlingar om en översyn av direktivet. Förhandlingarna förväntas pågå under en niomånadersperiod.

Motionerna

Vänsterpartiet framför i kommittémotion A201 av *Josefin Brink m.fl.* att Sverige måste driva kravet i EU att arbetstidsdirektivet revideras så att opt-out-möjligheten avskaffas.

Vänsterpartiet vill i kommittémotion A202 av *Josefin Brink m.fl.* att taket för den allmänna övertiden sänks till 150 timmar per arbetstagare och år (*yrkande 1*). Partiet anser även 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 (*yrkande 2*). Partiet yrkar att mertidsbegreppet tas bort ur arbetstidslagen (*yrkande 3*). I motionen ställs även krav på att arbetstidslagen ändras så att den period som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6 (*yrkande 4*).

Vänsterpartiet anser i kommittémotion A204 av *Josefin Brink m.fl.* att en utredning bör tillsättas med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning. Ett ökat inflytande över arbetstiden, såväl dess förläggning som längd, kan för den enskilda arbetstagaren bidra till minskad stress och därmed ge färre stressrelaterade sjukdomar.

Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S) anser i motion A366 att möjligheten till extra övertid i vissa situationer kan vara ett rimligt krav, men bevakningen och beviljandet av dispens bör ligga på Arbetsmiljöverket eller på den fackliga organisationen.

Utskottets ställningstagande

När det gäller motionerna 202 (V) och A366 (S) kan utskottet inledningsvis konstatera att det ännu inte har gått ett år sedan ändringarna i ATL med anledning av proposition 2010/11:89 började gälla. Det är därför ännu för tidigt att utvärdera utfallet av dessa regeländringar vars huvudsyfte var att förenkla i företagets vardag. Utskottet förutsätter att regeringen följer utvecklingen och vid behov återkommer till riksdagen.

Utskottet kan vidare konstatera att ATL 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 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. Utgångspunkten är att riksdagen inte bör lagstifta om frågor som bättre kan lösas i förhandlingar mellan parterna.

När det gäller arbetstidsdirektivet noterar utskottet att det pågår förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå om en översyn av direktivet. Förhandlingarna förväntas pågå till mitten av augusti. Utskottet välkomnar att parterna nu tar chansen att försöka bryta de låsningar som funnits i förhandlingarna mellan EU:s institutioner. Utskottet kan konstatera att den svenska linjen i förhandlingarna hela tiden har varit att direktivet måste ge större utrymme för arbetsmarknadens parter att reglera arbetstidsfrågor i kollektivavtal.

Slutsatsen av det anförda blir att något initiativ från riksdagens sida inte kan anses behövligt med anledning av de motioner som nu har behandlats. Motionerna A201 (V), A202 (V) yrkandena 1–4, A204 (V) och A366 (S) avstyrks.

Arbetstidsförkortning m.m.

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlar utskottet motionsförslag om arbetstidsförkortning. Utskottet föreslår att samtliga motioner avslås.

Jämför reservationerna 8 (MP) och 9 (V).

Motionerna

Vänsterpartiet vill i kommittémotion A310 av *Josefin Brink m.fl.* att det snarast tas fram en målmedveten strategi för att stegvis förkorta arbetstiden från dagens 40 till 30 timmar i veckan. Ett rimligt första steg är att sänka den lagstadgade normalarbetstiden till 37 timmar per vecka.

Annika Lillemets m.fl. (MP) anser i motion A302 yrkande 2 att det bör utredas hur kommuner och landsting kan stödjas och uppmuntras att öka sin öppenhet för olika arbetstidsmodeller och även erbjuda initiativ till arbetstidsförkortning med bibehållen lön i kommuner och landsting.

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, fungerar bra och bör värnas. Således är utskottets utgångspunkt 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.

I detta sammanhang kan utskottet också nämna det som brukar kallas korttidsarbete och som tillämpades bl.a. under den senaste lågkonjunkturen. Det innebär att staten subventionerar avtal mellan arbetsmarknadens parter om att arbetstagarna tillfälligt går ned i arbetstid och lön i företag som möter en vikande efterfrågan. På så sätt minskar företagets kostnader temporärt utan personaluppsägningar, och det blir lättare för företaget att övervintra lågkonjunkturen. Flertalet europeiska länder har system för korttidsarbete. Erfarenheterna från dessa system är blandade. Erfarenheterna från Tyskland är goda, och bl.a. OECD bedömer att det tyska systemet har bidragit till att hålla arbetslösheten nere under krisen. I andra länder har system för korttidsarbete inte fungerat lika väl (prop. 2011/12:100 s. 120). Utskottet välkomnar därför att det har tillsatts en utredning i Regeringskansliet (Finansdepartementet) med uppdrag att överväga för- och nackdelar med ett system för korttidsarbete och ge förslag på hur ett sådant system skulle kunna utformas i Sverige. Uppdraget ska redovisas i december 2012.

Med hänvisning till det som har anförts ovan finner utskottet inte någon anledning att föreslå något tillkännagivande i frågan om arbetstidsförkortning.

Motionerna A302 (MP) yrkande 2 och A310 (V) avstyrks.

