



Arbetsrätt

Sammanfattning

I betänkandet behandlas regeringens skrivelse 2004/05:66 Politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen. Bakgrunden till skrivelsen är ett uttalande av riksdagen våren 2001 om behovet av en utredning om rätt till politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen. I skrivelsen finns en redogörelse för rättsläget i denna fråga när det gäller arbetsplatser i både den privata och den offentliga sektorn. Utskottet instämmer med regeringen i att debatt och information är viktigt, men ser liksom regeringen svårigheter med att lagstifta i frågan. Saken bör inte heller utredas vidare. I denna del av betänkandet avstyrks en motion av Vänsterpartiet som går ut på att frågan bör utredas vidare.

I betänkandet behandlas även ett stort antal motioner om arbetsrättsliga frågor. Det stora flertalet av motionerna är väckta under den allmänna motionstiden hösten 2004. Frågorna gäller bl.a. krav på en översyn av arbetsrätten, frågor om tidsbegränsad anställning och rätt till heltidsanställning, turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist, återanställningsrätt, skydd för gravida och föräldralediga, företagsnedläggning och ledighetslagstiftning.

Utskottsmajoriteten tillstyrker ett antal motioner om upphävande av två-personsundantaget i turordningsreglerna för småföretag i lagen om anställningsskydd (LAS).

Utskottet föreslår ett tillkännagivande när det gäller möjligheterna att kringgå LAS regler. Utskottet anser att regeringen bör uppmärksamma denna fråga och vid behov återkomma till riksdagen.

De övriga motionerna avstyrks främst med hänvisning till pågående utredningar och kommande regeringsförslag.

I betänkandet finns 21 reservationer och 3 särskilda yttranden.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	1
Innehållsförteckning.....	2
Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	4
Redogörelse för ärendet.....	8
Utskottets överväganden	9
Politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen (skr. 2004/05:66)	9
Allmänna frågor om arbetsrätten, utredningar m.m.....	12
Internationella frågor	19
Tidsbegränsad anställning, rätt till heltidsanställning m.m.....	22
Turordningsregler vid uppsägning, rätt till återanställning m.m.....	28
Upphävande av tvåpersonsundantaget vid turordning	29
Andra frågor om turordning vid uppsägning	30
Återanställningsrätt m.m.....	33
Reglernas dispositivitet.....	34
Skydd för föräldralediga.....	35
Företagsnedläggning.....	37
Ledighetslagstiftning m.m.	39
Frågor om äldre arbetstagare	43
Personalkontroll, yttrandefrihet m.m.	46
Negativ föreningsrätt.....	48
Arbetsdomstolen.....	49
Bisysslor.....	50
Reservationer.....	52
1. Politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen (punkt 1) (v).....	52
2. Översyn av arbetsrätten m.m. (punkt 2) (m, fp, kd, c).....	52
3. ILO och arbetsrätten (punkt 3) (kd).....	53
4. EU och arbetsrätten (punkt 4) (v)	54
5. Tidsbegränsad anställning m.m. (punkt 5) (fp).....	55
6. Tidsbegränsad anställning m.m. (punkt 5) (kd).....	55
7. Upphävande av turordningsundantaget (punkt 6) (m, fp, kd, c, mp)	56
8. Översyn av turordningsreglerna (punkt 7) (m)	57
9. Tiden för återanställningsrätt m.m. (punkt 11) (v).....	58
10. Företrädesrätt och inhyrning av arbetskraft (punkt 13) (v).....	58
11. Skydd för föräldralediga (punkt 15) (m, fp, kd, c, mp).....	59
12. Anställningsskydd m.m. vid företagsnedläggning (punkt 16) (v)	59
13. Anställningsskydd m.m. vid företagsnedläggning (punkt 16) (mp)	60
14. Rätt till tjänstledighet för närståendevård (punkt 18) (kd).....	61

15. Rätt till tjänstledighet för frivilligt försvarsarbete m.m. (punkt 19) (m)	61
16. Arbetsrätten för äldre m.m. (punkt 21) (m)	62
17. Rätt för äldre att stanna kvar i arbete m.m. (punkt 22) (kd)	63
18. Turordningsavtal som avser äldre (punkt 23) (v)	63
19. Personalkontroll och utdrag ur belastningsregister (punkt 25) (kd)	64
20. Negativ föreningsrätt och granskningsavgifter (punkt 27) (m)	65
21. Avskaffande av Arbetsdomstolen (punkt 28) (fp)	65
Särskilda yttranden	67
1. Skydd för föräldralediga (punkt 15) (v)	67
2. Arbetsdomstolen (punkt 28) (kd, c)	67
3. Bisysslor (c) (punkt 29)	67
Bilagor	
1. Förteckning över behandlade förslag	69
2. Utskottets lagförslag	78

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen

Riksdagen dels lägger regeringens skrivelse 2004/05:66 till handlingarna, dels avslår motion 2004/05:A4.

Reservation 1 (v)

2. Översyn av arbetsrätten m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2004/05:A214 (s), 2004/05:A225 (s), 2004/05:A269 yrkande 9 (v), 2004/05:A294 i denna del (s), 2004/05:A305 (s), 2004/05:A337 (s), 2004/05:A352 yrkande 19 (kd), 2004/05:A356 yrkandena 19, 20 och 22 (kd), 2004/05:A371 (s), 2004/05:A375 yrkande 11 (fp) och 2004/05:A381 (s).

Reservation 2 (m, fp, kd, c)

3. ILO och arbetsrätten

Riksdagen avslår motion 2004/05:U313 yrkande 4 (kd).

Reservation 3 (kd)

4. EU och arbetsrätten

Riksdagen avslår motionerna 2004/05:A222 yrkande 1 (s), 2004/05:A243 (s) och 2004/05:A288 (v).

Reservation 4 (v)

5. Tidsbegränsad anställning m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:So573 yrkande 1 (mp), 2003/04:A265 (s), 2004/05:So514 yrkande 3 (s), 2004/05:N394 yrkande 6 (fp), 2004/05:A242 (s), 2004/05:A266 (s), 2004/05:A269 yrkandena 6–8 (v), 2004/05:A303 (s), 2004/05:A356 yrkande 21 (kd), 2004/05:A359 (m, fp, kd, c), 2004/05:A375 yrkandena 7 och 8 (fp), 2004/05:A384 (s) och 2004/05:A389 (fp).

Reservation 5 (fp)

Reservation 6 (kd)

6. Upphävande av turordningsundantaget

Riksdagen antar utskottets förslag enligt bilaga 2 till ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd och bifaller därmed motionerna 2004/05:A209 (s), 2004/05:A212 (s), 2004/05:A233 (s), 2004/05:A241 (s), 2004/05:A251 (s), 2004/05:A267 (s), 2004/05:A269 yrkande 1 (v), 2004/05:A304 (s), 2004/05:A335 (s), 2004/05:A370 (s), 2004/05:A377 (s) och 2004/05:A385 i denna del (s).

Reservation 7 (m, fp, kd, c, mp)

7. Översyn av turordningsreglerna

Riksdagen avslår motion 2004/05:Sf357 yrkandena 7 och 9 (m).

Reservation 8 (m)

8. Turordningsavtal som avser tjänstlediga

Riksdagen avslår motion 2004/05:A320 yrkande 2 (mp).

9. Kringgående av lagen om anställningsskydd

Riksdagen tillkännager för regeringen vad som framförts om problemet med att lagen kan kringgå och eventuella åtgärder mot detta. Riksdagen bifaller därmed delvis motion 2004/05:A248 (s).

10. Kvalifikationskrav i samband med turordning

Riksdagen avslår motion 2004/05:A385 i denna del (s).

11. Tiden för återanställningsrätt m.m.

Riksdagen avslår motion 2004/05:A269 yrkandena 3 och 12 (v).

Reservation 9 (v)

12. Företrädesrätt och omvandling av vikariat

Riksdagen avslår motion 2004/05:A282 (s).

13. Företrädesrätt och inhyrning av arbetskraft

Riksdagen avslår motionerna 2004/05:A252 (s), 2004/05:A269 yrkande 4 (v) och 2004/05:A294 i denna del (s).

Reservation 10 (v)

14. Reglernas dispositivitet

Riksdagen avslår motion 2004/05:A269 yrkande 10 (v).

15. Skydd för föräldralediga

Riksdagen avslår motionerna 2004/05:Sf363 yrkandena 37 och 38 (kd), 2004/05:A269 yrkandena 2 och 5 (v), 2004/05:A320 yrkande 1 (mp), 2004/05:A331 (s), 2004/05:A352 yrkande 13 (kd) och 2004/05:A356 yrkande 9 (kd).

Reservation 11 (m, fp, kd, c, mp)

16. Anställningsskydd m.m. vid företagsnedläggning

Riksdagen avslår motionerna 2004/05:A280 (s), 2004/05:A297 (s), 2004/05:A301 yrkandena 1–3 (v) och 2004/05:A319 (mp).

Reservation 12 (v)

Reservation 13 (mp)

17. Rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid

Riksdagen avslår motion 2003/04:A264 (v).

18. Rätt till tjänstledighet för närståendevård

Riksdagen avslår motion 2004/05:So608 yrkande 6 (kd).

Reservation 14 (kd)

19. Rätt till tjänstledighet för frivilligt försvarsarbete m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2004/05:A207 (m) och 2004/05:A334 (fp).

Reservation 15 (m)

20. Semesterlönegrundande frånvaro m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:Ub430 (s), 2003/04:A299 (s) och 2004/05:A295 (s).

21. Arbetsrätten för äldre m.m.

Riksdagen avslår motion 2004/05:Sf357 yrkande 15 (m).

Reservation 16 (m)

22. Rätt för äldre att stanna kvar i arbete m.m.

Riksdagen avslår motion 2004/05:A353 yrkandena 3 och 9 (kd).

Reservation 17 (kd)

23. Turordningsavtal som avser äldre

Riksdagen avslår motion 2004/05:A269 yrkande 11 (v).

Reservation 18 (v)

24. Anställningsförmåner för äldre

Riksdagen avslår motion 2004/05:A349 (fp).

25. Personalkontroll och utdrag ur belastningsregister

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:So537 (kd) och 2004/05:A347 (s).

Reservation 19 (kd)

26. Yttrandefrihet för privatanställda

Riksdagen avslår motion 2004/05:A308 (s).

27. Negativ föreningsrätt och granskningsavgifter

Riksdagen avslår motion 2004/05:K311 yrkande 3 (m).

Reservation 20 (m)

28. Avskaffande av Arbetsdomstolen

Riksdagen avslår motion 2004/05:A333 (fp).

Reservation 21 (fp)

29. Bisysslor

Riksdagen avslår motion 2004/05:A278 (c).

Stockholm den 12 april 2005

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anders Karlsson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anders Karlsson (s), Margareta Andersson (c), Laila Bjurling (s), Tina Acketoft (fp), Christer Skoog (s), Stefan Attefall (kd), Camilla Sköld Jansson (v), Cinnika Beiming (s), Patrik Norinder (m), Lars Lilja (s), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m), Ronny Olander (s), Ulf Holm (mp), Luciano Astudillo (s) och Ann-Christin Ahlberg (s).

Redogörelse för ärendet

I detta ärende behandlar arbetsmarknadsutskottet dels regeringens skrivelse 2004/05:66 Politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen och en motion som väckts med anledning av skrivelsen, dels motioner om arbetsrätt. Det stora flertalet av motionerna är väckta under den allmänna motionstiden hösten 2004. Dessa motioner anges i det följande utan årtal (2004/05).

Frågor med anknytning till arbetsrätten har också behandlats i utskottets betänkande 2004/05:AU1 om budgeten för 2005 på utgiftsområdena 13 Arbetsmarknad och 14 Arbetsliv och i betänkande 2004/05:AU5 Diskriminering.

Utskottets överväganden

Politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen (skr. 2004/05:66)

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas regeringens skrivelse om politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen och en motion som väckts med anledning av skrivelsen. Utskottet instämmer i regeringens bedömning att det inte är ändamålsenligt att för tillfället lagstifta i frågan och att den inte heller bör utredas vidare. Utskottet föreslår att skrivelsen läggs till handlingarna och att motionen avslås. Jämför reservation 1 (v).

Bakgrund

På förslag av arbetsmarknadsutskottet gjorde riksdagen i februari 2001 ett tillkännagivande till regeringen om en utredning om politisk information på arbetsplatsen (bet. 2000/01:AU7 rskr. 2000/01:145). Bakgrunden var en motion, 2000/01:A208, av de socialdemokratiska riksdagsledamöterna Bengt Silfverstrand och Ronny Olander. Enligt motionen fanns det starka skäl för riksdagen att uttala att rätten att bedriva politisk opinionsbildning på arbetsplatserna borde lagfästas. Motiveringen var bl.a. det låga valdeltagandet vid 1998 års val.

Motsvarande fråga hade behandlats tidigare av utskottet, och i betänkandet våren 2001 upprepade utskottet sin uppfattning om betydelsen av att människor känner sig delaktiga och har kunskap om politiska frågor. Utskottet ansåg att arbetsplatsen kan vara en arena där politiska budskap kan förmedlas och debatteras. Utskottet underströk vikten av att frågan borde övervägas av en utredning eller på annat sätt som regeringen fann lämpligt.

Skrivelsens innehåll i korthet

I skrivelsen görs en genomgång av rättsläget. En slutsats är att arbetsgivaren kan förbjuda politisk verksamhet på arbetsplatsen, i varje fall om den sker i påträngande former, inkräktar på arbetstiden eller på annat sätt stör verksamheten. Arbetsgivaren kan också ställa upp regler för möten och ange förutsättningar för att tillåta politisk verksamhet. Genom kollektivavtal bör man kunna reglera vissa villkor i sammanhanget, t.ex. rätten att utnyttja lokaler. Även offentliga arbetsgivare bedöms ha rätt att utfärda ordningsföreskrifter och

träffa kollektivavtal om saken. Ett krav på opartiskhet följer då av 1 kap. 9 § regeringsformen.

I skrivelsen återges innehållet i SAF:s (numera Svenskt Näringsliv) delägarcirkulär.

Skrivelsen redovisar också tidigare ställningstaganden i frågan. Redan 1969 begärdes en utredning av frågan i två motioner till riksdagen. En särskild sakkunnig fick 1973 ett uppdrag att undersöka i vad mån politisk verksamhet förekom på arbetsplatserna. Under mitten av 1970-talet övervägdes frågan av Arbetsrättskommittén enligt ett tilläggsuppdrag. Kommittén räknade upp ett antal problem som måste lösas i sammanhanget. Övervägandena mynnade ut i slutsatsen att det var tillräckligt att anvisa förhandlingar och kollektivavtal som medel för att åstadkomma inflytande för arbetstagarna till dess att det fanns erfarenheter av den nyordning som arbetsrättsreformen innebar. I 1975/76 års proposition med förslag till arbetsrättsreform ställde sig regeringen bakom synsättet att arbetsplatserna bör vara öppna för politisk verksamhet, men bedömde att det inte fanns tillräckliga skäl att ge sig in på de svårigheter som skulle vara förenade med lagstiftning på området. Om reformen inte skulle få godtagbara resultat, kunde frågan om särskild lagstiftning återupptas senare. Riksdagen anslöt sig till denna bedömning (prop. 1975/76:105, InU 1975/76:45, rskr. 1975/76:404).

Regeringens slutsats i skrivelsen är att det för tillfället inte är ändamålsenligt att lagstifta i frågan om rätt till politisk information och opinionsbildning på arbetsplatser. Frågan bör för närvarande inte heller utredas vidare. Regeringen resonerar på följande sätt.

Alla samhällsgrupper ska vara delaktiga i politiken och det politiska samtalet ska kunna föras överallt. Enligt regeringen är det dock problematiskt att skapa regler som ger alla åskådningar samma rätt och möjlighet att utnyttja arbetsplatsen för politisk information, särskilt om det är en ideologi som bygger på en människosyn som är oförenlig med grundläggande demokratiska värderingar.

Ett antal problem är särskilt svåra att lösa:

- Hur ska begreppet politisk verksamhet definieras?
- Vilka politiska åskådningar ska ha rätt eller möjlighet att bedriva opinionsbildning på arbetsplatsen?
- Hur ska man förhålla sig till sådana politiska åskådningar som kan framstå som främlingsfientliga?
- Vem ska besluta om en viss politisk åskådning får bedriva opinionsbildning på arbetsplatsen?
- Ska ett sådant beslut kunna bli föremål för rättslig överprövning? Vilka kriterier ska i så fall läggas till grund för en överprövning?
- Ska någon ansvara för ordningen vid en politisk debatt på arbetsplatsen?

Regeringen pekar på att det inte har framkommit att de möjligheter till inflytande i dessa frågor som medbestämmandelagen ger skulle vara otillräckliga.

Att lagfästa en rätt till politisk information och opinionsbildning i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare är svårt, än svårare är att lagfästa en sådan rätt för utomstående.

Motionen

En motion har väckts med anledning av skrivelsen.

I denna kommittémotion, 2004/05:A4 av Camilla Sköld Jansson m.fl. (v), begärs att regeringen tillsätter en utredning om politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen. Partiet har samma motiv för sitt krav som den motion som låg bakom tillkännagivandet 2001. Tystnaden på arbetsplatserna undergräver en aktiv och levande demokrati, sägs det i motionen. Mediekoncentrationen likriktar debatten och påverkar därmed vad som anses vara viktigt. De problem som löntagarna själva upplever trängs undan och valdeltagandet minskar. Partiet ställer sig tveksamt till vad som sägs i skrivelsen om en allt mindre restriktiv inställning till politisk verksamhet på arbetsplatserna. Arbetsgivarna har tvärtom utfärdat tämligen restriktiva förhållningsregler. Vänsterpartiet säger sig vara medvetet om att en lagstiftning skulle vara förenad med vissa juridiska svårigheter, men menar att saken inte har belysts på ett fullgott sätt. Det finns behov av ytterligare beredning där man även ser på möjligheterna att reglera frågan arbetsrättsligt.