Rätt till heltid

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar här motionsyrkanden om rätt till heltidsarbete. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionerna.

Jämför reservationerna 10 (S) och 11 (V).

Bakgrund

Enligt 5 § arbetstidslagen (1982:673) får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan. När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Arbetsmarknadens parter kan genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra avvikelser från denna bestämmelse.

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.

HelaProjektet var ett regeringsuppdrag för att genom projekt- och forskningsverksamhet finna nya vägar att minska deltidsarbetslösheten. Uppdraget pågick under perioden 2002–2005. HelaProjektet genomfördes i samverkan mellan fem myndigheter, bl.a. Arbetsmiljöverket, Arbetsmarknadsstyrelsen och Jämställdhetsombudsmannen.

I april 2004 beslutade den dåvarande socialdemokratiska 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 och har lagts till handlingarna av regeringen.

Motionerna

Socialdemokraterna har i kommittémotion A334 yrkande 2 av *Ylva Johansson m.fl.* ett yrkande om att lagstifta om rätt till heltid. *Vänsterpartiet* vill i kommittémotion A203 av *Josefin Brink m.fl.* stärka rätten till heltid genom ändringar i LAS som gör heltid till norm, medan avtal om anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta.

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 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 sysselsättningsgrad som är lägre än mäns. Kvinnor arbetar deltid i betydligt större omfattning än män, både frivilligt och ofrivilligt, och delvis i andra sektorer än män. Kvinnor är också deltidsarbetslösa i högre grad än män. Så länge som 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 förvärvsarbete främjas jämställdheten. Alla som vill och kan ska också kunna få ett arbete. Ambitionen ska också vara att det ska vara möjligt att arbeta i den omfattning man själv önskar.

Den *vanligen arbetade tiden* för heltidsarbetande kvinnor och män uppgick 2010 till drygt 40 timmar i veckan, vilket är oförändrat jämfört med de senaste åren. Vanligen arbetad tid för heltidsarbetande avser den tid som heltidsarbetande personer (mer än 34 timmars arbetstid) uppger att de

arbetar en vanlig vecka. Den *faktiskt arbetade tiden* är kortare än den vanliga arbetade tiden, framför allt för kvinnor. Det beror på att den mäts för alla i arbete oavsett arbetstid. Eftersom fler kvinnor än män arbetar deltid är den faktiskt arbetade tiden betydligt kortare för kvinnor än för män. Under 2010 uppgick den faktiskt arbetade tiden per vecka till i genomsnitt drygt 33 timmar för kvinnor och knappt 39 timmar för män, vilket var en ökning för både kvinnor och män jämfört med 2009.

Utskottet ser mycket positivt på att regeringen i november 2011 tillsatte 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 berör frågan om deltidarbete. Uppdraget ska redovisas senast den 24 oktober 2014.

Utskottet välkomnar regeringens 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 av dem som vill jobba heltid också ska få möjlighet att göra det. Jobbskatteavdragen gör det t.ex. mer lönsamt för kvinnor och män att arbeta. Eftersom kvinnor i större utsträckning än män är låg- och medelinkomsttagare, bl.a. beroende på att de ofta arbetar deltid, kan jobbskatteavdragen komma att få större relativ betydelse för kvinnor än för män och bidra till ökade ekonomiska drivkrafter för kvinnor att gå från deltids- till heltidsarbete. De deltidarbetslösas 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.

Ofrivillig deltid drabbar – som konstaterats ovan – huvudsakligen kvinnor och ofta kvinnor som är verksamma i den offentliga sektorn. Utskottet anser därför att det är angeläget att fler arbetsgivare, t.ex. inom vård och omsorg i den offentliga sektorn, erbjuder bra villkor och fler heltidsanställningar. Alla som vill och kan måste få möjlighet att jobba mer.

Utskottet kan dock inte stödja kravet på lagstiftning på detta område utan vill i stället betona arbetsmarknadens parter ansvar för denna fråga.

Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionerna A203 (V) och A334 (S) yrkande 2, allt i den mån de inte kan anses tillgodosedda genom det anförda.

Motioner som beretts i förenklad ordning

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet elva motionsyrkanden som bereds förenklad. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. förlängd provanställningstid och rätten till heltid.

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

I motioner från den allmänna motionstiden hösten 2011 har det väckts förslag om bl.a. förlängd provanställningstid från sex till tolv månader och rätten till heltid. De berörda motionerna är A232 (S), A243 (S), A248 (S), A264 (KD), A298 (S), A302 (MP) yrkande 1, A313 (KD), A327 (S), A330 (S), A331 (S) och A367 (S) yrkande 2.

Motsvarande eller i allt väsentligt motsvarande motionsförslag har utskottet behandlat tidigare under valperioden. Detta har gjorts i bl.a. betänkanterna 2010/11:AU8 och 2010/11:AU10. Riksdagen avslög i enlighet med utskottets förslag motionsyrkandena. Utskottet står fast vid sina senaste ställningstaganden, och det finns inte heller några andra skäl att åter behandla motionerna i vanlig ordning. Motionerna 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. Anställningsformer, punkt 1 (V)

av Josefin Brink (V).

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 2011/12:A206 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1–3 och 8 samt avslår motion 2011/12:A271 av Linda Arvidsson Wemmert (M).

Ställningstagande

Det är i dag alltför lätt för arbetsgivare att använda sig av tillfälliga anställningar. I delar av framför allt den privata tjänstesektorn håller tillsvidareanställningar på heltid på att ersättas av visstidsanställningar med oregelbunden och varierande arbetstid. Det är en oacceptabel utveckling.

På arbetsplatserna är visstidsanställda utlämnade till arbetsgivarnas godtycke i fråga om fortsatt anställning. Det skapar rädsla och tystnad i arbetslivet. Osäkra anställningar medför också mindre inflytande på arbetsplatsen, mindre kompetensutveckling och sämre löneutveckling.

Upprepade visstidsanställningar innebär också återkommande perioder av arbetslöshet, låga inkomster, ekonomisk stress och ovisshet om framtiden.

Visstidsanställda byter ofta bransch och är i beroendeställning i förhållande till arbetsgivaren, vilket gör det svårt att organisera dem. I juni 2011 var den fackliga organisationsgraden bland visstidsanställda så låg som 37 procent. Det ökade antalet osäkra anställningar är utan tvekan en bidragande orsak till att den fackliga organisationsgraden bland ungdomar har sjunkit kraftigt de senaste tio åren.

Vänsterpartiet anser att tillsvidareanställning ska fortsätta att vara norm på arbetsmarknaden. Tidsbegränsade anställningar ska bara få användas när det finns objektiva skäl för det. Vid allmän visstidsanställning (AVA) som tillkom 2007 behöver arbetsgivaren inte ange något skäl för att inte anställa tills vidare. Lagen om anställningsskydd (LAS) bör därför kompletteras med kriterier för i vilka situationer AVA är tillåten.

Om det finns behov av att anpassa anställningen efter säsong bör det avtalas i kollektivavtal. Det möjliggör en bra lösning på branschspecifika problem. Säsongsanställning bör därför avskaffas som särskild anställningsform i LAS.

Vänsterpartiet anser att det inte ska vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ovanpå varandra under alltför lång tid. I dag övergår en AVA eller ett vikariat i en tillsvidareanställning först efter sammanlagt 24 månaders anställning under en femårsperiod hos samma arbetsgivare. Vänsterpartiet anser att de nuvarande tidsgränserna för visstidsanställningar bör ändras i LAS så att en AVA övergår i tillsvidareanställning efter sammanlagt tolv månaders anställning inom en femårsperiod.

Vänsterpartiet anser att anställningsformen vikariat inte ska användas om det inte finns något personsamband mellan vikarien och en bestämd viss person som ska ersättas. 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 med en anställds frånvaro och en vikarie. Regelverket för vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att motion A206 (V) yrkandena 1–3 och 8 tillstyrks.

2. Övergång till tillsvidareanställning efter 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 Josefin Brink (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 anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2011/12:A206 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 4 och

2011/12:A335 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 15.

Ställningstagande

Arbetslöshet är ett allvarligt hot mot tillväxt och sysselsättning. Det krävs kraftfulla åtgärder för att ge arbetslösa möjligheter till arbete och egen försörjning genom utbildning och aktiva insatser. Lösningen är inte att öppna för mer otrygga anställningsförhållanden. Det är i dag alltför lätt för arbetsgivare att använda sig av tillfälliga anställningar.

Vi vill att tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden. Många visstidsanställda riskerar att hamna i en situation där osäkra jobb staplas på varandra under mycket lång tid utan att de ges möjligheter till fast förankring på arbetsmarknaden.

De tidsbegränsade anställningarna är ojämnt fördelade mellan olika löntagargrupper. LO-medlemmar, kvinnor, ungdomar och invandrade är i avsevärt högre grad än andra löntagargrupper hänvisade till tidsbegränsade anställningar.

Varannan visstidsanställd har en akademisk utbildning. Nästan var femte visstidsanställd har en visstidsanställning som löper på mer än två år.

En undersökning som fackförbundet Unionen har gjort visar att nästan nio av tio mellan 20 och 40 år som har en tidsbegränsad anställning hellre skulle vilja ha en fast anställning. 80 procent anger osäker inkomst som den största eller näst största nackdelen. Undersökningen visar att osäkra anställningar påverkar det sociala livet i hög grad. Utan fast anställning är det svårt att få lån till en bostad eller våga bilda familj.

I delar av framför allt den privata tjänstesektorn håller tillsvidareanställningar på heltid på att ersättas av visstidsanställningar med oregelbunden och varierande arbetstid. Det är en oacceptabel utveckling.