Utskottets ställningstagande

Utskottet står fast vid de tankegångar som låg bakom riksdagens tillkännagivande till regeringen. Människor måste känna sig delaktiga i och ha kunskap om politiska frågor. En stark och livaktig demokrati förutsätter många och skilda typer av mötesplatser där politiska budskap kan förmedlas och debatteras. Utskottet delar regeringens bedömning att politik och demokratifrågor allmänt sett ska kunna debatteras överallt i samhället. Arbetsplatsen kan enligt utskottets mening vara en arena för sådana diskussioner. Där har också fackföreningsrörelsen en viktig roll. Liksom regeringen ser dock utskottet problem med att skapa regler som skulle ge alla åskådningar samma rätt och möjlighet att utnyttja arbetsplatsen för politisk information. Som sägs i skrivelsen kan det finnas en motsättning mellan behovet av ordning och effektivitet på arbetsplatsen och behovet av att utnyttja arbetsplatsen för information och debatt i syfte att främja politisk medvetenhet och kunskap.

Vänsterpartiet ifrågasätter som framgått att inställningen på arbetsgivarhåll till politisk verksamhet på arbetsplatserna skulle ha blivit mindre restriktiv. Utskottet har för sin del inte underlag för någon annan bedömning än den som redovisas av regeringen och kan i sammanhanget notera att de i skrivelsen redovisade SAF-cirkulären efter organisationens ombildning till Svenskt Näringsliv inte längre gäller. Enligt vad som inhämtats från Svenskt Näringsliv lämnas inte numera rekommendationer av detta slag från organisationen.

Frågan om lagstiftning har analyserats i omgångar. Utskottet kan inte dela Vänsterpartiets uppfattning att saken inte skulle ha blivit tillräckligt belyst.

Att en lagreglering skulle vara förenad med juridiska svårigheter förefaller det inte råda något tvivel om. Mot den bakgrunden, och med tanke på att det inte framkommit något som talar för att det i praktiken skulle finnas några mer påtagliga problem att förmedla politisk information på arbetsplatserna ansluter sig utskottet till regeringens slutsats. Någon lagreglering bör alltså inte göras i nuläget och frågan behöver inte heller utredas vidare. Denna bedömning utgår från förutsättningen att parterna på arbetsplatsen i de allra flesta fall bör kunna enas om villkoren och formerna för den politiska diskussionen och informationen på arbetsplatserna. Utskottet förutsätter att regeringen noga följer utvecklingen på området.

Med det anförda avstyrks motion A4 (v). Regeringens skrivelse bör läggas till handlingarna.

Allmänna frågor om arbetsrätten, utredningar m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas allmänna frågor om arbetsrätten. En redovisning lämnas för avslutat och pågående utredningsarbete. Utskottet avstyrker motioner med krav på översyn och reformering av arbetsrätten. Jämför reservation 2 (m, fp, kd, c).

Bakgrund

Utskottet behandlade allmänna arbetsrättsliga frågor senast i betänkande 2003/04:AU4. Där konstaterades att kravet på en översyn och modernisering av arbetsrätten är en ständigt återkommande fråga.

Bland annat mot bakgrund av de stora förändringar som skett inom samhällslivet och näringslivet och de ändrade förutsättningarna för att nå målet om ett rättvisare och tryggare arbetsliv ansåg utskottet i ett betänkande våren 2000 att det fanns skäl att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen (bet. 1999/2000:AU5, rskr. 1999/2000:149) Regeringen lämnade uppdraget till Arbetslivsinstitutet (ALI), som i slutet av 2002 lade fram en promemoria Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56). I de delar där utredningen lämnat förslag om lagstiftning är det fråga om ändringar och tillägg i redan befintliga lagar, främst lagen (1982:80) om anställningsskydd. Promemorian har remissbehandlats. Några förslag på grundval av promemorian har ännu inte lagts fram för riksdagen.

Motionerna

Folkpartiet vill enligt motion A375 yrkande 11 modernisera och reformera arbetsrätten så att den anpassas till de krav som dagens arbetsmarknad ställer. Partiet säger sig försvara de grundläggande beståndsdelarna men ser två pro-

blem. De nuvarande reglerna ökar kostnaderna för att anställa, vilket innebär att det skapas färre arbeten. Regelverket är komplext och ger ett övertag för stora arbetsgivare och starka fackföreningar gentemot små och medelstora arbetsgivare. Med tanke på hur många som står utanför arbetsmarknaden måste arbetsrätten reformeras så att fler får chansen i arbetslivet. En utgångspunkt ska vara att stärka den arbetssökandes rättigheter.

Även *Kristdemokraterna* pekar i motion A356 yrkandena 19 och 20 på behovet av en moderniserad arbetsrätt. Det krävs en genomgripande översyn av hela arbetsrätten. Den ska vara mer flexibel och bättre anpassad till de mindre företagen. Det behövs en bättre balans mellan behovet hos den anställde av trygghet och stöd vid förändringar och behovet av en dynamisk ekonomi som skapar goda förutsättningar för företagsamheten. Arbetsrätten är i alltför hög grad uppbyggd för att skydda dem som har arbete. Den underlättar däremot inte för människor att få ett fotfäste på arbetsmarknaden. Lagstiftningen leder ofta till inlåsning eftersom man inte vågar byta arbete. Det är ett svårgenomträngligt regelverk för det lilla företaget. Många vågar inte nyanställa eller väntar i det längsta med att nyanställa. Utgångspunkten för översynen bör vara att det nya kunskapsområdet gör att beroendeförhållandet mellan de anställda och företagets ledare och ledning blir allt starkare. Bara två anställningsformer behöver lagregleras, vikariat i högst tre år och prov- eller projektanställning i högst 12 månader. Tryggheten ska stärkas genom goda möjligheter till vidareutbildning och kompetensutveckling där ett individuellt kompetenskonto är ett led. Det bör vara en rimligare balans mellan parterna vid konflikter. Ett proportionalitetskrav ska gälla både vid förhandlingar om nytt kollektivavtal och om anslutning till ett redan gällande avtal. Rimliga skäl saknas för att tillåta sympatiåtgärder, yrkande 22. – I motion A352 yrkande 19 (kd) anser partiet att fosterföräldraskap bör betraktas som förvärvsarbete. Ett sådant uppdrag måste godkännas som ett arbete med social, ekonomisk och rättslig trygghet.

Vänsterpartiet vill enligt motion A269 yrkande 9 ha en skärpning av kravet på att det ska finnas saklig grund vid uppsägning av personliga skäl. Vad som bedöms vara saklig grund varierar över tiden beroende på ändrade värderingar och ett förändrat näringsliv. Att bli uppsagd av personliga skäl är i dagens samhälle ett hårt straff. Det har hänt att arbetstagare avskedats med anledning av mindre forseelser och att det har godtagits av Arbetsdomstolen. För att en uppsägning eller ett avskedande ska få tillgripas måste det ligga något grovt bakom. Rättspraxis bör ändras. Andra och mindre drastiska påföljder måste skapas som alternativ till avskedande och uppsägning.

Krav om en reformering av arbetsrätten finns även i enskilda s-motioner.

Christer Erlandsson (s) anser i motion A214 att lagen om anställningsskydd (LAS) behöver moderniseras så att lagen mera aktivt förhindrar arbetslöshet. Den som blir uppsagd ska stå till arbetsmarknadens förfogande redan från uppsägningstidens första dag. Arbetsgivaren ska betala uppsägningslönen,

medan länsarbetsnämnden står för kostnaderna för utbildning. Samme motionär föreslår i motion A294 i denna del att undantaget för uthyrningsföretag i medbestämmandelagens (MBL) vetoregler tas bort så att företagen får en reell skyldighet att förhandla.

Billy Gustafsson (s) anser i motion A225 att det krävs ökade möjligheter till inflytande över den egna arbetssituationen för att åstadkomma ökad trivsel, jämlikhet, demokrati och tillväxt. Detta har också stor betydelse för att nå målet om en halverad sjukfrånvaro.

I motion A337 hävdar *Hans Hoff (s)* att skyddet i MBL och LAS har urholkats genom liberalisering i arbetsdomstolens (AD) praxis. Tillämpningen bör ses över och arbetstagarnas ställning stärkas. Motionären exemplifierar med att personal kan sägas upp och ersättas av inhyrd arbetskraft.

Hillevi Larsson m.fl. (s) föreslår i motion A371 ett antal åtgärder mot social dumpning och lönedumpning: rätt för den fackliga organisationen till tillträde och insyn även på arbetsplatser där medlemmar saknas, rätt för Skatteverket att göra oanmälda besök, uppstramning av kontrollen av F-skattsedel, högre straff för att använda svart arbetskraft, auktorisation för uthyrnings- och bemanningsföretag och ansvar för uppdragsgivare inom bygg- och anläggningsbranschen för uppdragstagares skatter och sociala avgifter.

I motion A305 av *Agneta Gille och Rezene Tesfazion (s)* framhålls betydelsen av att skapa ordning och likvärdiga arbetsvillkor för samtliga arbetstagare som arbetar i Sverige. Arbetsgivarorganisationer ska inte kunna ge tillfälliga medlemskap till utländska företag som därefter betalar lägsta lön enligt avtalet.

Slutligen föreslår *Raimo Pärssinen m.fl. (s)* i motion A381 att riksdagen gör ett tillkännagivande till regeringen om ordning och reda på arbetsmarknaden. Man pekar på problemet med oseriösa bemanningsföretag som lockar till sig utländsk arbetskraft. F-skattsedel, tillfälliga medlemskap i arbetsgivarorganisationer m.m. hotar kollektivavtalen. Regeringen bör komma med förslag om hur ordning och reda ska kunna upprätthållas.

Utskottets ställningstagande

Den svenska arbetsmarknaden har genomgått stora förändringar under de senaste decennierna och står nu inför kanske ännu större omvälvningar. Den fria rörligheten inom EU och utvidgningen för snart ett år sedan med tio nya medlemsstater kan medföra en dynamik på arbetsmarknaden som vi inte upplevt tidigare. Medlemskapet i EU ställer krav på anpassningar bl.a. av lagstiftningen. Globaliseringen ökar konkurrensen och omvandlingstrycket. Redan i dag kan man iaktta att tidigare kända samband mellan konjunktur och sysselsättningsläge inte längre framstår som lika självklara. Trots en stark ekonomi är arbetslösheten oacceptabelt hög. Liksom en stor del av den

industrialiserade världen står Sverige inför en demografisk utveckling med en åldrande befolkning och en allt mindre andel av befolkningen i arbetsför ålder. Pressen i arbetslivet leder till sjukskrivning och utslagning av stora grupper. En allt större del av arbetstagarna har tidsbegränsade och därmed otryggare anställningar. Stora grupper anställda, framför allt kvinnor, får inte arbete i den utsträckning de önskar. Arbetsmarknaden är fortfarande starkt könssegregerad. Det förekommer diskriminering på arbetsmarknaden som riktas såväl mot majoritetsgruppen kvinnor som mot olika minoritetsgrupper. Till detta kommer ändrade mönster som att inträdet på arbetsmarknaden sker allt senare. Men det finns även positiva tecken. Sverige har under de senaste tio åren gått från en ekonomi i kris till en styrkeposition, vilket ger förutsättningar för bättre livskvalitet, välfärd och trygghet.

Arbetsrätten ska enligt regeringens mål för verksamhetsområdet skapa förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. I detta ligger att det ska vara möjligt för både män och kvinnor att kunna förena arbetsliv och privatliv under alla faser av livet och med hänsyn till den enskildes förutsättningar.

I ett arbetsrättsligt perspektiv kan den ovan beskrivna utvecklingen på arbetsmarknaden kräva en omprövning av delar av lagstiftningen. Huvuddelen av lagstiftningen på arbetsrättens område tillkom för ungefär 30 år sedan då arbetsmarknaden i stora delar såg annorlunda ut. Som en följd av detta, men också mot bakgrund av de krav som EU-medlemskapet innebär, har ett stort antal statliga utredningar sett över olika frågor med arbetsrättslig anknytning under senare år. Ytterligare utredningar har tillsatts under det senaste året. Flera nya lagar har tillkommit främst mot bakgrund av vad EU-medlemskapet kräver.

Den mest övergripande utredning som verkat under senare år är den som genomfördes av ALI efter ett tillkännagivande av riksdagen. Uppdraget omfattade arbetstagarbegreppet i arbetsrätten, tidsbegränsade anställningar, samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare och vissa andra anställnings-skyddsfrågor, däribland skyddet för gravida och föräldralediga. Efter remiss-behandling har förslagen beretts i Regeringskansliet. Fortsatt beredning sker nu i en arbetsgrupp där. En departementspromemoria baserad delvis på förslagen från ALI är under utarbetande. Enligt de uppgifter som lämnas i regeringens skrivelse 2004/05:75 Redogörelse för behandlingen av riksdagens skrivelser till regeringen planeras en proposition till hösten 2005. Utskottet återkommer till detta senare i betänkandet.

Risken för en framtida brist på arbetskraft har föranlett beslut om en översyn av regelverket för arbetskraftsinvandring (dir. 2004:21). Den parlamentariska utredningen, som tillsatts efter ett tillkännagivande av riksdagen (bet. 2002/03:SfU8, rskr. 2002/03:143), har som utgångspunkt för sitt arbete att löner, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor för personer som invandrar för att arbeta ska vara i nivå med dem som gäller för arbetstagare som redan finns i landet. Utredningen, som antagit namnet Kommittén för arbetskraftsinvandring (KAKI), ska redovisa sitt uppdrag dels i ett delbetänkande, dels i ett slutbetänkande senast den 1 mars 2006. Tidpunkten för att avlämna

delbetänkandet har genom tilläggsdirektiv (dir. 2005:22) flyttats fram till senast den 15 juni 2005.

Inför EU:s utvidgning förra året övervägde riksdagen behovet av övergångsregler för de nya medlemmarna i fråga om den fria rörligheten. Reglerna om fri rörlighet för arbetstagare och tjänster och etableringsfriheten inom EU innebär möjligheter för arbetsgivare i Sverige att bedriva verksamhet med arbetskraft från andra länder och för arbetsgivare i andra EES-länder att bedriva verksamhet i Sverige med svensk eller utländsk arbetskraft. En framskjutande del av riksdagsärendet, som bereddes i socialförsäkringsutskottet, var effekterna på arbetsmarknaden av utvidgningen. I den skrivelse (skr. 2003/04:119) där regeringen redovisade sin bedömning att särskilda övergångsregler borde införas betonades att man framöver noggrant borde följa utvecklingen av situationen på arbetsmarknaden och i arbetslivet, både generellt och mer specifikt i vissa avseenden. För att hantera en ökad arbetskraftsrörlighet ansåg regeringen att det var nödvändigt att se till att regelsystemet på arbetsmarknaden fungerar och att tillsynen är effektiv. Regeringen ansåg att en effektiv bevakning av att avtal på arbetsmarknaden följs är nödvändig även i de fall då arbetsgivare tecknat kollektivavtal men inte har några medlemmar i arbetstagarorganisationer bland sina anställda.

Riksdagsmajoriteten hade en avvikande uppfattning i huvudfrågan om övergångsregler, vilket alltså ledde till att reglerna om fri rörlighet fullt ut gäller för medborgare i de nya medlemsstaterna redan från den 1 maj 2004. I frågan om regelsystemen och tillsynen på arbetsmarknaden anslöt sig riksdagen däremot till regeringens bedömning. I betänkandet instämde socialförsäkringsutskottet i att det behövs en bra bevakning av att avtalen följs och att detta är angeläget även när inte några medlemmar i organisationen är anställda på arbetsplatsen. Det handlade enligt utskottet om nödvändigheten av att på olika sätt stärka de fackliga organisationernas möjligheter att motverka lönedumpning och att försvara kollektivavtalets ställning på arbetsmarknaden. Riksdagsmajoriteten beslutade om ett tillkännagivande i enlighet med detta (bet. 2003/04:SfU15, rskr. 109).

I juni tillsattes sedan en utredning (dir. 2004:98) om bättre möjligheter till bevakning av kollektivavtal. Den särskilde utredaren ska lämna förslag om hur en reglering kan utformas som ger kollektivavtalsbärande fackliga organisationer möjligheter att bedriva en effektiv bevakning av efterlevnaden av tecknade kollektivavtal även i de fall organisationen saknar medlemmar på en arbetsplats. Uppdraget ska enligt tilläggsdirektiv (dir. 2005:13) redovisas senast den 31 oktober 2005.

Till följd av ett EG-direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information och samråd till arbetstagare i EU har regeringen i dagarna lagt fram en proposition, Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer (prop. 2004/05:148). Förslaget avser ändringar i medbestämmandelagen. Propositionen kommer att behandlas av utskottet senare i vår.

Det ökande bruket av tidsbegränsade anställningar på arbetsmarknaden har föranlett en utredning som har till uppgift att överväga hur rätten till heltids-

anställning ska stärkas (dir. 2004:50). En annan utredning (dir. 2004:156) avser rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid och därmed öka möjligheterna att välja arbetstid efter egna önskemål. Utskottet återkommer till dessa båda utredningar nedan.

På diskrimineringsområdet har det tillkommit ett flertal lagar sedan slutet av 1990-talet, delvis som en följd av EU-lagstiftningen. Flera utredningar arbetar på området. En utförlig redovisning av detta har nyligen lämnats i arbetsmarknadsutskottets betänkande 2004/05:AU5. Inom kort avser regeringen att lägga fram en proposition med förslag som stärker skyddet mot könsdiskriminering.

Utskottet kan med detta konstatera att ny lagstiftning på arbetsrättens område har tillkommit under senare år. I olika utredningar har den äldre lagstiftningen blivit belyst från flera utgångspunkter. Utredningsarbete fortsätter på avgränsade men angelägna område och förslag är att vänta både under den närmaste tiden och senare under mandatperioden. Någon allmän översyn av det slag som efterlyses av Folkpartiet och Kristdemokraterna kan inte anses påkallad.

Utskottet vill ändå kommentera några av de enskilda förslag som finns i de ovan redovisade motionerna.

Utskottet kan hålla med Folkpartiet om att det är viktigt att personer som står utanför den reguljära arbetsmarknaden får tillträde till arbetslivet. Vägen får dock inte gå via otryggare anställningar för dem som redan har ett arbete. En förnyad arbetsrätt måste i stället handla om ökad trygghet inom ramen för en flexibel arbetsmarknad.

Samma synpunkter från Kristdemokraternas i frågan om ett proportionalitetskrav på *stridsåtgärder* och ett förbud mot *sympatiåtgärder* har utskottet behandlat vid ett flertal tidigare tillfällen, bl.a. i en motion med anledning av den s.k. lönebildningspropositionen (prop. 1999/2000:32, bet. 1999/2000:AU5). I den utredning (SOU 1998:141) som föregick propositionen behandlades frågan om stridsåtgärders proportionalitet och sympatiåtgärder och ett förslag lades fram om proportionalitetsregler. Regeringen avstod dock från att lägga fram ett sådant förslag. Vid behandlingen av propositionen hänvisade utskottet bl.a. till de tveksamheter som framkommit vid remissbehandlingen av utredningens förslag om proportionalitetsregler. I fråga om sympatiåtgärder anslöt sig utskottet till bedömningen att rätten till sympatiåtgärder är en del i en nordisk tradition och en väsentlig grundval för kollektivavtalssystemet. Utskottet har stått fast vid detta, senast i betänkande 2003/04:AU4. Några skäl att nu göra en annan bedömning finns inte. Utskottet kan här upplysa om att regeringen i dagarna har beslutat om en utvärdering av Medlingsinstitutet, som inrättades enligt förslag i lönebildningspropositionen. Utvärderingen ska enligt direktiven (dir. 2005:29) utgå från en analys av hur lönebildningen har fungerat från 1980-talet och framåt bl.a. från ett arbetsrättsligt perspektiv.

Även ett motsvarande förslag som i motion A352 (kd) om fosterföräldraskap prövades av utskottet i det nyssnämnda betänkande 2003/04:AU4. Ut-

skottet utvecklade där innebörden av *arbetstagarbegreppet* i arbetsrättsliga sammanhang och konstaterade att det ytterst är domstolen som avgör om en person ska betraktas som arbetstagare. Detta sker efter en helhetsbedömning i det enskilda fallet av relevanta omständigheter som utvecklats i rättspraxis, t.ex. graden av ledning och kontroll från huvudmannens sida. Utskottet kunde konstatera att ALI i sin analys av arbetstagarbegreppet inte ansåg att det fanns några så allvarliga problem att lagstiftning skulle vara motiverad. Inte heller nu är utskottet berett att föreslå några förändringar som gäller arbetstagarbegreppet.

I det nyssnämnda betänkandet behandlades även motsvarande synpunkter från Vänsterpartiet om att skärpa kravet på *saklig grund vid uppsägning* av personliga skäl. Utskottet redovisade den rättsliga innebörden av begreppet saklig grund för uppsägning liksom innebörden av avskedande. Utskottet ansåg att sådana alternativa och mindre drastiska påföljder som Vänsterpartiet förordade var bättre lämpade att reglera i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Utskottet står fast vid detta.

Med anledning av synpunkterna i motion A294 (s) på *vetoreglerna* och deras tillämpning vid anlitande av uthyrningsföretag kan utskottet konstatera att 38 § medbestämmandelagen innebär att arbetsgivaren alltid måste förhandla inför ett beslut att anlita ett sådant företag. Denna särregel infördes i samband med avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet. På det sättet stärktes rent allmänt löntagarorganisationernas inflytande i denna situation (prop. 1990/91:124). Utskottet kan dock konstatera att denna regel är dispositiv liksom de övriga bestämmelserna i medbestämmandelagen om primär förhandlingsskyldighet. – Utskottet kan i sammanhanget notera att regeringen har aviserat en skrivelse om bemanningsföretagen som ska avlämnas under våren. En bakgrund är det tillkännagivande som riksdagen gjorde hösten 1999 om en översyn av bemanningsföretagen.

I övrigt kan utskottet konstatera att flera av de förslag som framförs av enskilda socialdemokratiska ledamöter ligger i linje med pågående utredningsarbete eller i övrigt överensstämmer med den förda politiken.

Utskottet vill avslutningsvis i detta avsnitt framföra följande. Fundamentet i den svenska arbetsrätten är starka organisationer på båda sidor och en stark ställning för kollektivavtalet som det främsta instrumentet att reglera anställningsvillkoren i stället för genom lagstiftning. Till skillnad från hur många andra länder i Europa utformat sina motsvarande system regleras exempelvis löne- och andra anställningsvillkor i Sverige nästan uteslutande genom kollektivavtal. Utskottet ser en stor fördel med denna modell. Kollektivavtalen har arbetets fram av parterna själva, och de fackliga organisationerna har medlemmar och förtroendevalda ute på arbetsplatserna som vidtar åtgärder om reglerna inte följs. De avtalsslutande parterna på båda sidor har också ett ansvar att se till att medlemmarna respekterar och följer de avtal man kommit överens om. En bakgrund till den nyssnämnda utredningen (dir. 2004:98) om bättre bevakning av kollektivavtalen är att träffade avtal i vissa situationer kan ignoreras utan att den arbetsgivare som avviker från avtalet löper näm-

vård risk för upptäckt och sanktioner, nämligen om organisationen saknar medlemmar på arbetsplatsen. Detta kan leda till att den enskilde arbetstagaren utnyttjas otillbörligt. Enligt utskottets mening skulle en möjlighet för arbetstagarorganisationerna att få den information som behövs för en effektiv bevakning av att kollektivavtalen följs även när organisationen saknar medlemmar på en arbetsplats innebära ett försvar för den svenska arbetsrättsliga modellen.

Utskottet avstyrker motionerna A214 (s), A225 (s), A269 yrkande 9 (v), A294 i denna del (s), A305 (s), A337 (s), A352 yrkande 19 (kd), A356 yrkandena 19, 20 och 22 (kd), A371 (s), A375 yrkande 11 (fp) och A381 (s).

Internationella frågor

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet motioner om ILO respektive EU och arbetsrätten. Några motioner gäller EU-förslaget om tjänstedi- rektiv. Utskottet avstyrker motionerna. Jämför reservationerna 3 (kd) och 4 (v).

ILO

Motionen

Kristdemokraterna vill enligt motion U313 yrkande 4 stärka den internationella arbetsrätten genom stöd till International Labour Organization (ILO). Det handlar först och främst om att säkra tillämpningen av ILO:s fyra huvudprinciper: organisationsfrihet och förhandlingsfrihet, förbud mot tvångsarbete och avskaffande av barnarbete och diskriminering. Partiet framhåller att arbetsrätten är ett område som kräver internationellt samarbete, men med hänsyn till utvecklingsländernas villkor. Tillämpningen får inte innebära att negativa sanktioner riktas mot u-länderna. Man bör också undersöka om det är möjligt att stärka den klagomålsprocedur som finns inom ILO.

Utskottets ställningstagande

Ett motsvarande yrkande från *Kristdemokraterna* behandlades för ett år sedan i betänkande 2003/04:AU4. Utskottet redogjorde för ILO-arbetet i Näringsdepartementet och i ILO-kommittén och konstaterade att det svenska engagemanget täcker många sakområden, däribland de grundläggande mänskliga rättigheterna om föreningsfrihet och förbud mot tvångsarbete, diskriminering och barnarbete. Utskottet kunde också konstatera att utvecklingssamarbetet sker via biståndsmyndigheten Sida. I maj 2003 beslutade regeringen om en strategi för Sveriges utvecklingssamarbete med ILO. I detta sammanhang

planeras en övergång från s.k. projektbistånd till s.k. programbistånd. Något tillkännagivande kan inte anses påkallat med anledning av motion U313 yrkande 4 (kd), som alltså avstyrks.

EU

Motionerna

Vänsterpartiet tar i motion A288 upp frågan om EU:s förslag till tjänstedirektiv. Motionen utgår från Lissabonstrategin, som enligt partiet handlar om att avreglera och liberalisera kapitalmarknaderna. I motionen konstateras att Europafacket, LO och TCO framfört allvarlig kritik mot förslaget. Det mest kontroversiella är principen om ursprungsland, som i sin ytterlighet skulle kunna innebära att 28 länders lagar och regler gäller samtidigt i ett land. Visserligen görs det undantag för EU:s utstationeringsdirektiv, vilket dock inte hindrar stora problem i praktiken. Som exempel nämns att företaget inte behöver ha någon representant i det land där arbetstagarna är utstationerade. Partiet ser stora risker för lönedumpning och urholkning av kollektivavtalen. Det räcker inte med att skriva in undantag och skärpa löntagarnas rättigheter. I förhandlingarna måste regeringen vara tydlig om att direktivet inte ska utgå från ursprungslandsprincipen.

Förslaget till tjänstedirektiv tas även upp i en enskild s-motion, A243 av *Christina Axelsson m.fl. (s)*. Det svenska systemet med att teckna kollektivavtal och följa upp efterlevnaden av dem för att förhindra lönedumpning måste inrymmas i det framtida tjänstedirektivet. I förhandlingarna måste Sverige se till både att nationella intressen skyddas och att byråkratiska hinder för en effektiv tjänstehandel tas bort.

I motion A222 yrkande 1 av *Hillevi Larsson och Britt-Marie Lindkvist (s)* anser motionärerna att det måste finnas instrument som kan kontrollera marknadskrafterna på den internationella nivån. Det första steget är att skapa en miniminivå för arbetarnas rättigheter, det andra är att tillåta koncernfackligt samarbete över gränserna, som även omfattar konflikträtt.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis understryka att utformningen av ett direktiv för tjänsters rörlighet inom EU har en utomordentligt stor betydelse för om den svenska modellen ska kunna bevaras. Ett kommande direktiv får inte leda till lönedumpning och social dumpning. Redan i maj förra året anordnade utskottet en hearing om kommissionens förslag med deltagande av representanter för arbetsmarknadens parter och för rättsvetenskapen. (En rapport från hearingen den 27 maj 2004 finns tillgänglig på riksdagens hemsida.) Under hösten anordnade även näringsutskottet en offentlig utfrågning om direktivförslaget, dock med en något annan inriktning.

Sedan de nu behandlade motionerna avlämnades har förslaget om tjänstedirektiv i viss mån kommit i ett annat läge. Vid Europeiska rådets möte den 22–23 mars kom EU:s stats- och regeringschefer fram till att förslaget till tjänstedirektiv inte ska dras tillbaka, men att det bör förändras för att säkerställa att den ”europeiska sociala modellen” bevaras. Kommissionären för inre marknads- och tjänstefrågor McCreevy har inför Europaparlamentet bl.a. framfört att vissa förändringar krävs för att direktivet ska kunna antas och att det måste vara tydligt att villkor och standarder för arbetstagare inte ska påverkas. Direktivets syfte har enligt honom inget med social dumpning att göra. Han anser att ursprungslandsprincipen som sådan är viktig för att den fria rörligheten för tjänster ska fungera och bör vara kvar. Den oro som principen har utlöst på vissa håll måste dock bemötas enligt McCreevy, och det är viktigt att företag och konsumenter har förtroende för hur principen fungerar och vet vilka regler som gäller. Nästa steg i processen är behandlingen i Europaparlamentet.

Utskottet kan här också hänvisa till statsministerns rapportering till riksdagen dagen efter toppmötet. För svensk del hade det gjorts klart att åtgärder för att underlätta handeln med tjänster inom unionen är av stor vikt. Effekterna av detta på tillväxt och nya jobb inom EU, inklusive Sverige, ska inte underskattas. Statsministern betonade dock att han liksom många andra stats- och regeringschefer hade gjort klart att detta inte får ske på bekostnad av väl fungerande sociala och arbetsrättsliga system. Social dumpning får aldrig förekomma inom EU. Statsministern konstaterade att rådets slutsatser innebär att direktivet kommer att omarbetas med målet att nå bred samstämmighet om nya regler för tjänstehandeln (riksdagens snabbprotokoll 2004/05:96).

Särskilt med anledning av synpunkterna i motion A222 (s) vill utskottet hänvisa till den lagreglering som numera finns på EU-nivån för att stärka arbetstagarnas rättigheter i gränsöverskridande verksamheter. Sedan 1996 gäller *lagen (1996:359) om europeiska företagsråd*, som innebär att ett EG-direktiv genomfördes i svensk lagstiftning. Syftet är att förbättra arbetstagarnas rätt till information och samråd i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag. *Lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare* genomför direktivet 96/71/EG. Direktivet utgår från att ett anställningsförhållande över gränserna ger upphov till problem i frågan om vilken lag som ska tillämpas på anställningsförhållandet. Det brukar beskrivas som att direktivet och lagen garanterar arbetstagarna en kärna av tvingande regler för minimiskydd som ska följas i värdlandet, däribland förenings- och förhandlingsrätt. I fråga om löner har utstationeringslagen utformats med hänsyn till den modell som gäller på svensk arbetsmarknad där lönerna sätts i fria förhandlingar mellan parterna. Kollektivavtalsreglerade villkor lämnas därför utanför lagens tillämpningsområde. Så sent som den 8 oktober 2004 trädde *lagen (2004:559) om arbetstagarinflytande i europabolag* i kraft. Lagen har sitt ursprung i en EU-förordning från 2001 om en stadga för europabolag, som är en europeisk associationsform för samverkan i aktiebolagsform, och ett samtidigt beslutat direktiv om arbetstagarinflytandet i ett sådant bolag. Direktivet ska säkerställa

att bildandet av ett europabolag inte medför att arbetstagarinflytandet försvinner eller minskar i bolag som deltar i bildandet.

Det bedrivs även ett *partssamarbete på Europainivå* genom tre paraplyorganisationer för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Dessa är UNICE och CEEP på arbetsgivarsidan och ETUC på arbetstagersidan, "Europafacket". Parterna har ett gemensamt program för arbetet inom den sociala dialogen.

Utskottet kan här också nämna att diskussioner pågår mellan bl.a. Fria fackföreningsinternationalen (FFI) och organisationen WCL om att bygga en ny global facklig organisation.

Utskottet vill avslutningsvis framhålla vikten av att arbetsmarknadens parter inom det arbetsrättsliga området, både på nationell och europeisk nivå, är engagerade i och tar sin del av ansvaret för utvecklingen av en modern och fungerande arbetsrätt. Utskottet instämmer i regeringens uttalande i budgetpropositionen för 2005 (utg.omr. 14) att tillgången till kollektivavtal som ett alternativt regleringsinstrument ökar möjligheterna till ändamålsenliga lösningar.

Med det anförda avstyrks motionerna A222 yrkande 1 (s), A243 (s) och A288 (v).

Tidsbegränsad anställning, rätt till heltidsanställning m.m.

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas motioner om tidsbegränsade anställningar och om rätt till heltidsanställning respektive rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid. Med hänvisning till förslag som aviserats av regeringen och till pågående utredningsarbete avstyrks motionerna. Jämför reservationerna 5 (fp) och 6 (kd).

Bakgrund m.m.

Motionerna i detta avsnitt avser dels frågor om anställningsform, dvs. tidsbegränsad anställning eller anställning tills vidare, dels frågan om sysselsättningsgrad i anställningen.

I frågan om *anställningsform* gäller följande enligt LAS. Huvudregeln är att en anställning ska gälla tills vidare. Tidsbegränsad anställning kan avtalas mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren för viss tid, viss säsong eller visst arbete om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Tidsbegränsad anställning får också användas för vikariat, praktikarbete eller feriearbete eller vid tillfällig arbetsanhopning och i vissa andra situationer. Vid tillfällig arbetsanhopning gäller dock att visstidsanställning får avse sammanlagt högst sex månader under två år. Om en arbetstagarare har varit anställd hos

en arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Avtal får också träffas om provanställning i högst sex månader. Därutöver finns s.k. överenskommen visstidsanställning (ÖVA) som får avtalas under vissa angivna förutsättningar. Avtal om sådan anställning får för en och samma arbetstagare omfatta högst tolv månader under tre år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med ÖVA. LAS medger avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar genom kollektivavtal. Det finns dock ingen möjlighet att avtala bort LAS huvudregel om tillsvidareanställning.

Som redovisades i förra årets betänkande 2003/04:AU4 föreslog ALI-utredningen Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv att den nuvarande listan i LAS med tillåtna tidsbegränsade anställningar skulle tas bort och ersättas med en regel om att det är tillåtet för en arbetsgivare att anställa en person tidsbegränsat upp till 18 månader under en period av fem år. Enligt förslaget skulle vikariat kunna pågå ytterligare 18 månader under samma period. Provanställningar skulle tillåtas på samma villkor som i dag. Företrädesrätten till återanställning skulle stärkas. En sanktionsregel om särskilt vederlag skulle vara kopplad till bestämmelserna.