Någon begränsning av möjligheten att stapla allmän visstidsanställning (AVA) och vikariat på varandra finns inte. Det innebär att en arbetsgivare kan ha en person anställd under sammanlagt fyra år under en femårsperiod utan att behöva erbjuda tillsvidareanställning. Därutöver är det möjligt att kombinera de nämnda anställningsformerna med en period av provanställning och säsonganställningar, vilket innebär att det i praktiken inte finns någon absolut tidsgräns för hur länge någon kan vara visstidsanställd hos samma arbetsgivare. Det är helt orimligt, vilket även påtalats av EU-kommissionen efter klagomål av TCO. Den svenska lagstiftningen bryter mot EU:s visstidsdirektiv, som kräver en begränsning av arbetsgivares möjlighet att stapla visstidsanställningar på varandra. Den svenska regeringen riskerar nu att dras inför EU-domstolen om den inte åtgärdar problemet.

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. Vi föreslår därför att AVA, vikariat och provanställning hos samma arbetsgivare räknas samman. Efter 24 månader under en femårsperiod ska anställningen övergå till en tillsvidareanställning.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motionerna A206 (V) yrkande 4 och A335 (S) yrkande 15 tillstyrks.

3. Företrädesrätt till återanställning m.m., punkt 3 (V)

av Josefin Brink (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 anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2011/12:A206 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 5–7.

Ställningstagande

Företrädesrätt till återanställning innebär bl.a. att visstidsanställda som inte får fortsatt anställning har rätt till återanställning om den tidigare arbetsgivaren behöver anställa. Denna regel är viktig för att upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Utan företrädesrätt till återanställning förlorar också turordningsreglerna vid uppsägning sin funktion. Det krävs i dag sammanlagt tolv månaders anställning under de senaste tre åren för att kvalificera sig för företrädesrätt till återanställning. Mot bakgrund av de allt fler korta visstidsanställningar som framför allt unga hänvisas till innebär denna tidsgräns att stora grupper ställs utanför det skydd som företrädesrätten till återanställning medför. Kvalifikationstiden för företrädesrätten bör därför kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under en tvåårsperiod.

Efter anställningens upphörande gäller företrädesrätten i dag under nio månader. Vänsterpartiet anser att det är för kort tid. Om företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas. Tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller efter anställningens upphörande bör förlängas till tolv månader.

Ett steg för att motverka missbruk av visstidsanställningar är att vidga det fackliga inflytandet. Förhandlingsskyldigheten bör utvidgas till att gälla även när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning.

Arbetsgivarens plikt att informera om lediga tjänster till föräldralediga har tagits bort. Det har försämrat möjligheten för visstidsanställda att få en tillsvidareanställning. Eftersom kvinnor oftare än män har tidsbegränsade anställningar och är föräldralediga finns en uppenbar risk att denna ordning missgynnar kvinnor. Föräldralediga arbetstagare saknar ofta aktuell information om vad som pågår på arbetsplatsen och är därför i extra stort behov av att bli informerade om lediga anställningar. Arbetsgivaren bör bli skyldig att lämna information om nya arbetstillfällen till alla tjänstlediga arbetstagare oavsett vilken anställningsform de har.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att motion A206 (V) yrkandena 5–7 tillstyrks.

4. Föräldraledighet, punkt 4 (MP)

av Mehmet Kaplan (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2010/11:Sf13 av Gunvor G Ericson och Magnus Ehrencrona (båda MP) yrkande 9 och

2011/12:So658 av Magnus Ehrencrona m.fl. (MP) yrkande 7 och avslår motionerna

2010/11:Sf257 av Annika Eclund (KD) yrkande 2,

2010/11:A315 av Jennie Nilsson m.fl. (S),

2010/11:A370 av Gunnar Sandberg och Marie Nordén (båda S) och

2011/12:Sf294 av Annika Eclund (KD) yrkande 2.

Ställningstagande

Att få mer tid tillsammans med sina barn är en fråga som behöver få mer uppmärksamhet, och lösningarna behöver utformas på ett klokt sätt. Miljöpartiet vill möjliggöra en förkortad arbetsdag för föräldrar under en längre tid. Enligt föräldraledighetslagen har varje förälder rätt till förkortad arbetsdag med upp till 25 procent av normal arbetstid tills barnet fyllt 8 år. Vi anser att den tiden ska utsträckas tills barnet fyllt 15 år. Även föräldrar till tonåringar kan behöva gå ned i tid för att bättre finnas till hands för sina barn. Regeringen bör återkomma med detta.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2010/11:Sf13 (MP) yrkande 9 och So658 (MP) yrkande 7 tillstyrks.

5. Semesterlagen, punkt 6 (S, V)

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

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2010/11:A301 av Katarina Köhler och Isak From (båda S),

2010/11:A354 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S) och

2011/12:A292 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Mattias Jonsson (båda S).

Ställningstagande

Många av LO:s medlemmar, men även tjänstemän, har i dag inte råd att åka på semester. De går miste om den för hälsan så viktiga rekreationen.

En riksdagsmajoritet beslutade i november 2009 om ändringar i semesterlagen som innebär att långtidssjukskrivna drabbas. Beslutet medför att den som är eller har varit långtidssjuk inte längre på samma sätt har rätt till semesterlön under insjuknandeåret och de därpå följande två åren, eftersom det sista ersättningsåret togs bort. En långtidssjuk riskerar att förlora 13 semesterdagar och en arbetsskadad 25 semesterdagar. Ändringen slår extra hårt mot de långtidssjukskrivna, som redan har begränsade ekonomiska resurser. Den bryter dessutom mot internationella överenskommelser (ILO), som innebär att arbetsskadade ska ha 100-procentig ersättning för sin inkomstförlust.