Enligt vad som redovisades i det inledande avsnittet har något regeringsförslag inte lagts fram på grundval av ALI:s utredning. Däremot arbetar en grupp tjänstemän i Regeringskansliet med att ta fram en promemoria i frågan om tidsbegränsade anställningar, och en proposition är planerad till hösten 2005.

SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) för 2004 visar att antalet fast anställda minskat med i genomsnitt 42 000 personer jämfört med året innan, vilket är en större minskning än av det totala antalet sysselsatta. Cirka 15 % av arbetskraften – drygt 17 % av kvinnorna och drygt 13 % av männen – hade tidsbegränsad anställning.

När det gäller *sysselsättningsgrad i anställningen* finns i dag ingen lagreglering som anger att en anställning ska omfatta viss sysselsättningsgrad. Sedan 1997 finns däremot en regel i LAS om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad för deltidsanställda (25 a §). Bakgrunden till bestämmelsen är en strävan efter anställning på heltid. I den proposition som låg till grund för den nya regeln (prop. 1996/97:16) framhöll regeringen att deltidsanställningar bör komma i fråga endast när det är motiverat med hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål. LAS-regeln ger en deltidsarbetande rätt till högre sysselsättningsgrad under vissa förutsättningar. Arbetstagaren ska ha underrättat arbetsgivaren om sitt intresse för högre sysselsättningsgrad, arbetsgivarens behov av arbetskraft ska tillgodoses genom att arbetstagaren får ökad arbetstid och arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. En förutsättning för att företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad ska aktualiseras är också att det uppstått ett behov av ytterligare arbetskraft hos arbetsgivaren. I propositionen sades även att regeln inte ger en arbetstagare någon rätt att styra över hur arbetsgivaren ska eller bör organi-

sera sin verksamhet eller att kräva att bli omplacerad så att önskemål om sysselsättningsgrad tillgodoses fullt ut. Regeln innebär alltså ingen direkt skyldighet för en arbetsgivare att organisera sin verksamhet så att deltidsarbete undviks.

Sedan den 1 juli 2002 gäller *lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning* som innebär att två EG-direktiv genomförts i svensk rätt. Lagen förbjuder direkt och indirekt diskriminering av sådana kategorier arbetstagare som består i att de missgynnas jämfört med personer som arbetar heltid respektive har en tillsvidareanställning. I fråga om deltidsanställda var syftet med direktivet förutom att säkerställa att deltidsanställda inte diskrimineras att förbättra kvaliteten på deltidsarbeten, underlätta utvecklingen av deltidsarbete på frivillig grund och att bidra till en flexibel organisering av arbetstiden.

Här ska också nämnas den av Sverige ratificerade ILO-konventionen (nr 175) om deltidsarbete som omfattar alla anställda vars normala arbetstid är kortare än den för jämförbara heltidsarbetande. Enligt konventionen ska åtgärder vidtas för att garantera de deltidsarbetande samma skydd som heltidsarbetande när det gäller bl.a. organisations- och förhandlingsrätt, arbetarskydd och diskriminering i anställningen. Lagstadgade sociala trygghetssystem ska anpassas så att deltidsarbetande har villkor som är likvärdiga med heltidsarbetandes. Övergång från heltids- till deltidsarbete eller vice versa ska ske frivilligt.

Som redovisades i inledningsavsnittet har regeringen tillsatt en *utredning om stärkt rätt till heltidsanställning* (dir. 2004:50). Uppdraget omfattar även arbetstagare som är timanställda på deltid. Utredaren ska överväga om det bör införas en reglering som begränsar arbetsgivares möjlighet att anställa på deltid till fall då detta är motiverat med hänsyn till t.ex. verksamhetens behov. Det ingår att analysera hur förslagen påverkar möjligheterna att uppnå ett högt arbetsutbud i allmänhet och det av regeringen uppsatta målet om 80 % sysselsättning i synnerhet. Utredaren ska också analysera hur förslaget kommer att påverka sysselsättningen för de grupper som i dag är överrepresenterade bland de deltidsanställda. Enligt tilläggsdirektiv (dir. 2005:31) ska uppdraget redovisas senast den 30 november i år.

Regeringen har också tillsatt en *utredning om rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid* (dir. 2004:156). Utredaren ska föreslå hur en lag om partiell tjänstledighet för arbetstagare som önskar gå ned i arbetstid skulle kunna utformas. Konsekvenserna av en sådan lag ska analyseras, och utredaren ska överväga om en rätt till partiell tjänstledighet bör införas. I direktiven sägs att en rätt till partiell tjänstledighet för alla arbetstagare, på motsvarande sätt som småbarnsföräldrar har i dag, skulle ge den enskilda arbetstagaren ett större inflytande över arbetstidens längd i olika faser av livet. Det sägs också att det är väsentligt att noga överväga konsekvenserna av en sådan rättighet bl.a. i fråga om jämställdheten och arbetsgivarens möjlighet att planera verksamheten, särskilt i små företag. Det behövs enligt direktiven också en analys av ett

sådant förslag i relation till EG:s deltidssdirektiv och åtaganden inom ramen för ILO.

SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) för 2004 visar att det skiljer avsevärt mellan män och kvinnor när det gäller sysselsättningsgrad i anställningen. Av männen arbetar 11,4 % deltid. Motsvarande siffra för kvinnorna är 40,7 %. Denna statistik visar också att antalet personer som av arbetsmarknadsskäl arbetat mindre än de skulle vilja under 2004 uppgick till 264 000, vilket motsvarar en ökning med 27 000 jämfört med året före.

Motionerna

Folkpartiet vill enligt kommittémotion A375 yrkande 7 rensa upp i dagens stora flora av visstidsanställningar och ersätta dem med en form, överenskommen visstidsanställning, som ska kunna gälla i upp till två år. Det högsta antalet personer som samtidigt ska kunna ha överenskommen visstidsanställning hos en arbetsgivare bör öka från dagens 5 till 20 personer. Partiet anser också att arbetsgivare ska få större möjligheter att provanställa genom att tiden i provanställning förlängs från dagens 6 månader till 12 månader, yrkande 8. – Krav på förlängd provanställningsperiod framställs också i två enskilda fp-motioner, N394 yrkande 6 av *Tobias Krantz (fp)* respektive A389 av *Cecilia Wigström och Birgitta Ohlsson (fp)*. Den förstnämnda motionen motiverar kravet med att detta skulle innebära att fler företagare vågar anställa, den senare med att en förlängd provanställningsperiod skulle öka möjligheterna för personer med utländsk bakgrund att inträda på arbetsmarknaden.

Även *Kristdemokraterna* anser, enligt motion A356 yrkande 21, att floran av visstids- och provanställningar bör begränsas. Det bör räcka med två slag av tidsbegränsade anställningar: vikariat och prov- och projektanställning. Partiet vill införa en generell provanställningsperiod, och tiden för provanställning bör förlängas till tolv månader.

Vänsterpartiet anser i motion A269 att tillsvidare- respektive heltidsanställning ska vara norm i arbetslivet. Deltidsarbetslösheten och otrygga anställningar förstärker klassamhället i alla dess delar, sägs det i motionen. Det finns en tydlig genusaspekt och en etnisk dimension. Avsteg från denna norm ska kunna göras om det finns saklig grund för det, och detta i så fall efter förhandling mellan parterna, yrkande 6. Partiet vill också att regeringen lägger fram förslag om att visstidsanställningar med en sammanlagd tid över 18 månader inom ramen av en treårsperiod ska övergå i tillsvidareanställning. Detta bör gälla för alla former av visstidsanställningar och kombinationer av visstidsanställningar, yrkande 7. Slutligen anser *Vänsterpartiet* att anställningsformen överenskommen visstidsanställning (ÖVA) ska avskaffas, yrkande 8.

Ett antal enskilda s-motioner tar upp frågor om rätt till heltidstjänst respektive fast tjänst. *Christina Axelsson och Sonia Karlsson (s)* anser i motion So514 yrkande 3 att LAS bör ses över i syfte att åstadkomma fasta heltidstjänster som rättighet och deltidarbete som möjlighet. Motsvarande krav framförs i

motion A266 av *Lennart Axelsson (s)*. I motion A242 anser även *Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Anneli Särnblad (s)* att det bör införas en lagstadgad rätt till heltidsanställning. Rätten att få tjänsten omvandlad efter tre år bör inte bara gälla vikariat. Anställning i form av ”behovsanställning” och ”timanställning” bör ses över. Krav på rätt till heltidsanställning finns även i motion 2003/04:A265 av *Anneli Särnblad Stoors m.fl. (s)*. I motion A303 vänder sig *Margareta Sandgren (s)* mot bruket av behovsanställning. Anställningsformen innebär oregelbundna inkomster m.m. Slutligen anser *Raimo Pärssinen m.fl. (s)* i motion A384 att lagstiftningen måste förenklas genom stärkt företrädesrätt och krav på motivering varför anställning inte förlängs m.m.

I en enskild fyrpartimotion, A359 av *Jeppe Johnsson m.fl. (m, fp, kd, c)*, föreslås en reformering av reglerna för tidsbegränsade anställningar. En utgångspunkt bör vara att tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning är två likvärdiga sätt att anställa. Möjlighet till överenskommen visstidsanställning bör införas med högt 24 månaders anställningstid.

Motion 2003/04:So573 yrkande 1 av *Kerstin-Maria Stalin och Helena Hillar Rosenqvist (mp)* utgår från förhållandena i äldreomsorgen. Kommunerna låter många gånger kompetent personal arbeta på olika tillfälliga anställningar inom omsorgen år efter år utan att erbjuda fasta tjänster. I uppföljningar av handlingsplanen för äldrepolitiken bör regeringen uppmana kommunerna att inte ”slarva” med sin personal genom att inte erbjuda fasta tjänster.

Utskottets ställningstagande

De frågor som tas upp i detta avsnitt har behandlats upprepade gånger tidigare av utskottet. Det råder ingen tvekan om att saken har en tydlig jämställdhetsaspekt. Kvinnor är överrepresenterade såväl bland de tidsbegränsat anställda som bland de deltidsanställda. Ett av målen för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter till ekonomiskt oberoende. Ett annat mål är lika villkor och förutsättningar för män och kvinnor i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Med stora grupper kvinnor utan fast anställning och med arbete på deltid blir förutsättningarna sämre att nå målet om lika möjligheter till ekonomiskt oberoende.

När det gäller frågan om *anställningsform* och tidsbegränsad anställning kan utskottet inledningsvis konstatera, vilket framgår av de ovan redovisade siffrorna, att det parallellt med en ökande andel undersysselsatta även sker en ökning av andelen tidsbegränsat anställda. Detta drabbar nu även männen. Utskottet ser allvarligt på detta.

Enligt överenskommelsen från 2002 mellan Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet, det s.k. 121-punktsprogrammet, måste visstidsanställningarna minska. Utskottet är av samma uppfattning.

Utskottet står fast vid den principiella uppfattningen att tillsvidareanställning alltså ska vara huvudregel. De tidsbegränsade anställningarna fyller

dock ett behov, vilket LAS också ger uttryck för. Det är inte uteslutet att de nuvarande reglerna och den s.k. listan över olika former av tidsbegränsade anställningar kan behöva förenklas och anpassas så att reglerna bättre svarar mot förhållandena på dagens arbetsmarknad. Det får dock enligt utskottets mening inte ske så att anställningsskyddet generellt sett minskar. Utskottet kan konstatera att en tidigare aviserad proposition i dessa frågor inte har avlämnats men att en arbetsgrupp inom Näringsdepartementet överväger frågorna. Som nämnts är inriktningen att en proposition ska kunna överlämnas till riksdagen under hösten. Regeringens förslag bör avvaktas.

När det sedan gäller frågan om *sysselsättningsgrad i anställningen* kan utskottet konstatera att deltidsarbetslösheten, trots olika insatser under senare år, fortfarande är av en omfattning som gör den till ett allvarligt problem. Här kan nämnas den s.k. *Vårdkommissionen*, som 1999 lade fram förslag om åtgärder för att minska deltidsarbetslösheten och antalet timanställda inom vård, skola och omsorg, *uppdraget till AMS* att stödja en utveckling som bidrar till att fler heltidsarbeten förmedlas till de deltidsarbetslösa, uppdraget till Arbetsmiljöverket m.fl. myndigheter att skapa flera heltidsarbeten, det s.k. *HELA-projektet*, och en av regeringen bedrivna *försöksverksamhet* som innebär att kommuner, landsting och entreprenörer får ekonomiskt stöd för att anställa arbetslösa på halvtid kombinerat med studier med förbehållet att de efter utbildningen får en fast heltidstjänst. Som framgår av den ovan redovisade SCB-statistiken har dock antalet undersysselsatta ökat under 2004, och ökningen har skett både bland män och kvinnor. Detta är en utveckling som inte kan accepteras.

Enligt utskottets mening ska heltid vara en rättighet och deltid en möjlighet. Frågan om heltid är en rättighetsfråga i den meningen att arbetstagarna ska ha ett ökat inflytande över sina anställningsvillkor. Enligt utskottets mening bör inriktningen alltså vara att heltidsarbete ska vara en norm, men avsteg måste kunna göras när det finns sakliga skäl för det.

Även rätten till deltid är en fråga om inflytande över de egna arbetsvillkoren, men också här gäller att arbetstidens längd och förläggning inverkar på arbetsgivarens möjlighet att organisera och planera verksamheten. Utskottet vill understryka att man noga måste överväga konsekvenserna för jämställdheten av en rätt att minska sin arbetstid. Man måste också vara uppmärksam på motivet bakom arbetstagarens önskan att gå ned i arbetstid så att det inte i själva verket handlar om t.ex. brister i arbetsmiljön. Givetvis får det inte heller vara så att den minskade arbetstiden i praktiken är styrd av arbetsgivarens önskemål. Rätten till förkortad arbetstid får inte heller komma i konflikt med strävan att stärka rätten till heltidsarbete.

Utskottet värdesätter att två utredningar nu överväger dessa frågor. Utredningen om rätt till heltid ska som framgått ha avslutats den 30 november, medan utredningen om rätt till deltid ska redovisa sitt uppdrag senast den 1 december i år. Enligt utskottets mening bör utredningsarbetet inte föregripas.

Det anförda innebär att de nu behandlade motionerna 2003/04:So573 yrkande 1 (mp), 2003/04:A265 (s), So514 yrkande 3 (s), N394 yrkande 6 (fp),

A242 (s), A266 (s), A269 yrkandena 6–8 (v), A303 (s), A356 yrkande 21 (kd), A359 (m, fp, kd, c), A375 yrkandena 7 och 8 (fp), A384 (s) och A389 (fp) bör avslås.

Turordningsregler vid uppsägning, rätt till återanställning m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet tillstyrker ett antal motioner om att upphäva tvåpersonsundantaget för småföretag i LAS turordningsregler. Motionsförslag om en översyn av turordningsreglerna i vissa avseenden avstyrks. Utskottet föreslår ett tillkännagivande till regeringen om vikten av att uppmärksamma problemet med att turordningsreglerna kan

kringgås på olika sätt. Jämför reservationerna 7 (m, fp, kd, c, mp), 8 (m), 9 (v) och 10 (v).

Bakgrund

LAS innehåller i 22 § turordningsregler som arbetsgivare ska iaktta vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Huvudregeln är i enlighet med principen sist in först ut, dvs. arbetstagare med kortare anställningstid står först i tur att sägas upp, före arbetstagare med längre anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Särskilda regler gäller för beräkning av anställningstiden. En arbetstagare som fyllt 45 år får tillgodoräkna sig en extra månad för varje anställningsmånad därefter, dock högst 60 extra månader. Om en arbetstagare måste omplaceras för att få fortsatt arbete, krävs att arbetstagen har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Det finns dessutom vissa särregler, t.ex. för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och som beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren. Domstol kan pröva om arbetsgivarens uppsägning står i strid med turordningsreglerna och i så fall ålägga arbetsgivare att betala skadestånd.

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

Bakom förslaget stod en majoritet bestående av företrädare för Moderaterna, Kristdemokraterna, Centerpartiet, Folkpartiet och Miljöpartiet.

Frågan om att upphäva undantagsregeln har därefter varit uppe till behandling under varje riksmöte och avslagits av riksdagen. Vid utskottets senaste behandling av frågan i betänkande 2003/04:AU4 tillstyrkte utskottsmajoriteten (s, v) motioner om att tvåpersonsundantaget skulle avskaffas. Vid kammarbehandlingen bifölls en reservation (m, fp, kd, c, mp) om avslag på dessa motioner. Tvåpersonsundantaget gäller således alltjämt.

En arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Företrädesrätten till återanställning förutsätter att arbetstagararen varit anställd hos arbetsgivaren under vissa i lagen angivna tider. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter tills nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Längden på företrädesrätten har varierat över tiden. Enligt 1974 års anställningsskyddslag gällde ursprungligen en tidsgräns på ett år. Bakgrunden till den förkortning till nio månader som beslutades av riksdagen 1996 var att regeringen hade noterat att många arbetsgivare avvaktade alltför länge med nyanställningar. Med hänvisning till den då höga arbetslösheten ansåg man att stimulans borde ges till arbetsgivarna att anställa snarast möjligt. Bedömningen gjordes att man genom att förkorta tiden för företrädesrätt skulle kunna påskynda nyanställningar. Ändringen förväntades även öka flexibiliteten på arbetsmarknaden (prop. 1996/97:16).

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms enligt 26 § turordningen mellan dem enligt motsvarande principer som vid turordning vid uppsägning.

Sedan 1997 gäller även en regel, 25 a §, om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad för deltidsanställda arbetstagare. Regeln har beskrivits i föregående avsnitt. Turordningsreglerna gäller även vid denna form av företrädesrätt.

Reglerna i 22, 25, 25 a och 26 §§ är dispositiva på det sättet att avvikelser får göras genom kollektivavtal. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation krävs det dock att det mellan parterna finns ett sådant avtal i andra frågor.

Utskottet tar först upp frågan om att *upphäva tvåpersonsundantaget*.

Upphävande av tvåpersonsundantaget vid turordning

Motionerna

Krav om upphävande av tvåpersonsundantaget framförs dels av Vänsterpartiet, dels av ett antal enskilda s-ledamöter.

Vänsterpartiet hävdar i sin motion A269 yrkande 1 att undantagsregeln har lett till rättslöshet. Man hänvisar också till att regeln kan användas av arbetsgivare som vill göra sig av med anställda utan att ha saklig grund för uppsäg-

ning. Det är främst kvinnor som missgynnas. Partiet anser också att den sämre anställningstryggheten i småföretag blir en konkurrensnackdel för dem.

Med likartade motiveringar yrkas att tvåpersonsundantaget i LAS ska upphävas i följande enskilda s-motioner: A209 av *Fredrik Olovsson (s)*, A212 av *Christin Hagberg och Anita Jönsson (s)*, A233 av *Tomas Eneroth m.fl. (s)*, A241 av *Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s)*, A251 av *Kerstin Andersson och Jan Björkman (s)*, A267 av *Britt-Marie Lindkvist (s)*, A304 av *Agneta Gille (s)*, A335 av *Christina Nenes och Göte Wahlström (s)*, A370 av *Catherine Persson (s)*, A377 av *Kurt Kvarnström och Barbro Hietala Nordlund (s)* och A385 i denna del av *Raimo Pärssinen m.fl. (s)*.

Utskottets ställningstagande

Med anledning av dessa krav på att tvåpersonsundantaget i LAS bör upphävas vill utskottet upprepa det som sades i betänkande 2003/04:AU4 i denna fråga.

Införandet av tvåpersonsundantaget i 22 § andra stycket LAS innebar en avvikelse från en tydlig och välkänd turordningsprincip, nämligen principen om sist in först ut. Undantaget ger stort utrymme för ensidiga och godtyckliga arbetsgivarbeslut i anställningsskyddsfrågor. Tillämpningen av undantaget har bland arbetstagare upplevts som kränkande och diskriminerande. Det finns exempel på icke godtagbar tillämpning som särskilt drabbat gravida och föräldralediga arbetstagare. Det finns även tecken som tyder på att gamla och sjuka drabbats i större utsträckning. Att i ett sådant läge inte ha möjlighet att rättsligt överpröva arbetsgivarens beslut försvagar anställningsskyddet ytterligare och bidrar även starkt till känslan av rättsosäkerhet hos arbetstagarna.

Utskottet har förståelse för att det i vissa fall kan finnas behov av att göra undantag från turordningsreglerna i 22 § LAS. Redan före införandet av undantagsbestämmelsen fanns det möjlighet att genom kollektivavtal avvika från turordningsprincipen sist in först ut. Att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen måste vara överens borgar för en saklig och rättvis hantering av frågorna samtidigt som anpassning till verksamheten och de lokala förhållandena kan göras.

Tecken tyder på att tillämpningen av regeln har drabbat orättvist och godtyckligt utan att möjlighet finns att få frågan rättsligt prövad. Sammantaget finns det tungt vägande skäl för att avskaffa tvåpersonsundantaget i LAS.

Utskottet står fast vid dessa uttalanden. Det innebär att utskottet tillstyrker samtliga motioner om avskaffande av tvåpersonsundantaget i 22 § andra stycket LAS, nämligen motionerna A209 (s), A212 (s), A233 (s), A241 (s), A251 (s), A267 (s), A269 yrkande 1 (v), A304 (s), A335 (s), A370 (s), A377 (s) och A385 i denna del (s).

Riksdagen bör därför fatta beslut om en sådan lagändring. I *bilaga 2* lägger utskottet fram förslag till lagtext. Lagändringen bör träda i kraft den 1 juli 2005.

*Andra frågor om turordning vid uppsägning***Motionerna**

Moderaterna yrkar i sin partimotion Sf357, som avser frågan hur sjukskrivna och förtidspensionerade ska kunna återgå i arbete, att LAS bör ses över så att lagen förhindrar att arbetstagare blir fastlåsta i anställningar där de blir sjuka. Partiet pekar på turordningsreglerna som bidrar till att människor som varit länge på ett arbete inte vågar byta anställning av rädsla för att hamna sist i turordningen. Arbetsgivare vågar inte anställa personer som löper större risk att bli sjukskrivna. Översynen bör göras tillsammans med arbetsmarknadens parter, yrkande 7. LAS-reglerna innebär också att det blir svårare för medelålders personer att få arbete. Bestämmelsen om dubbelräknad anställningstid bör därför avskaffas, yrkande 9.

I *Miljöpartiets* motion A320 yrkande 2 föreslås att skyddet för tjänstlediga utvidgas. Personer som är lediga på grund av studier eller av annan anledning ska inte kunna undantas från turordningen. Partiet vill ha en lagändring i enlighet med detta.

Synpunkter på turordningsreglerna framförs även i några enskilda s-motioner.

I motion A248 av *Anneli Särnblad m.fl. (s)* framförs att den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren ska räknas vid turordningen, vilket inte får förhindras av t.ex. byte av organisationsnummer och bolagisering. *Raimo Pärssinen m.fl. (s)* hävdar i motion A385 i denna del att kvalifikationskriteriet har vidgats på ett godtyckligt sätt, bl.a. går det ut över personer som inte arbetar heltid.

Utskottets ställningstagande

Med anledning av Moderaternas synpunkter på turordningsreglerna vill utskottet framhålla den stora betydelsen av turordningsreglerna. I själva verket kanske de regler som avgör vilka av arbetstagarna som får stanna kvar i arbetet upplevs som de mest väsentliga för anställningstryggheten. Tanken bakom turordningsreglerna är att först och främst skydda dem som har en svagare ställning på arbetsmarknaden. Turordningsreglerna ska ses tillsammans med de andra grundprinciper som LAS utgår från. Utgångspunkten är att arbetsgivaren ensam bestämmer om det är arbetsbrist i företaget. Reglerna om turordning innebär i det läget ett visst skydd mot godtycke genom att arbetsgivaren inte får välja fritt vem som ska sägas upp. Att anställningstid och ålder ska vara de främsta faktorerna i valet mellan dem som ska stanna kvar respektive lämna företaget är enligt utskottets mening en självklarhet. Vid omstruktureringar blir det dock, trots dessa grundkriterier, ofta fråga om att pröva ytterligare ett moment i turordningsreglerna, nämligen om arbetstagaren måste omplaceras för att kunna beredas fortsatt sysselsättning. I det läget kan en arbetstagare inte i kraft av enbart anställningstid eller ålder göra anspråk på

att få stanna kvar. Det krävs också att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. En längre anställningstid eller högre ålder är med andra ord ingen garanti mot uppsägning. Det är därför fel att som Moderaterna tala i termer av fastläsning. Till detta kommer också att det är möjligt att avvika från turordningsreglerna genom kollektivavtal. Parterna kan alltså i varje situation göra en avvägning som för båda sidor ter sig som den bästa lösningen. Turordningsreglerna ger enligt utskottets mening därmed uttryck för en rimlig avvägning mellan arbetsgivarens möjligheter att driva verksamheten efter en driftsinskränkning och arbetstagarnas anspråk på trygghet. Utskottet är inte heller berett att föreslå en ändring av den regel som innebär att äldre arbetstagare får räkna dubbel anställningstid. Med detta avstyrks motion Sf357 yrkandena 7 och 9 (m).

När det gäller kravet i motion A320 (mp) om skydd för tjänstlediga m.fl. vill utskottet peka på att friheten för parterna att avtala om avvikelser från lagens turordningsregler inte är oinskränkt. Avtalsfriheten får inte användas i diskriminerande syfte och inte heller på ett sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden. Att ställa upp ett generellt förbud mot att träffa turordningsavtal beträffande personer som av en eller annan anledning är lediga från arbetet vore att sätta vissa kategorier anställda i ett bättre läge än andra. Utskottet återkommer till den särskilda gruppen föräldralediga arbetstagare. Med det anförda avstyrks motion A320 yrkande 2 (mp).

Med anledning av synpunkterna i motion A248 om anställningstiden kan utskottet konstatera att 3 § LAS anger hur beräkning ska ske. Principen är att den sammanlagda anställningstiden får tillgodoräknas och detta även om arbetstagaren övergått från en arbetsgivare till en annan inom samma koncern eller om arbetstagaren bytt anställning i samband med en övergång av företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet. En förutsättning för att anställningstid inom samma koncern ska kunna tillgodoräknas är att arbetsgivarna tillhörde samma koncern vid tidpunkten för arbetstagarens byte av anställning.

Utskottet vill tillägga följande med anledning av motion A248. Genom att bryta upp verksamheter i olika bolag, genom att bilda dotterbolag och genom att genomföra omorganisationer kan turordningsreglerna kringgås. Dessa regler gäller bara inom ett och samma företag. Ett företags handlande kan vara rättsligt och formellt korrekt, men moraliskt ytterst tveksamt. För berörda arbetstagare och för fackföreningsrörelsen kan det framstå som en ren provokation. Det är enligt utskottets mening helt oacceptabelt om företag på detta sätt handlar i strid med intentionerna bakom lagstiftningen. Utskottet förutsätter att regeringen uppmärksammar detta problem och återkommer till riksdagen med förslag till åtgärder om det skulle visa sig behövt. Vad som nu anförts med anledning av motion A248 (s) bör ges regeringen till känna.

Till sist kan utskottet konstatera att motion A385 i denna del synes syfta på det sätt som parterna i sina förhandlingar tillämpar reglerna i 22 § LAS om tillräckliga kvalifikationer i det fall att en arbetstagare måste omplaceras för att kunna beredas fortsatt sysselsättning. Utskottet har inte underlag för att bedöma om kvalifikationskraven skärpts i den praktiska tillämpningen. Det är

här fråga om avgöranden i det enskilda fallet där en individs individuella kvalifikationer ska ställas i relation till konkreta arbetsuppgifter. I den mån arbetsgivarens tillämpning av reglerna skulle stå i strid med lagen eller dess intentioner finns möjligheten för arbetstagsidan att påtala lagbrott. Motion A385 i denna del (s) avstyrks.

Återanställningsrätt m.m.

Motionerna

Vänsterpartiet har synpunkter på reglerna om företräde till återanställning i motion A269. Återanställningsrätten ska vara tolv månader och inte som nu nio månader, yrkande 3. Företrädesrätten till återanställning ska gå före inhyrning av arbetskraft. Under senare tid har det enligt *Vänsterpartiet* förekommit att arbetsgivaren efter genomförda uppsägningar hyr in arbetskraft från bemanningsföretag. Därmed sätts anställningsskyddet ur spel, yrkande 4. Partiet vill också ändra reglerna om deltidsanställdas företrädesrätt i två avseenden. Begränsningen till lediga arbeten inom den egna driftsenheten leder t.ex. till att anställda i en butikskedja inte kan utnyttja företrädesrätten i en butik i kvarteret intill. Kravet på att den anställde ska ha tillräckliga kvalifikationer borde mildras till ett krav på att den deltidsanställda ska kunna anföras de nya arbetsuppgifterna efter ett rimligt inlärnings- och inskolningskede, yrkande 12.

Företrädesrätten i förhållande till inhyrning av arbetskraft tas även upp i motionerna A252 av *Tomas Eneroth m.fl. (s)* och A294 i denna del av *Christer Erlandsson (s)*.

I motion A282 av *Krister Örnfjäder och Agneta Ringman (s)* begärs att den som är deltidsanställd men arbetar heltid ska ges rätt att utöka sin anställning upp till heltid.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har flera gånger tidigare behandlat motioner om tiden för återanställningsrätten, senast i betänkande 2003/04:AU4. Utskottet har understrukt den allmänna betydelsen av företrädesrätten till återanställning och den särskilda vikt den har för både föräldralediga och äldre arbetstgares möjlighet att återkomma i arbete. Utskottet har också framhållit att den ändring som trädde i kraft 1997, som innebar en förkortning av företrädesrätten från tolv till nio månader, var resultatet av en avvägning mellan skyddsaspekten och det behov av flexibilitet som bedömdes nödvändigt i det arbetsmarknadsläge som då rådde. Utskottet står fast vid detta.

När det gäller deltidsanställdas företrädesrätt kan utskottet, liksom i det nyssnämnda betänkandet, betona att utgångspunkten är att anställning på heltid bör eftersträvas. Utskottet har i ett föregående avsnitt berört den utred-

ning (dir. 2004:50) som avser frågan om hur rätten till heltid ska kunna stärkas. Resultatet av utredningen bör inte föregripas. Utskottet kan också hänvisa till att frågan om tidsbegränsade anställningar övervägs av den förutnämnda arbetsgruppen inom Regeringskansliet. Återanställningsrätten och företrädesrätten till högre sysselsättningsgrad har nära samband med detta, vilket är ytterligare ett skäl att inte nu ta ställning i sakfrågan. Detta innebär att motion A269 yrkandena 3 och 12 avstyrks (v).

Frågan hur man rättsligt ska bedöma den situationen att arbetsgivaren anlitar uthyrd arbetskraft i ett läge när det finns företrädesberättigade har prövats i en AD-dom, 2003 nr 4, och ytterligare en tvist är instämnd till domstolen. I korthet innebär domen att det är ett brott mot återanställningsrätten om inhyrningen kan anses som ett otillåtet kringgående av lagen. Domstolen konstaterade att företrädesrätten endast gäller då det är fråga om en nyanställning i egentlig mening. LAS utgår från att det är arbetsgivaren som bestämmer om verksamheten och dess inriktning. Dit hör t.ex. frågan om arbetet ska utföras av entreprenör eller av egna anställda. AD ansåg dock att denna princip har sina begränsningar och exemplifierade med att arbetsgivaren tillgodoser ett mera permanent behov av arbetskraft genom inlåning som går ut över företrädesberättigade. De åtgärder som påstås vara ett kringgående av företrädesreglerna måste styrkas. Möjligheten att anlita inhyrd arbetskraft och därmed gå förbi uppsagda arbetstagare med företrädesrätt är alltså inte oinskränkt. Utskottet vill betona att företrädesrätten till återanställning är ett mycket viktigt inslag i anställningsskyddet. Det är därför angeläget att vara uppmärksam på att företeelsen inte breder ut sig på ett sätt som medför att värdet av återanställningsrätten går om intet. Med det anförda avstyrks motionerna A252 (s), A269 yrkande 4 (v) och A294 i denna del (s).

Den situation som tas upp i motion A282 gäller förhållandet mellan 5 § sista stycket LAS om omvandling av vikarietjänst till tillsvidarejänst efter tre år och företrädesrätten till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a §. Båda reglerna har till syfte att förbättra anställningsskyddet för personer med osäkra anställningsförhållanden eller begränsad tjänstgöringsgrad, främst kvinnor. Utskottet kan förstå den problematik som beskrivs i motionen. Samtidigt är det svårt att se det rimliga i att rätten för en vikarie att få sin tjänst omvandlad till en tillsvidareanställning skulle vara beroende av att det på arbetsplatsen inte finns personer som vill öka sin sysselsättningsgrad. Motion A282 (s) avstyrks.

Reglernas dispositivitet

Motionen

Vänsterpartiet yrkar i motion A269 yrkande 10 att riksdagen ska besluta att hänvisningen till central arbetstagarorganisation återinförs i LAS. Avtal om avvikelser från turordningen ska liksom tidigare endast kunna träffas av central arbetstagarorganisation. Branschpassningen ska ske på central nivå.

Förbunden ska sedan kunna delegera förhandlingsrätten med hänsyn till de lokala organisationernas styrka och önskemål.

Utskottets ställningstagande

Motsvarande förslag från Vänsterpartiet har behandlats flera gånger tidigare och senast i betänkande 2003/04:AU4. Utskottet har bl.a. hänvisat till den speciella roll som arbetsmarknadens parter sedan gammalt har inom arbetsrätten. Vid LAS tillkomst 1974 ansåg man att det fanns ett behov av att skapa garantier för att avtalsfriheten inte används för att försämra anställningsskyddet, vilket var motivet till att överenskommelser om avvikelser skulle vara träffade eller godkända på förbunds nivå. Regeln begränsades till vissa bestämmelser i lagen. Det var också möjligt att delegera avtalsrätten till en lokal organisation. Bakgrunden till ändringen 1996 (prop. 1996/97:16, 1996/97:AU4) då rätten att göra avsteg överfördes till de lokala parterna var att det allt oftare hade satts i fråga om inte avvikelser från lagen borde kunna göras med stöd av lokala kollektivavtal. Rätten att göra avvikelser hade dessutom av många arbetstagarorganisationer delegerats till den nivån. I lagstiftningsärendet ansåg regeringen att det fanns anledning att öka möjligheterna att träffa lokala kollektivavtal. Fortfarande finns dock krav på centralt avtal eller centralt godkännande i vissa avseenden, t.ex. om uppsägningstidens längd och preskription. Utskottet vill framhålla att förutsättningen för den lokala avtalsrätten när det gäller turordningsfrågor är att det i andra frågor gäller ett kollektivavtal mellan parterna som har slutits eller godkänts av en central organisation. Motion A269 yrkande 10 (v) avstyrks.