Semesterlönen har också förändrats så att en arbetstagare med en månadslön på 23 000 kronor och 25 betalda semesterdagar enligt beräkningar förlorar ca 4 200 kronor per år. Arbetsgivaren får dessutom ensidigt välja vilken beräkningsmodell i lagen som ska användas vid beräkning av semesterlönen.

Utöver detta ändrades beräkningsgrunden för semesterlönen från dagsfaktorn 0,48 till 0,43 procent, vilket i praktiken innebär en sänkning av ersättningen.

Semester är viktigt för alla som arbetar i Sverige och också för dem som är sjuka. Regeringen bör snarast se över semesterlagen så att den inte drabbar den som varit sjuk.

Detta bör ges regeringen till känna. Det innebär att motionerna 2010/11: A301 (S), 2010/11:A354 (S) och A292 (S) tillstyrks.

6. Allmänna arbetstidsfrågor, punkt 7 (V)

av Josefin Brink (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 motionerna

2011/12:A201 av Josefin Brink m.fl. (V),

2011/12:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkandena 1, 3 och 4 samt

2011/12:A204 av Josefin Brink m.fl. (V).

Ställningstagande

Arbetstidsdirektivet

EU:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG) syftar till att säkerställa en lägsta nivå när det gäller skyddet för arbetstagares rättigheter till bl.a. en begränsning av veckoarbetstiden. Målet är att skydda arbetstagarnas hälsa och förhindra konkurrens mellan länderna som bygger på dåliga arbetsvillkor. Direktivet har en uppenbar brist. Grundregeln om att en enskild arbetstare får arbeta högst 48 timmar per arbetsvecka kan sättas ur spel genom individuella avtal, s.k. opt-out. Trots försök att avskaffa opt-out-regeln består den. I början av 2000-talet var Storbritannien den enda medlemsstat som utnyttjade det individuella undantaget från veckoarbetstidsreglerna. Sedan dess har många medlemsstater infört undantaget och nu är det hela 16 medlemsstater som tillämpar det.

Vänsterpartiet menar att det inte ska vara möjligt att förhandla bort grundläggande skyddsregler. Skyddet mot ohälsosamma arbetstider måste stärkas för arbetstagare i EU:s medlemsländer. Sverige måste därför i EU driva frågan om att opt-out-möjligheten avskaffas.

Arbetstidslagen

Det stora övertidsuttaget, främst bland män, är inte bara ett problem ur jämställdhetssynpunkt. Där det förekommer ett mer eller mindre permanent utnyttjande av övertid bör en del av övertidsarbetet kunna omvandlas till nya anställningar. Även ur arbetsmiljösynpunkt finns det goda skäl för att hålla nere antalet övertidstimmar. Det är en mycket viktig anledning till att försöka minska övertidsuttaget i arbetslivet.

Taket för allmän övertid ligger på maximalt 200 timmar per kalenderår. Vänsterpartiet ser behov av att minska övertidsuttaget. Taket för den allmänna övertiden bör därför sänkas till 150 timmar per arbetstare och år.

Allmän mertid får liksom allmän övertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår. Mertid är sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. Vänsterpartiet anser inte att det finns något behov av att använda skilda begrepp i lagen. Det skapar endast förvirring, och begreppet bör därför tas bort.

Vänsterpartiet anser att arbetstidslagen bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i lagens definition av natt, dvs. perioden 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 obekväma och oregelbundna arbetstider. Det är ologiskt och onödigt med två olika definitioner av 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 13 a §, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6.

Arbetstagarinflytande

Vänsterpartiet konstaterar att bristande arbetstagarinflytande bidrar till ohälsa. Kraftiga besparingar och rationaliseringar har medfört att stressen och hetsen har ökat på arbetsplatserna. Arbetslivsforskningen visar på samband mellan arbetsrelaterad ohälsa och slimmade organisationer med höga prestationskrav och brist på demokrati i arbetslivet.

Det behövs en ny inflytandelagstiftning, som förutom att fylla löntagarnas behov av inflytande över strategiska verksamhetsbeslut som investeringar, bemanning, arbetsorganisation m.m. också betonar den enskilda arbetstagarens behov av inflytande över sin egen arbetssituation.

Arbetstidens längd och förläggning är också av stor betydelse för arbetstagarna. Att kunna påverka förläggningen av den egna arbetstiden är avgörande för om man ska orka med att arbeta på oregelbundna och obehagliga arbetstider. Forskning visar att ett ökat inflytande över arbetstiden, såväl dess förläggning som längd, kan bidra till minskad stress för den enskilda arbetstagaren och därmed minskad uppkomst av stressrelaterade sjukdomar. Enskilda arbetstagarers ökade inflytande över den egna arbetstiden måste gå att kombinera med effektivitet och flexibilitet i verksamheten. Ökat inflytande för den enskilda arbetstagaren är nödvändigt för att kunna skapa ett utvecklande arbetsliv, bättre hälsa och ett mer jämställt samhälle.

Vänsterpartiet anser att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över lagstiftningen i syfte att öka arbetstagarnas inflytande över den egna arbetstidens förläggning.

Det som anförts i denna reservation bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motionerna A201 (V), A202 (V) yrkandena 1, 3 och 4 och A204 (V) tillstyrks.

7. Dispens för extra övertid m.m., punkt 8 (S, V)

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

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2011/12:A202 av Josefin Brink m.fl. (V) yrkande 2 och 2011/12:A366 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S).

Ställningstagande

De ändringar i arbetstidslagen som riksdagen beslutade om i maj 2011 med anledning av regeringens proposition 2010/11:89 riktade sig främst till företag som inte omfattas av kollektivavtal eftersom lagen på stora delar av arbetsmarknaden helt eller delvis har avtalats bort genom kollektivavtal.

Kravet på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av mer än 200 timmars övertid, mertid och nödfallsövertid avskaffades trots att det är välkänt att övertidsarbete kan medföra hälsorisker. Vi befarar att allmän övertid och extra övertid kommer att blandas samman och att det totala övertidsuttaget kommer att öka. I praktiken kommer det att bli ett ”allmänt tak” för övertidsuttag på hela 350 timmar per arbetstagare och kalenderår. Vi anser att dispensreglerna bör återinföras.

Regeringen säger sig ofta vilja värna den svenska kollektivavtalsmodellen. Vi kan inte se att förändringarna i arbetstidslagen bidrar till detta – tvärtom. Eftersom reglerna innebär att arbetsgivare som väljer att inte teckna kollektivavtal gynnas riskerar man i själva verket att försämra möjligheterna att teckna avtal och därmed underminera kollektivavtalsmodellen.

Arbetsmiljöverket begärde i sin hantering av dispensärenden att arbetsgivaren skulle visa att kollektivavtal inte hade kunnat träffas, genom att bifoga ett förhandlingsprotokoll till ansökan. Nu behöver arbetsgivaren inte ens försöka teckna kollektivavtal innan extra över- eller mertid får tas ut. Eftersom lagstiftning har normerande verkan för kollektivavtal som träffas utgår vi från att arbetsgivarnas vilja att avtala om övertidsuttag kommer att minska och att de kommer att ställa krav på att de befintliga kollektivavtalen omregleras.

Möjligheten till extra övertid i vissa situationer kan vara rimlig och är i sig inget kontroversiellt. Det finns redan i många kollektivavtal. Men skillnaden är att i den nya lagregeln är det skyddsombuden som tagit över bevakningen och godkännandet i stället för – som i kollektivavtalen – den fackliga organisationen. Ett skyddsombud kan hamna i svåra situationer och tvingas göra bedömningar som han eller hon inte alltid har kompetens för. Det är ännu ett steg i regeringens systemskifte på arbetsmarknaden. Förändringen blir en maktförskjutning till arbetsgivarens fördel.

Vi ser ett stort behov av att Arbetsmiljöverkets tillsyn skärps och att hälsoaspekterna beaktas vid övertids- och mertidsarbete.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att motionerna A202 (V) yrkande 2 och A366 (S) tillstyrks.

8. Sänkt normalarbetstid i kommuner och landsting, punkt 9 (MP)

av Mehmet Kaplan (MP).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2011/12:A302 av Annika Lillemets m.fl. (MP) yrkande 2.

Ställningstagande

Undersökningar visar att småbarnsföräldrar är de som är mest stressade. Att få ihop det s.k. livspusslet är en utmaning för nästan alla småbarnsfamiljer. Självklart påverkar en stressig situation och vardag barnen. Det är viktigt att hitta lösningar för att småbarnsåren ska bli bra för både föräldrar och barn. Lösningarna ska vara flexibla så att varje familj kan välja en modell som passar just deras vardag, behov och önsningar. En förkortad arbetstid skulle ge alla barn mer tid att vara med sina föräldrar.

Kommuner och landsting bör uppmuntras att öka sin öppenhet för olika arbetstidsmodeller och även erbjuda vissa belastade yrkesgrupper, t.ex. inom vård och omsorg, sänkt normalarbetstid med bibehållen lön i kommuner och landsting. Därför bör riksdagen göra ett tillkännagivande till regeringen om att låta utreda frågan hur staten kan stödja och uppmuntra sådana initiativ. Det innebär att motion A302 (MP) yrkande 2 tillstyrks.

9. Arbetstidsförkortning genom lagstiftning, punkt 10 (V)

av Josefin Brink (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2011/12:A310 av Josefin Brink m.fl. (V).

Ställningstagande

Normalarbetstiden i arbetstidslagen har legat still på 40 timmar per vecka i snart fyrtio år. I praktiken ligger den avtalade veckoarbetstiden för stora grupper på arbetsmarknaden betydligt lägre. I många branscher finns kollektivavtal som har ett lägre heltidsmått än lagens 40 timmar. Det är företrädesvis tjänstemannagrupper med relativt höga löner som har tecknat avtal om förkortad normalarbetstid.