Utskottet återkommer till motioner som avser dispositiviteten när det gäller turordningsavtal som avser gravida och föräldralediga respektive äldre.

Skydd för föräldralediga

Utskottets förslag i korthet

Avsnittet tar upp frågor som gäller anställningsskyddet för föräldralediga. Motionerna avstyrks med hänvisning till att regeringen meddelat att en proposition ska avlämnas hösten 2005. Jämför reservation 11 (m, fp, kd, c, mp).

Bakgrund

Utskottet har många gånger upprepat hur viktigt det är att skapa gynnsammare förutsättningar för att arbetstagar ska kunna förena arbete och föräldraskap. Redan i betänkande 2000/01:AU9 pekade utskottet på att det förekommer att arbetsgivare försvårar för föräldrar att utnyttja rätten till ledighet enligt föräldraledighetslagen. Regeringen fick 2001 (2000/01:AU9, rskr. 179) i uppdrag av riksdagen att överväga om det finns behov av att förstärka skyd-

det för de arbetstagare som väljer att utnyttja sin rätt till ledighet i samband med föräldraskap. Regeringen gav sedan ALI ett tilläggsuppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen även i detta avseende.

Enligt ALI:s utredning Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56) visar tillgänglig statistik att barnafödandet under det senaste årtiondet har minskat dramatiskt, främst bland kvinnor mellan 20 och 29 år. Det kan enligt utredningen antas att en av många orsaker till detta stora samhällsproblem är svårigheter att på dagens arbetsmarknad kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Samtidigt konstaterade utredningen att gravida kvinnors rättsliga ställning på arbetsmarknaden är relativt stark efter ändringar i jämställdhetslagen och senare praxis från EG-domstolen. Föräldralediga arbetstagare har däremot ett betydligt svagare skydd, både enligt gällande EG-rätt och svensk rätt. Utredningen har lagt fram tre lagförslag för att stärka föräldraledigas rättsliga ställning. Det första förslaget tar sikte på ändrade regler för tidsbegränsade anställningar. Det andra förslaget innebär att ett särskilt förbud mot att diskriminera föräldralediga införs i föräldraledighetslagen. Det tredje förslaget är att uppsägningstiden vid uppsägning på grund av arbetsbrist av en anställd som är helt föräldraledig ska börja löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar sitt arbete.

Regeringen har inte lagt fram något förslag på grundval av ALI:s utredning, men enligt vad som redovisats ovan finns en arbetsgrupp inom Regeringskansliet som överväger frågorna. En proposition är planerad till hösten 2005.

Motionerna

Kristdemokraterna anser enligt sin kommittémotion om familjepolitiken, Sf363, att ett särskilt förbud mot diskriminering av föräldralediga bör införas i föräldraledighetslagen och att uppsägningstiden för den som är helt föräldraledig ska börja löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar sitt arbete, yrkande 37. Motsvarande förslag finns i partiets kommittémotion A356 om arbetsmarknad och arbetsliv, yrkande 9. I den nyssnämnda motion Sf363 finns även ett förslag om att lagen ska garantera rätten för den som varit föräldraledig att efter ledigheten återuppta sitt arbete utan försämrade villkor, yrkande 38. I *Kristdemokraternas* kommittémotion om jämställdhet, A352, föreslås en ändring av svensk lagstiftning i enlighet med det som ministerrådet kommit fram till. Rätten för den som varit föräldraledig att återuppta arbetet utan försämrade villkor ska garanteras, och man ska kunna tillgodoräkna sig förbättringar som arbetskamraterna fått under tiden, yrkande 13.

Vänsterpartiet lägger i motion A269 fram förslag som anknyter till ALI:s utredning. Partiet yrkar att riksdagen ska besluta att uppsägningstiden för en föräldraledig arbetstagare börjar löpa först då arbetstagaren återupptagit sitt arbete helt eller delvis, yrkande 2. Eftersom det behövs större facklig styrka för att motverka könsdiskriminering ska en central facklig organisation god-

känna avsteg från turordningslistan vid uppsägningar som berör gravida och föräldralediga, yrkande 5.

Att ALL:s förslag ska genomföras begärs även av *Miljöpartiet* i kommittémotion A320 yrkande 1. För att stärka skyddet för gravida och föräldralediga bör regeringen skyndsamt se till att den skärpning av lagen som riksdagen beslutade om 2001 genomförs.

I motion A331 av *Christina Nenes och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s)* framhålls att de föräldralediga är i en utsatt situation. Det ställs krav på att arbetssökande inte ska skaffa barn. Turordningsundantaget kan förvärra för föräldralediga. Enligt motionärerna bör arbetet med lagändringar påskyndas.

Utskottets ställningstagande

Utskottet instämmer i att skyddet för gravida och föräldralediga bör stärkas. Som utskottet framhållit tidigare hör det inte hemma på svensk arbetsmarknad att bli missgynnad på grund av att man som arbetstagarare nyttjat sina lagstadgade rättigheter som förälder. När det gäller metoderna att komma till rätta med problemen vill utskottet avvakta den beredning av frågan som pågår. Som redovisats ovan är siktet inställt på att en proposition ska kunna överlämnas till riksdagen i höst. Utskottet vill med kraft betona vikten av att förslag läggs fram som kan förbättra situationen för gravida och föräldralediga och att detta sker som aviserats. I avvaktan på detta är det dock inte meningsfullt att i sak kommentera varje enskilt motionsyrkande. Motionerna Sf363 yrkandena 37 och 38 (kd), A269 yrkandena 2 och 5 (v), A320 yrkande 1 (mp), A331 (s), A352 yrkande 13 (kd) och A356 yrkande 9 (kd) avstyrks.

Företagsnedläggning

Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker motioner som tar upp företagets ansvar och anställdas rättigheter i samband med företagsnedläggning bl.a. med hänvisning till att frågorna omfattas av det s.k. 121-punktsprogrammet och att beredning ska påbörjas. Utskottet förutsätter liksom tidigare att regeringen följer frågorna. Jämför reservationerna 12 (v) och 13 (mp).

Motionerna

Frågor som gäller företagsnedläggningar tas upp i några enskilda motioner.

Jan Björkman m.fl. (s) anser i motion A280 att regeringen måste analysera företagets ansvar. Belysning av och jämförelse med villkoren i olika länder måste göras. *Anita Jönsson och Jarl Lander (s)* föreslår i motion A297 en

översyn av hur man kan motverka – nationellt och inom ramen för EU-samarbetet – nedläggning av lönsamma fabriker och att arbetstagare i olika länder ställs mot varandra.

I motion A301 av *Peter Pedersen och Rossana Dinamarca (v)* ställs krav på att regeringen lägger fram förslag om ändring i lagstiftningen i syfte att stärka de anställdas rätt och skärpa företagens skyldigheter vid nedläggning av företag eller företagsenhet, yrkande 1. Lagstiftning krävs för att ge de anställda ökade möjligheter att förvärva ett företag, eller en företagsenhet, som drabbas av beslut om nedläggning, yrkande 2. Även i övrigt föreslås åtgärder som i praktiken gör sådana övertaganden möjliga. Högt kvalificerade arbeten och lönsam produktion måste stanna kvar i landet, yrkande 3.

Ulf Holm (mp) anser i motion A319 att det krävs ökat ansvar för storföretagen vid företagsnedläggning. Vid en internationell jämförelse, t.ex. med Frankrike, verkar det enkelt att lägga ned företag i Sverige. För att öka ansvaret för företagen skulle man kunna ställa krav på en motivering för nedläggning eller krav på ekonomiskt ansvar för utbildning eller inkomstgaranti.

Utskottets ställningstagande

Liknande motionsyrkanden har behandlats flera gånger tidigare, senast i betänkande 2003/04:AU4. Utskottet har hänvisat till en rapport från Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) 2002 med en kartläggning av det europeiska rättsläget vad gäller arbetsgivarens ansvar vid företagsnedläggningar. Slutsatsen var att EU-medlemsstaternas regelsystem för företagsnedläggningar har vissa gemensamma drag som beror på att staternas reglering utgår från samma minimikrav i ILO-instrument och EG-direktiv. Det finns också många olikheter som förklaras av staternas olika syn på arbetsrättens och arbetsmarknadsmyndigheternas roll och funktionssätt i samhället. Sambandet med bl.a. skatte- och socialförsäkringssystemen är dessutom så komplicerat att det enligt rapporten inte går att göra några enkla jämförelser av kostnaderna vid företagsnedläggningar i de olika EU-medlemsstaterna.

En annan utredning, *Omställningsavtal – ett aktivare stöd till uppsagda* (SOU 2002:59), beskrev de omställnings- och trygghetsavtal som finns på svensk arbetsmarknad och gjorde en analys av effekterna. Utredningen menade att omställningsavtalen bidrar till ett ökat omvandlingstryck på arbetsmarknaden, vilket har positiva samhällsekonomiska effekter. Avtalen får fördelningspolitiska effekter eftersom stödet är tillgängligt för alla som omfattas av avtalen. De som mest behöver stöd får också tillgång till det. Det visade sig också att omställningsstödet har positiva företagsekonomiska effekter. Utskottet kunde i det nyssnämnda betänkandet med tillfredsställelse konstatera att Svenskt Näringsliv och LO i slutet av februari 2004 ingått ett omställningsavtal som omfattade 950 000 privatanställda. Avtalet innebär att arbetsgivarna får ta ett större socialt ansvar än tidigare.

Arbetsmarknaden och arbetslivet präglas av stora förändringar. En allt öppnare ekonomi med ökad internationell konkurrens, starkt beroende av omvärlden och krav på en effektiv produktion har medfört och kommer att medföra stora förändringar. Frågorna om anställningsskydd och inflytande vid dessa strukturförändringar är av största vikt. Som utskottet framfört tidigare är det frågor av stor komplexitet, i synnerhet gäller det Europaperspektivet. Några enkla lösningar finns inte. Det är värdefullt att det bedrivs forskning på området, så t.ex. av ALI som har i uppdrag att bedriva forskning och utveckling om villkoren i ett föränderligt arbetsliv med särskild betoning på kunskapsområdet Arbetsrätt i omvandling – globala, europeiska och lokala perspektiv.

Utskottet kan konstatera att dessa frågor ingår i det förutnämnda 121-punktsprogrammet mellan Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet, och enligt vad utskottet under hand erfarit ska beredning påbörjas. Utskottet förutsätter liksom tidigare att regeringen följer frågorna. Något uttalande därutöver kan inte anses påkallat med anledning av motionerna A280 (s), A297 (s), A301 yrkandena 1–3 (v) och A319 (mp) som därför avstyrks.

Ledighetslagstiftning m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt motioner som rör ledighetslagstiftningen. Frågor som tas upp är bl.a. ledighet för närståendevård, ledighet för frivilligt försvarsarbete och semesterlönegrundande frånvaro. Motionerna avstyrks bl.a. med hänvisning till pågående beredningsarbete. Jämför reservationerna 14 (kd) och 15 (m).

Motionerna

Kristdemokraterna anser i motion So608 yrkande 6 att man ska ha rätt till tjänstledighet på hel- eller deltid för vård av anhörig. Det skulle underlätta för många anhöriga och fungera som ett erkännande av insatsen. Tjänstledigheten bör endast ges under kortare perioder, exempelvis tre månader i taget, eftersom man inte i förväg kan veta hur stort vårdbehovet kommer att vara. På sikt borde man kunna diskutera möjligheten att minska sin arbetstid för att vårda en anhörig under längre tid.

Vänsterpartiet anför i motion 2003/04:A264 att partiet länge har drivit krav på förkortningar av normalarbetstiden och ökat inflytande för arbetstagarna över arbetstidens förläggning. Ökat arbetstagarinflytande över arbetstiden är en förutsättning för ett mänskligare arbetsliv och ett samhälle med minskad ohälsa och ökad jämställdhet mellan kvinnor och män men också för ökad produktion och produktivitet i verksamheterna. Vänsterpartiet menar att Ar-

betstidskommitténs, Knas, förslag om en ny ledighetslag är ett viktigt steg i rätt riktning. Regeringen bör återkomma med ett sådant förslag.

Göte Wahlström och Christina Nenes (s) anför i motionerna 2002/03:Ub430 och 2003/04:A299 att regeringen bör verka för att de som i vuxen ålder väljer att ”kunskapslyfta” och studera vidare ges ekonomiska och trygga förutsättningar att genomföra studierna. Somliga vuxenstuderande som är tjänstlediga från ett arbete under studietiden har arbetsgivare som ser studierna som semesterlönegrundande tid, men de flesta har inte den förutsättningen.

Christer Erlandsson (s) menar i motion A295 att semesterlagen bör ändras. Den regel som säger att man inte får spara semester under ett semesterår då sparad semester tas ut bör upphävas. Ändrar man lagen på det sättet kommer taket på fem veckors semester och fem veckors sparad semester att kvarstå.

Hillevi Engström och Lena Adelson Liljeroth (m) anför i motion A207 att många svenskar, utöver militärer och poliser, anlitas vid olika fredsfrämjande uppgifter i världen. För att kunna rekrytera den kompetens som behövs är det väsentligt att dessa personer omfattas av ett anställningsskydd. Till skillnad från anställda i utlandsstyrkan har de inget skydd mot uppsägning eller avskedande. Det finns inte heller någon rätt till tjänstledighet eller något skydd mot försämrade villkor vid återkomsten till Sverige. Motionärerna menar att frågan behöver få en lösning och att ett regelverk liknande det för anställda i utlandsstyrkan bör införas.

Eva Flyborg och Runar Patriksson (fp) menar i motion A334 att de frivilliga försvarsorganisationerna är av utomordentligt stor betydelse inom det svenska försvaret. Möjligheten att få ledigt vid frivillig försvarsverksamhet borde vara densamma för värnpliktiga som för frivillig personal. I motionen föreslås en lagstadgad rätt till ledighet för deltagande i utbildning och tjänstgöring inom frivilligförsvaret.

Bakgrund

Följande lagar brukar räknas till ledighetslagarna:

- semesterlagen (1977:480)
- lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen)
- lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. (sia-ledighetslagen)
- lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi-ledighetslagen)
- lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård (närståendevårdslagen)
- föräldraledighetslagen (1995:584)
- lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet
- lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Utöver dessa finns det också ledighetsbestämmelser i ett stort antal lagar, bl.a. förtroendemannalagen (1974:358), MBL, arbetsmiljölagen (1977:1160), LAS och lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete (1970:943). I regeringsformen (RF) och kommunallagen (KL) (1991:900) finns regler som möjliggör ledighet för politiska uppdrag. Nämnas bör också lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som innehåller regler med förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare som fullgör sina skyldigheter enligt lagen.

För statligt anställda finns vissa särbestämmelser om ledighet, t.ex. i anställningsförordningen (1994:373) och tjänstledighetsförordningen (1984:111). Sådan rätt till ledighet kan avse ledighet för att pröva annat arbete eller för utlandstjänstgöring. Bestämmelser av detta slag kan också finnas i kollektivavtal.

Vid sidan av lagregleringen 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 nära anhörigs begravning. Rätt till ledighet kan också följa av tjänstereglementen, enskilda avtal och sedvänja.

I juni 2002 föreslog Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) (dir. 2000:97 och dir. 2003:21) i sitt delbetänkande TID – för arbete och ledighet (SOU 2002:58) en lag om flexibel ledighet som skulle ge arbetstagare rätt till ledighet motsvarande fem arbetsdagar varje år. Lagen skulle innebära att varje arbetstagare får en timbank hos sin arbetsgivare. Ledigheten ska förläggas enligt arbetstagarens egna önskemål. Ledigheten skulle därmed ge arbetstagaren möjlighet att påverka sina arbetstidsförhållanden. Utredningen föreslog också en ändring av semesterlagen så att arbetstagare ges rätt att få de semesterdagar som överstiger fyra veckor och sparade semesterdagar omvandlade till ledighet under del av dag. Därutöver föreslog utredningen ändringar i arbetstidslagen som syftar till ett mera korrekt genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv i svensk lag.

Ett år senare presenterades kommitténs slutbetänkande Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar (SOU 2003:54). Utredningen föreslog bl.a. att sju av de åtta ledighetslagarna enligt ovan (exklusive semesterlagen) skulle ersättas med fyra nya lagar: en föräldraledighetslag, en lag om ledighet för utbildning, som även inbegriper ledighet för svenskundervisning för invandrare, en lag om ledighet för att bedriva näringsverksamhet och en lag om ledighet för närståendevård och ledighet av trängande familjeskäl.

Utskottets ställningstagande

Knas lämnade som nämnts sitt delbetänkande (SOU 2002:58) i juni 2002 och sitt slutbetänkande (SOU 2003:54) i juni 2003. Båda dessa har remissbehandlats, och regeringens beredning av frågorna pågår. En proposition om tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv (prop. 2003/04:180) har be-

handlats av utskottet i betänkande 2004/05:AU3, och riksdagen har därefter beslutat om ändringar i arbetstidslagen som träder i kraft den 1 juli 2005.

Utskottet vill också hänvisa till den förutnämnda utredningen (dir. 2004:156) om rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid. Som framhålls i utredningsdirektiven har arbetstidens längd och förläggning betydelse för kvinnors och mäns möjlighet att planera sin tid och för möjligheten att kombinera arbetslivet och livet i övrigt. I avvaktan på beredning och pågående utredning avstyrker utskottet motion 2003/04:A264 (v).

När det gäller frågan om ledighet för att ta hand om anhöriga har utskottet vid ett flertal tillfällen behandlat motsvarande yrkande, senast i betänkande 2003/04:AU4. Utskottet har hänvisat till att det redan i dag finns en rätt till ledighet och ersättning vid närståendevård i den s.k. närståendevårdslagen. Utskottet är inte heller nu berett att ställa sig bakom förslaget i motionen. Utskottet avstyrker därmed motion So608 yrkande 6 (kd).