I andra branscher och yrken är deltidsarbete utbrett. Deltidsarbeten och visstidsanställningar som innebär kort och varierande veckoarbetstid är särskilt vanliga i kvinnodominerade LO-yrken, som inom handeln och vård och omsorg samt i restaurang- och städbranschen, där lönerna är relativt låga.

Veckoarbetstidens längd och vad det kostar den enskilde att jobba mindre än 40 timmar i veckan varierar i dag beroende på yrke, klass och kön. Medan relativt privilegierade grupper redan i dag får ut en heltidslön för att jobba mindre än 40 timmar i veckan, betalar andra grupper själva priset för kortare arbetstid genom deltidsarbete och därmed följande deltidslön. Arbetsvillkor, lön och arbetstid påverkar också hur länge man orkar arbeta.

Vänsterpartiet anser att det är dags att på nytt väcka frågan om en generell arbetstidsförkortning. Det ekonomiska utrymmet för arbetstidsförkortning med bibehållen lönenivå är betydande i ekonomin som helhet. För att det utrymmet ska komma alla på arbetsmarknaden till del behövs det en lagstadgad arbetstidsförkortning. Vänsterpartiet anser att förkortningen ska genomföras i en sådan takt att arbetstagarnas inkomster inte minskar.

Det finns goda skäl att anta att de samhällsekonomiska effekterna av en arbetstidsförkortning skulle bli positiva, såsom minskade sjuktal med anledning av mindre stress samt att den genomsnittliga pensionsåldern kan höjas. Detta gäller under förutsättning att arbetstidsförkortningen inte sker till priset av ökad arbetsbelastning och sjunkande inkomster. En lyckad arbetstidsförkortning måste därför genomföras i dialog med arbetsmarknadens parter.

En målmedveten strategi för att stegvis förkorta arbetstiden från dagens 40 till 30 timmar i veckan bör därför snarast tas fram. Ett rimligt första steg är att sänka den lagstadgade normalarbetstiden till 37 timmar per vecka.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motion A310 (V) tillstyrks.

10. Rätt till heltid, punkt 11 (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 11 borde ha följande lydelse:

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

2011/12:A334 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 2 och avslår motion

2011/12:A203 av Josefin Brink m.fl. (V).

Ställningstagande

Medan ett heltidsarbete är en självklarhet för de flesta män tvingas fortfarande kvinnor ofta acceptera ett deltidsarbete och en lön som det inte går att försörja sig på. Det gäller i första hand serviceyrken inom vård- och omsorgssektorn, hotell- och restaurangsektorn och inom handeln. I dag arbetar cirka 200 000 personer ofrivilligt deltid, och en majoritet av dessa är kvinnor inom LO-kollektivet. Som deltidsanställd har man förutom lägre inkomst ofta ett lägre deltagande i planeringen av arbetet och ett mindre inflytande över arbetet och arbetets förläggning. Forskningen visar också att risken för sämre hälsa är högre bland deltidsarbetande.

Ett modernt arbetsliv kräver en anpassning till människors livssituation och förutsättningar. Det är viktigt att skapa incitament och verktyg för att många fler ska få heltidstjänster. Här spelar arbetsmarknadens parter en viktig roll. Heltidsarbete bör vara en norm på arbetsmarknaden; heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet.

Det finns goda exempel inom kommuner och landsting runtom i landet där man har beslutat att föreslå att kollektivavtal tecknas enligt principen heltid en rättighet – deltid en möjlighet. Sådana avtal kan tjäna som förebild för större delen av arbetsmarknaden. Vi ser att det finns många fördelar med att lösa frågan avtalsvägen. Men om det visar sig att parterna på arbetsmarknaden inte lyckas träffa breda överenskommelser om rätten till heltid kommer Socialdemokraterna att vara beredda att gå vidare och föreslå en lagstiftad rätt till heltid, t.ex. genom en ändring i LAS.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Det innebär att motion A334 (S) yrkande 2 tillstyrks.

11. Rätt till heltid, punkt 11 (V)

av Josefin Brink (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 anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion

2011/12:A203 av Josefin Brink m.fl. (V) och

avslår motion

2011/12:A334 av Ylva Johansson m.fl. (S) yrkande 2.

Ställningstagande

Vänsterpartiet anser att rätten till heltid bör stärkas genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningsavtal på deltid ska kunna ingås om det finns särskilda skäl för det.

Omkring 300 000 av de sysselsatta i Sverige arbetar mindre än vad de skulle vilja. Den vanligaste orsaken till det är att de inte har kunnat få ett heltidsarbete. Det gäller framför allt kvinnor, ungdomar, utlandsfödda och lågutbildade.

I första hand kvinnor är ofta hänvisade till deltidsarbete trots att de vill ha en heltidsanställning. Inom vissa branscher har deltidsanställningar satts i system. Hela branscher – i synnerhet inom servicesektorn, i både privat och offentlig regi – är i dag organiserade kring deltidstjänster.

Deltidsarbete innebär inte bara en lägre inkomst utan också sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet, sämre löneutveckling och lägre ersättning från socialförsäkringarna, arbetslöshetsförsäkringen och pensionssystemet.