Frågan om rätt till ledighet för frivilligt försvarsarbete har behandlats av utskottet vid flera tillfällen, senast i betänkande 2003/04:AU4. Utskottet har framhållit att frivilligsatser inom totalförsvaret är mycket värdefulla. I sin rapport *En utvecklad krisberedskap* till regeringen uttalar Krisberedskapsmyndigheten att det är viktigt både ur ett krishanteringsperspektiv och ur ett förtroende- och demokratiperspektiv att samhället kan ta emot och på ett bra sätt använda frivilliga vid krishanteringsinsatser. Utskottet instämmer i detta men bedömer att avsaknaden av regler om rätt till ledighet m.m. inte kan anses vara till påtaglig nackdel för de frivilliga försvarsorganisationernas verksamhet eller för den enskilde. Utskottet står fast vid sin bedömning att arbetsgivare normalt har en välvillig inställning till framställningar om ledighet för frivillig försvarsverksamhet och att frågan om ledighet från ordinarie arbetsplats ofta kan lösas genom avtal eller överenskommelser mellan den anställde och arbetsgivaren. Utskottet har samma uppfattning när det gäller ledighetsregler och skydd för anställningen vid viss utlandstjänstgöring. Motionerna A207 (m) och A334 (fp) avstyrks.

När det gäller frågan om studier som semesterlönegrundande tid behandlade utskottet liknande synpunkter i betänkande 2001/02:AU6. I det nya studiestödssystem som infördes den 1 juli 2001 fick personer som tidigare skulle ha haft vuxenstudiestöd i stället möjlighet att få studiemedel med högre bidragsdel. Studiemedel är inte semesterlönegrundande men heller inte skattepliktiga. Korttidsstudierande kan få bidrag enligt förordningen (2001:362) om bidrag till korttidsstudier. Inte heller dessa bidrag är skattepliktiga. Studiestödsreformen innebar alltså att de studiestöd som tidigare varit skattepliktiga och kopplade till inkomst slopades, och att det i stället infördes ett samordnat studiemedel som är skattefritt och pensionsgrundande för alla. Rätten till semesterersättning upphörde därmed.

Den i motion A295 berörda regeln – semesterdagar får enligt 18 § tredje stycket semesterlagen inte sparas under semesterår då arbetstagaren får ut semesterdag som sparas från tidigare år – ska ses i samband med 21 § semesterlagen som ger arbetstagaren rätt att få ut den sparade semesterledighet-

en och årets semesterledighet i ett sammanhang. Om arbetstagaren hade kunnat ta ut en sparad vecka och samtidigt spara en ny vecka till nästa år skulle personen kunna skaffa sig förmånen av att ständigt kunna kräva drygt fem veckors semester i följd, i stället för de fyra veckor i följd som han eller hon har rätt till enligt 12 §.

Utskottet är inte berett att verka för en ändring av semesterlagen på det sätt som motionärerna föreslår. Utskottet vill dock påminna om att Knas i förenklingssyfte har sett över semesterlagens regler och redovisat detta i sitt slutbetänkande.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motionerna 2002/03:Ub430 (s), 2003/04:A299 (s) och A295 (s).

Frågor om äldre arbetstagare

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas frågor om äldre arbetstagare; bl.a. om rätten att stanna kvar i arbete och att underlätta för arbetsgivare att anställa äldre arbetstagare. Motionerna avstyrks med hänvisning till pågående utredningsarbete. Jämför reservationerna 16 (m), 17 (kd) och 18 (v).

Motionerna

Moderaterna anser i motion Sf357 yrkande 15 att arbetsrätten för äldre måste vara mer flexibel. LAS bör ändras så att möjligheterna ökas till tidsbegränsad anställning för personer över 61 år i enlighet med det förslag som lagts fram av Näringsdepartementets seniorgrupp i Ds 2002:10. På det sättet vågar och vill fler arbetsgivare anställa äldre.

Kristdemokraterna föreslår i motion A353 att rätten att stanna kvar i arbetet förlängs från nuvarande 67 till 72 års ålder. Forskning visar att många blivande pensionärer kan tänka sig att förvärvsarbeta om arbetet ordnas flexibelt och utgår från de äldres förutsättningar, yrkande 3. Flera avtalade pensionssystem medför dock att kostnaderna blir höga för att anställa äldre. Kristdemokraterna anser att regeringen bör ta initiativ till en översyn av avtalspensionernas effekt på den äldre arbetskraftens konkurrenskraft. Översynen bör leda fram till överläggningar med arbetsmarknadens parter för att minska skillnaderna i kostnader för äldre och yngre arbetskraft, yrkande 9.

Vänsterpartiet vill enligt motion A269 yrkande 11 att regeln om centralt godkännande av avtalsturlista återinförs när avsteget från lagen innebär att arbetstagare som är äldre än 57,5 år sägs upp. Äldre har betydligt svårare att hitta nytt arbete, vilket enligt partiet ökar behovet av skydd.

I en enskild motion, A349 av *Sverker Thorén (fp)*, efterlyses åtgärder som gör det möjligt för dem som fyllt 65 år att stanna kvar på arbetet, t.ex. att arbetsgivaren inte betalar hela lönen.

Utskottets ställningstagande

De äldres situation på arbetsmarknaden uppmärksammades i budgetbetänkande 2004/05:AU1. Utskottet kunde konstatera att antalet personer i åldern 60–64 år kommer att öka fram till 2010 och utgöra en större andel av den arbetsföra befolkningen än i dag. Utskottet hänvisade till Långtidsutredningen som konstaterat att en hög sysselsättning är grunden för framtidens välfärdsystem. På sikt handlar det om att öka arbetsutbudet genom att fler personer kan och vill ta ett arbete. En av Långtidsutredningens slutsatser är att det måste bli mer lönsamt för äldre att fortsätta att arbeta och att de ekonomiska drivkrafterna för arbetsgivarna att behålla de äldre i arbete behöver stärkas. Utskottet hänvisade också till den parlamentariskt sammansatta utredningen Senior 2005 och dess förslag i betänkande SOU 2003:91.

I budgetbetänkandet redovisades även att regeringen tillsatt en utredning (dir. 2004:99) som ska se över skattereglerna för tjänstepensioner och privata pensionsförsäkringar. Reglerna ska anpassas och förenklas så att arbetslinjen stärks. I uppdraget ingår också att utvärdera den skattemässiga subventionens effekter på sparande och arbetsutbud, framför allt bland äldre personer. Regeringen överväger också förändringar i skatte- och transfereringssystemet och en kartläggning av avtalsförmåner i syfte att underlätta för äldre att delta aktivt i arbetslivet. Detta är något som redovisats i Sveriges handlingsplan för sysselsättning 2004 (NAP 2004).

I ett gemensamt bidrag till NAP från arbetsmarknadens parter har de förklarat sig villiga att medverka till att den faktiska pensionsåldern höjs.

I betänkandet redovisades också hur frågan om äldres sysselsättning behandlas inom EU-samarbetet.

En viktig aspekt på möjligheterna och förutsättningarna för äldre att delta i arbetslivet är skyddet mot diskriminering. Denna sak har helt nyligen behandlats i utskottets betänkande 2004/05:AU5. Utskottet välkomnade att frågan om lagstiftning mot åldersdiskriminering nu är under utredning av den s.k. Diskrimineringskommittén (dir. 2002:11) och konstaterade att en allt äldre befolkning gör det svårt att klara välfärden. Ansträngningar måste göras för att äldre personer ska kunna stanna kvar längre i arbetslivet. Eventuella hinder måste så långt som möjligt undanröjas. Utskottets planer att senare under våren arrangera en hearing om äldre i arbetslivet ska ses i ljuset av detta.

En lösning kan vara en rätt att gå ned i arbetstid. Som redovisats ovan ser en utredning (dir. 2004:156) över denna fråga. Utskottet kan i sammanhanget notera att Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) undersökte vad som utretts om effekterna på bl.a. arbetsutbud av förbättrade möjligheter att arbeta deltid.

Med anledning av de enskilda motionsförslagen är följande att säga.

Som framgått finns det en arbetsgrupp i Näringsdepartementet som ser över bl.a. frågan om tidsbegränsade anställningar. En departementspromemoria som delvis ska vara baserad på förslagen från ALI är under utarbetande. En proposition planeras till hösten 2005. Detta arbete bör inte föregripas, varför motion Sf357 yrkande 15 (m) avstyrks.

En rätt att stanna kvar i arbetet till 67 års ålder infördes i LAS från den 1 januari 2001. Det är en tvingande regel. Arbetstagaren har dock ingen skyldighet att stanna kvar. När arbetstagaren fyller 67 år kan arbetsgivaren meddela arbetstagaren att anställningen ska upphöra. Före lagändringen inträdde avgångsskyldigheten vid den tidpunkt då arbetstagaren är skyldig att avgå med ålderspension, dvs. normalt vid 65 års ålder. Denna höjning av tiden för avgångsskyldighet har samband med det nya pensionssystemet. En bakgrund var den kontinuerligt ökade medellivslängden i Sverige men också den demografiska utvecklingen med en kommande arbetskraftsbrist. Reglerna om avgångsskyldighet innebär ett förenklat förfarande jämfört med vad som gäller vid uppsägning eller avskedande för att få en anställning att upphöra. Det förenklade förfarandet innebär att arbetsgivaren inte behöver påvisa saklig grund för uppsägning. Det blir alltså inte fråga om att göra någon individuell bedömning av arbetstagarens förutsättningar. Utskottet känner sig tveksamt till en så kraftigt förlängd rätt att stanna kvar i anställningen som Kristdemokraterna föreslår. En sådan regel skulle kunna medföra icke önskvärda tvister om äldre arbetstagares förmåga att sköta arbetet, tvister som också skulle kunna avse möjligheten till omplacering m.m. I en situation med arbetskraftsbrist skulle frågan uppkomma om platsen på turordningslistan. Det skulle också kunna leda till att arbetsgivare drog sig för att tillsvidareanställa personer som är yngre än så. Utskottet anser att den nuvarande ordningen är att föredra, som innebär att anställningen kan vara tidsbegränsad när arbetstagaren har fyllt 67 år. Med anledning av partiets förslag om översyn av avtalspensionerna och deras effekter vill utskottet hänvisa till vad som redovisats ovan. Utskottet kan tillägga att Medlingsinstitutet haft ett uppdrag att kartlägga de avtalsbaserade ersättningssystemen. Motion A353 yrkandena 3 och 9 (kd) avstyrks.

Kravet i Vänsterpartiets motion om återinförande av centralt godkännande för uppsägning av ”57,5-åringar” har prövats av utskottet upprepade gånger. Den tidigare särregleringen innebar att det krävdes godkännande från den centrala fackliga organisationen av varje enskild uppsägning. Syftet var att förhindra att i första hand de äldre arbetstagarna sades upp. Särregleringen slopades från 1997 bl.a. med hänvisning till att möjligheten till förtidspension av arbetsmarknadsskäl upphört. Ändringen infördes tillsammans med andra ökade möjligheter att träffa lokala kollektivavtal. Utskottet står fast vid sin uppfattning att det inte finns skäl att återinföra regeln, vilket innebär att motion A269 yrkande 11 (v) avstyrks.

När det gäller anställningsförmåner m.m. för äldre vill utskottet betona att detta är en fråga för parterna att avtala om, givetvis med beaktande av de regler mot diskriminering på grund av ålder som kan bli resultatet av Diskri-

mineringskommitténs överväganden. Utskottet vill också hänvisa till kommande förslag från den ovannämnda utredningen om rätt till tjänstledighet för att gå ned i arbetstid. Även motion A349 (fp) avstyrks.

Personalkontroll, yttrandefrihet m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt avstyrks tre motioner som rör integritets- och yttrandefrihetsfrågor i anställningen. Jämför reservation 19 (kd).

Motionerna

Kristdemokraterna tar i motion 2003/04:So537 upp frågan om en ny form av personalkontroll för personer som söker tjänst inom vård och äldreomsorgen. Samhället måste skapa förutsättningar för ett åldrande i trygghet och värdighet. Personalkontroll behövs liknande den som finns för förskolan.

Elisebeht Markström (s) anser i motion A347 att skyddet för de anställdas integritet måste stå tillbaka till förmån för barns rätt till skydd. Huvudregeln ska vara att all personal som arbetar med barn och unga, oavsett huvudman, ska visa utdrag ur belastningsregistret. Lagen ska också medge att redan anställda anmodas att uppvisa utdrag. Även vid frivilligverksamhet ska arrangörer försäkra sig om att verksamma vuxna inte finns i belastningsregistret beträffande våld, sexuella övergrepp m.m.

I motion A308 av *Lars Lilja och Karl Gustav Abramsson (s)* föreslås ett tillkännagivande om privatanställdas yttrandefrihet. Till skillnad från vad som gäller för offentliganställda har privatanställda en avtalsbaserad tystnadsplikt. Kommunala verksamheter läggs nu ut på entreprenad, vilket leder till att de anställda förlorar sin grundlagsfästa yttrande- och meddelarfrihet. Offentligt ägd eller finansierad verksamhet eller verksamhet som utförs av annan ska vara öppen för insyn. Frågan bör enligt motionen regleras i avtal mellan parterna.

Utskottets ställningstagande

Utskottet tar först upp frågan om kontroll av personal inom vård och äldreomsorg.

Rätten att få ut *personuppgifter ur belastningsregistret* är reglerad i lagen (1998:620) om belastningsregister. Detta register innehåller uppgifter om brottmålsdomar och beslut som meddelats i Sverige och i utlandet i vissa fall och som avser brottspåföljd m.m. Belastningsregistret motsvarar det som tidigare benämndes kriminalregistret eller brottsregistret. Rätt att få uppgifter från registret har myndigheter för sin tillsynsverksamhet. I övrigt kan regeringen föreskriva en sådan rätt för vissa ärenden. En enskild har alltid rätt att

på begäran skriftligen få ta del av samtliga uppgifter ur registret om sig själv. Om det behövs för att pröva en fråga om anställning eller uppdrag i en verksamhet som avser vård har en enskild rätt att få uppgifter ur registret om en annan enskild i den utsträckning som regeringen bestämmer. Den som har fått del av uppgifter har tystnadsplikt. Enligt lagen (2000:873) om registerkontroll av personal inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnsomsorg ska den som erbjuds en anställning inom en sådan verksamhet till den som erbjuder anställningen lämna ett utdrag som är mindre än ett år gammalt ur det register som förs enligt lagen om belastningsregister. För sådant ändamål används ett särskilt utdrag med ett begränsat innehåll. Den som inte har lämnat ett registerutdrag får inte anställas.

Utskottet har tidigare behandlat motioner om att det även vid andra verksamheter ska ställas krav på utdrag ur belastningsregistret som förutsättning för anställning. I förra årets betänkande 2003/04:AU4 intog utskottet en restriktiv hållning och hänvisade till en kraftig ökning av ansökningar till Rikspolisstyrelsen om utdrag ur belastningsregistret. Utredningen *Personlig integritet i arbetslivet* (SOU 2002:18) hade därför föreslagit en uppstramning. Utskottet vill alltså se det som en allmän utgångspunkt att en person som har avtjänat sitt straff ska kunna gå vidare i livet och arbetslivet utan att diskrimineras eller särbehandlas på annat sätt på grund av sin tidigare brottslighet. Därför bör bara de arbetsgivare som verkligen kan anses ha ett berättigat intresse av personuppgifter om lagöverträdelse få behandla sådana uppgifter.

Den nyssnämnda utredningen hade konstaterat att det inte finns någon samlad reglering till skydd för den personliga integriteten i arbetslivet. Utredningen hade inriktat sig på risker för arbetstagarnas personliga integritet i samband med användningen av IT och vid hälso- och drogkontroller. I förra årets betänkande noterades att utredningens förslag hade remissbehandlats och var under regeringens beredning. Frågan om skydd för den personliga integriteten hade även aktualiserats i EU inom ramen för den sociala dialogen.

Här ska också påpekas att en parlamentariskt sammansatt kommitté tillsatts om skyddet för den personliga integriteten (dir. 2004:51). Kommittén ska bl.a. analysera om detta skydd kan anses tillfredsställande reglerat och överväga om lagstiftningen behöver kompletteras. Kommittén ska redovisa sitt slutresultat senast den 30 mars 2007.

Utskottet har underhand inhämtat att frågan om personlig integritet i arbetslivet alltså bereds i Regeringskansliet parallellt med diskussionerna inom EU. Beredningsarbetet bör inte föregripas. Med hänvisning till det anförda avstyrks motionerna 2003/04:So537 (kd) och A347 (s).

Även motioner om *ytrandefrihet för privatanställda* har behandlats tidigare. I förra årets betänkande 2003/04:AU4 redovisades rättsläget som i kortfattat innebär följande. Grundlagsbestämmelser garanterar yttrande- och meddelarfriheten mot ingripande och efterforskning från det allmänna. Det innebär att inte heller de offentliga arbetsgivarna får vidta negativa åtgärder mot en anställd som använt sig av sin yttrande- eller meddelarfrihet. För privatanställda finns inte något motsvarande skydd mot ingripande från arbetsgivaren.

Lojalitetsplikten kan innebära att ett yttrande eller meddelande ger grund för t.ex. uppsägning eller omplacering.