I branscher där det mest är män som arbetar har det varit möjligt att organisera arbetet utan att männen i någon större utsträckning arbetar deltid mot sin vilja. Det måste också vara möjligt inom kvinnodominerade branscher.

Grundproblemet är att arbetsgivare i dag har alltför stor frihet att organisera arbetet utifrån deltidstjänster, utan hänsyn till de anställdas önskemål och behov. Fackliga organisationer har under många år drivit kravet om rätt till heltid i avtalsförhandlingar och även krävt lagstiftning i frågan.

Det är nu dags att ändra lagstiftningen så att de som vill arbeta heltid får rätt till det. Utgångspunkten måste vara att normen är tillsvidareanställning på heltid. Allt annat ska vara undantag. Vill arbetsgivaren göra avsteg måste det finnas sakliga skäl.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Motion A203 (V) bör bifallas.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motion väckt med anledning av proposition 2010/11: 146

2010/11:Sf13 av Gunvor G Ericson och Magnus Ehrencrona (båda MP):

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om förlängd möjlighet till förkortad arbetsdag för föräldrar.

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2010

2010/11:Sf257 av Annika Eclund (KD):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en rätt till tjänstledighet på deltid för vård av barn ända tills barnet fyllt 18 år.

2010/11:A206 av Eva Flyborg (FP):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om lagstadgad rätt till ledighet för deltagande i utbildning och tjänstgöring inom frivilligförsvaret.

2010/11:A301 av Katarina Köhler och Isak From (båda S):

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

2010/11:A315 av Jennie Nilsson m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om rätten att ta ut föräldraledighet tills barnet är 16 år.

2010/11:A354 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (båda S):

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

2010/11:A370 av Gunnar Sandberg och Marie Nordén (båda S):

Riksdagen begär att regeringen återkommer till riksdagen med förslag i motionens riktning av förändringar i föräldraledighetslagen (1995:584).

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2011

2011/12:Sf294 av Annika Eclund (KD):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa rätt till tjänstledighet på deltid för vård av barn ända tills barnet fyllt 18 år.

2011/12:So658 av Magnus Ehrencrona m.fl. (MP):

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en förlängning av möjligheten till förkortad arbetsdag för föräldrar.

2011/12:A201 av Josefin Brink m.fl. (V):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige i EU måste driva kravet att arbetstidsdirektivet revideras så att det individuella undantaget, opt-out-möjligheten, avskaffas.

2011/12:A202 av Josefin Brink m.fl. (V):

1. 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.
2. 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.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att mertidsbegreppet bör tas bort ur arbetstidslagen.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetstidslagen bör ändras så att perioden som ska ingå i dygnsvilan blir densamma som i definitionen av natt, dvs. perioden mellan kl. 22 och kl. 6.

2011/12:A203 av Josefin Brink m.fl. (V):

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.

2011/12:A204 av Josefin Brink m.fl. (V):

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.

2011/12:A206 av Josefin Brink m.fl. (V):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om anställningsskydd (LAS) bör kompletteras med kriterier för i vilka situationer allmän visstidsanställning tillåts.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att säsongsanställning bör utgå som särskild anställningsform i LAS.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en allmän visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt tolv månaders anställning inom en femårsperiod.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det ska införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under en femårsperiod för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare.
5. 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 en tvåårsperiod och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande.
6. 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.
7. 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.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regelverket för vikariat bör förtydligas.

2011/12:A232 av Hillevi Larsson m.fl. (S):

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

2011/12:A243 av Carina Adolfsson Elgestam och Åsa Lindestam (båda S):

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

2011/12:A248 av Christina Karlsson och Eva Sonidsson (båda S):

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

2011/12:A264 av Robert Halef (KD):

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

2011/12:A271 av Linda Arvidsson Wemmert (M):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om mikroföretag och säsongarbetare.

2011/12:A292 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Mattias Jonsson (båda S):

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

2011/12:A298 av Hannah Bergstedt och Fredrik Lundh Sammeli (båda S):

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

2011/12:A302 av Annika Lillemets m.fl. (MP):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att låta utreda hur normalarbetstiden i ett första steg kan sänkas till 35 timmar i veckan.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att låta utreda hur kommuner och landsting kan stödjas och uppmuntras att öka sin öppenhet för olika arbetstidsmodeller och även erbjuda initiativ till arbetstidsförkortning med bibehållen lön i kommuner och landsting.

2011/12:A310 av Josefin Brink m.fl. (V):

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 snarast bör tas fram.

2011/12:A313 av Mikael Oscarsson och Andreas Carlson (båda KD):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda möjligheten att utöka provanställningstiden från dagens sex månader till tolv månader.

2011/12:A327 av Caroline Helmersson Olsson och Christina Zedell (båda S):

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

2011/12:A330 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (S):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagstifta om rätten till heltidsanställning.

2011/12:A331 av Anna Wallén m.fl. (S):

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

2011/12:A334 av Ylva Johansson m.fl. (S):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagstifta om rätt till heltid.

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

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en begränsningsregel för rullande visstidsanställningar.

2011/12:A366 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 vid extra övertid.

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

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