I promemorian *Yttrandefrihet för privatanställda* (Ds 2001:9) redovisades ett utredningsuppdrag om yttrande- och meddelarfrihet för anställda i verksamheter med anknytning till det allmänna. Promemorian innehöll ett förslag till lag om skydd för privatanställdas yttrandefrihet. Vid remissbehandlingen framkom att flera instanser i och för sig var positiva till att det meddelarskydd som gäller för offentliganställda skulle utsträckas till att omfatta också vissa kategorier privatanställda. Däremot mötte promemorian kritik från både sakliga och lagtekniska utgångspunkter från flera olika håll. Promemorian har inte lett till någon proposition från regeringen.

Utskottet har tidigare uttalat (bet. 2002/03:AU6) att man skulle välkomna en stärkt yttrandefrihet för privatanställda, i synnerhet för arbetstagare som arbetat i offentlig verksamhet som överförts till privat regi med offentlig finansiering.

Den nu behandlade motionen förordar en avtalsreglering av frågan. Promemorian föreslår däremot en lagreglering som bygger på den avtalsbaserade tystnadsplikt som normalt ingår i ett anställningsförhållande och sedan föreskriver inskränkningar i denna tystnadsplikt. I promemorian diskuteras även ett avtalsreglerat skydd för yttrande- och meddelarfriheten. Utredaren konstaterar att ett sådant inte skulle vara tillräckligt eftersom det inte skulle ge några garantier för att skyddet gäller alltid och för alla berörda. Kollektivavtal skulle enligt utredaren dock kunna vara värdefullt på den privata arbetsmarknaden som komplement till och förstärkning av ett författningsreglerat skydd.

Utskottet kan konstatera att frågan är komplex. Enligt vad utskottet erfarit från Regeringskansliet pågår alltjämt beredning av frågan. Dessa överväganden bör avvaktas. Motion A308 (s) avstyrks.

Negativ föreningsrätt

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt en motion om negativ föreningsrätt och fackliga granskningsavgifter. Motionen avstyrks. Ett avgörande i Europadomstolen bör avvaktas. Jämför reservation 20 (m).

Motionen

I motion K311 yrkande 3 av *Peter Danielsson (m)* begärs att regeringen lägger fram förslag till lagstiftning som innebär att arbetstagare som inte är medlemmar i en fackförening inte genom kollektivavtal ska kunna tvingas betala avgifter till en förening som de valt att stå utanför. De s.k. granskningsavgifterna bryter enligt motionären mot den mänskliga rättigheten att stå utanför en organisation om avgiften inte står i proportion till kostnaden för facket tjänst

och nyttan för arbetstagaren. Att arbetstagare som inte är med i facket tvingas betala är en direkt kränkning av deras rättigheter.

Utskottets ställningstagande

Med föreningsrätt brukar man inom arbetsrätten avse rätten för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra och utnyttja medlemskap i en organisation på arbetsmarknaden utan att av det skälet bli utsatta för påtryckningar eller annan obehörig inblandning av motparten i anställningsförhållandet. Föreningsrätten erkändes tidigt i AD:s praxis och blev lagfäst första gången genom 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt. I dag finns reglerna i 7–9 §§ MBL. Redan tidigt diskuterades om en lagstiftning på föreningsrättens område även borde omfatta ett skydd mot organisationstvång, dvs. rätten att stå utanför en förening. Frågan om en sådan *negativ föreningsrätt* har därefter diskuterats genom åren bl.a. i olika lagstiftningssammanhang. Sedan mitten av 1990-talet gäller den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, däribland artikel 11 om föreningsfrihet, som lag i Sverige.

En del kollektivavtal innehåller regler om *granskningsavgifter*. Enligt avtalen ska ett på visst sätt bestämt belopp inbetalas till den fackliga organisationen som ersättning för utförda tjänster. Det förekommer att sådana granskningsavgifter även dras på oorganiserade arbetstagares löner.

Frågan om granskningsavgifter prövades i AD:s dom 2001 nr 20. Enligt bestämmelser i ett kollektivavtal på byggnadsområdet skulle avdrag göras med viss procent på utgående löner. Beloppet skulle utges till den avtalsslutande fackliga organisationen som ersättning för organisationens granskning av löneunderlaget. Tvisten i målet gällde om avdraget kränkte de oorganiserade arbetstagarnas föreningsrätt enligt Europakonventionen. AD ogillade arbetsgivarpartens talan. Löneavdragen för granskningsarvode kunde enligt AD inte jämsättas med tvångsanslutning. Löneavdragen ansågs inte heller utsätta de oorganiserade arbetstagarna för tvång eller påverkan att bli medlemmar i förbundet. Förfarandet med avdrag för granskningsarvode var alltså inte någon kränkning av deras negativa föreningsrätt.

Frågan har därefter anhängiggjorts vid Europadomstolen för mänskliga rättigheter i Strasbourg av de berörda oorganiserade arbetstagarna och arbetsgivarparten i AD-målet. Regeringen har yttrat sig och gjort både formella invändningar och invändningar i sak. Enligt regeringen har det inte skett någon kränkning av den negativa föreningsrätten.

Utskottet anser att Europadomstolens avgörande i denna fråga bör avvaktas. Motion K311 yrkande 3 (m) avstyrks.

Arbetsdomstolen

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas en motion om att avskaffa Arbetsdomstolen. Utskottet delar inte uppfattningen att sammansättningen i AD medför risk för jäv. Motionen avstyrks bl.a. med hänvisning till pågående utredningsarbete. Jämför reservation 21 (fp).

Motionen

Helena Bargholtz (fp) anser i motion A333 att AD ska avskaffas. Domstolen är otidsenlig och ger inte rättssäkerhet för oorganiserade. Sammansättningen medför risk för jäv. Problemet med jämställdhetsmålen löses enligt motionen enklast genom att domstolen avskaffas.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har under senare år återkommande och i olika sammanhang behandlat motionsförslag om att AD ska avskaffas. Det har företrädesvis skett i samband med budgetbehandlingen och i anslutning till frågor om rättegången i diskriminerings- och jämställdhetstvister. Motionerna har avstyrkts.

När det gäller AD och diskrimineringsmålen gjorde riksdagen våren 2003 ett tillkännagivande till regeringen på förslag av utskottet (bet. 2002/03:AU3, rskr. 2002/03:104). Ett överflyttande av diskrimineringsmål med arbetsrättslig anknytning till allmän domstol väckte enligt utskottet flera frågor. En sådan fråga var hur man bör se på mål som egentligen rör diskriminering eller annan kränkning av mänskliga rättigheter men där annan lagstiftning åberopas, t.ex. LAS. Utskottet ansåg det värdefullt att frågan blev belyst i Diskrimineringskommittén. Regeringen gav kommittén tilläggsdirektiv (dir. 2003:69) i enlighet med tillkännagivandet.

Utskottet kan inte dela motionärens kategoriska uppfattning att sammansättningen i domstolen medför risk för jäv. Tvärtom finns det goda skäl för de tankar som ligger bakom domstolens sammansättning, vilken utgörs av både s.k. intresseledamöter och ämbetsmannaledamöter. Detta utesluter inte att det kan vara värdefullt att få en belysning av frågan inom ramen för Diskrimineringskommittén. Motion A333 (fp) avstyrks.

Bisysslor

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas en motion om skärpning av bisysslereglerna för vissa kategorier offentliganställda. Motionen avstyrks, men ut-

skottet förutsätter att regeringen är uppmärksam på reglernas sätt att fungera.

Motionen

Viviann Gerdin (c) anser i motion A278 att nuvarande regler om bisysslor för offentligt anställda bör skärpas genom obligatorisk anmälningsskyldighet till Justitiekanslern (JK). Alla chefer inom staten lever inte upp till den frivillighet att anmäla bisysslor som proposition 2000/01:147 byggde på. Anmälan bör vara obligatorisk. JK bör få i uppdrag att bedöma och registrera bisysslorna så att god insyn blir möjlig.

Utskottets ställningstagande

Genom ändringar i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) som trädde i kraft den 1 januari 2002 skärptes kontrollsystemet för s.k. förtroendeskadliga bisysslor. Kontrollsystemet förtydligades och gjordes mera öppet. Vissa kategorier, däribland ordinarie domare och chefer för myndigheter direkt under regeringen, ska på eget initiativ anmäla sina bisysslor till arbetsgivaren. Utskottet kan inte instämma i motionärens beskrivning att anmälan från dessa grupper arbetstagare skulle vara frivillig. Till skillnad från övriga arbetstagare har dessa kategorier en obligatorisk anmälningsskyldighet. En bakgrund till detta är vikten av att bisysslesituationen för sådana statliga arbetstagare som har anställningar som ställer särskilt stora krav på förtroende kan redovisas öppet och granskas. Regeringen ansåg i propositionen (prop. 2000/01:147) att en anmälningsskyldighet skulle vara tydligare och därmed att föredra jämfört med alternativet att arbetsgivaren regelbundet begär in uppgifter. Reglerna kan enligt utskottets mening inte sägas vara utan sanktioner. Som sades i propositionen kan den arbetstagare som inte uppfyller sin anmälningsskyldighet drabbas av sedvanliga arbetsrättsliga påföljder såsom disciplinpåföljd. Utskottet, som kan konstatera att ingen motion väcktes med anledning av propositionen i denna del, har i nuläget inte underlag för en bedömning att reglerna inte skulle fungera på avsett sätt. Skulle något sådant visa sig förutsätter utskottet att regeringen uppmärksammar saken och återkommer till riksdagen. Motion A278 (c) avstyrks.

Reservationer

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

1. Politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen (punkt 1) (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 1 borde ha följande lydelse: Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 1. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:A4 (v).

Ställningstagande

Regeringen konstaterar att det inte är ändamålsenligt att lagstifta i frågan och att frågan inte heller bör utredas vidare. Skrivelsen hänvisar till Svenska arbetsgivareföreningens (SAF) delägarcirculär som lämnar rekommendationer om politisk information på arbetsplatserna. Enligt skrivelsen har rekommendationerna under åren visat på en allt mindre restriktiv inställning till politisk verksamhet på arbetsplatserna. Jag ställer mig mycket tveksam till den analys som regeringen gör i skrivelsen.

I det cirkulär som gäller sedan 1998 anges dock att det inte finns någon laglig rätt för anställda eller deras representanter att verka politiskt på arbetsplatsen och att förtroendemannalagen, tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen inte är tillämpliga. Genom detta uttalande har arbetsgivarna utfärdat tämligen restriktiva förhållningsregler i fråga om politisk information och opinionsbildning på arbetsplatserna. Vi i Vänsterpartiet är medvetna om att ett införande av en lagstiftning av denna typ är förenat med vissa juridiska svårigheter. Frågan har dock inte på ett fullgott sätt belysts i och med regeringens skrivelse. Vi i Vänsterpartiet menar att behov finns av ytterligare beredning där man bl.a. tittar närmare på möjligheterna att reglera politisk information och opinionsbildning inom ramen för arbetsrätten. Detta bör regeringen ges till känna.

Det anförda innebär att motion A4 bör bifallas.

2. Översyn av arbetsrätten m.m. (punkt 2) (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 2. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2004/05:A352 yrkande 19 (kd), 2004/05:A356 yrkandena 19, 20 och 22 (kd) och 2004/05:A375 yrkande 11 (fp) och avslår motionerna 2004/05:A214 (s), 2004/05:A225 (s), 2004/05:A269 yrkande 9 (v), 2004/05:A294 i denna del (s), 2004/05:A305 (s), 2004/05:A337 (s), 2004/05:A371 (s) och 2004/05:A381 (s).

Ställningstagande

Förhållandena på arbetsmarknaden förändras. Sverige har gått från ett traditionellt industrisamhälle till ett modernt kunskapssamhälle. Den arbetsrättsreglering som infördes på 1970-talet är inte helt anpassad till dagens arbetsmarknad. Vi anser att det finns ett behov av en moderniserad arbetsrätt som är mer flexibel och bättre anpassad till de mindre företagens situation. Den nuvarande arbetsrätten består av ett svårgenomträngligt regelverk för det lilla företaget som skrämmer många av dem från att nyanställa.

En reform bör även uppmärksamma lagstiftningens betydelse för utanförskap vare sig det gäller invandrare, kvinnor eller ungdomar. Arbetsrätten är i alltför hög grad uppbyggd för att skydda dem som redan har arbete, och tar i alltför liten grad hänsyn till människor som strävar efter att få ett fotfäste på arbetsmarknaden.

Det behövs en lagstiftning som har en annan syn på medarbetarnas och företagens ömsesidiga relationer. De anställda ska ses som individer och inte bara som en del av ett kollektiv. Alla arbetstagare ska tillförsäkras grundläggande rättigheter, oavsett avtalsförhållanden eller facklig tillhörighet. Alla arbetstagare ska vara garanterade både positiv och negativ föreningsfrihet.

Det anförda bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motionerna A352 yrkande 19 (kd), A356 yrkandena 19, 20 och 22 (kd) och A375 yrkande 11 (fp) tillstyrks.

3. ILO och arbetsrätten (punkt 3) (kd)

av Stefan Attefall (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 3. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:U313 yrkande 4 (kd).

Ställningstagande

Kristdemokraterna anser att arbetsrätten kräver internationellt samarbete med särskild hänsyn till utvecklingsländernas villkor. Tillämpningen av arbetsrätten får inte innebära att negativa sanktioner riktas mot u-länderna. I stället måste Sverige och EU ta initiativ till en förstärkning av den internationella arbetsrätten genom positiva instrument – exempelvis tekniskt bistånd inom arbetsrättsområdet eller noggrannare kontroll av hur länder tillämpar arbetsrätten. Det finns flera exempel på positiva insatser.

Det handlar om att säkra tillämpningen av ILO:s fyra huvudprinciper: organisationsfrihet och förhandlingsfrihet, förbud mot tvångsarbete, avskaffande av barnarbete och avskaffande av diskriminering. Det finns flera möjligheter att stärka dessa principer internationellt, inte minst genom insatser från näringslivet. U-länder som uppfyller ILO:s principer kan ges en positiv särbehandling inom ramen för s.k. generella preferenssystem. Möjligheterna att stärka den klagomålsprocedur som finns inom ILO bör också undersökas. I dag kan ett klagomål leda till att en undersökningskommission sätts upp. Den kan sedan avge rekommendationer till ILO:s medlemsländer. Några samordnade åtgärdsalternativ finns dock inte. Det tekniska bistånd som bl.a. ILO ger för att underlätta formulering och implementering av lagstiftning på arbetslivsområdet har också visat sig framgångsrikt och bör fortsätta. Sanktioner bör undvikas. I dag hyser många u-länder misstankar om att arbetsrätten kommer att innebära förtäckt protektionism. Det anförda innebär att motion U313 yrkande 4 (kd) bör bifallas.

4. EU och arbetsrätten (punkt 4) (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 4. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:A288 (v) och avslår motionerna 2004/05:A222 yrkande 1 (s) och 2004/05:A243 (s).

Ställningstagande

Vänsterpartiet anser att ursprungslandsprincipen är det stora problemet i frågan om tjänstedirektivet. Ursprungslandsprincipen innebär att tjänsteföretag ska kunna vara verksamma i andra länder men bara behöva följa det egna landets lagar och regler. Visserligen görs det undantag för EU:s utstationeringsdirektiv men sammantaget anser vi i Vänsterpartiet att det finns stora risker för lönedumpning och urholkning av kollektivavtalen. Det förefaller också som om endast utstationeringsdirektivets hårda kärna blir gällande och att exempelvis arbetsrättsliga frågor såsom medbestämmandelagen, ledighet m.m. lämnas utanför. För Vänsterpartiet är det oacceptabelt att löntagarnas

rättigheter reduceras till undantag i stället för att utgöra huvudregel. Med principen om ursprungsland som grund kommer löntagarnas rättigheter att ständigt vara under press. Förslaget till tjänstedirektiv öppnar för att oseriösa företag, både inhemska och från andra EU/EES-länder, kan skapa en egen marknad, där seriösa företag riskerar att konkurreras ut.

Det räcker inte med att skriva in olika undantag och skärpa skrivningarna om löntagarnas rättigheter. Så länge ursprungslandsprincipen är grunden i direktivet kommer löntagarnas och andra vitala intressen ständigt att vara hotade. Regeringen måste därför vara tydlig i sin uppfattning om principerna i arbetet och förhandlingarna inför ett kommande tjänstedirektiv. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Det anförda innebär att motion A288 (v) bör bifallas och motionerna A222 yrkande 1 (s) och A243 (s) bör avslås.

5. Tidsbegränsad anställning m.m. (punkt 5) (fp)

av Tina Acketoft (fp) och Carl B Hamilton (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 5. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:A375 yrkandena 7 och 8 (fp) och avslår motionerna 2003/04:So573 yrkande 1 (mp), 2003/04:A265 (s), 2004/05:So514 yrkande 3 (s), 2004/05:N394 yrkande 6 (fp), 2004/05:A242 (s), 2004/05:A266 (s), 2004/05:A269 yrkandena 6–8 (v), 2004/05:A303 (s), 2004/05:A356 yrkande 21 (kd), 2004/05:A359 (m, fp, kd, c), 2004/05:A384 (s) och 2004/05:A389 (fp).

Ställningstagande

Folkpartiet vill rensa upp i den stora flora av visstidsanställningar som förekommer i dag och ersätta dem med en anställningsform: överenskommen visstidsanställning. En sådan anställning ska kunna gälla i upp till två år. Antalet personer med överenskommen visstidsanställning är i dag begränsad till fem personer hos en arbetsgivare. Vår uppfattning är att denna gräns bör höjas till tjugo personer.

Folkpartiet vill också att arbetsgivare ska få större möjligheter att provanställa genom att tiden i provanställning förlängs från dagens sex månader till tolv månader.

Det anförda innebär att motion A375 yrkandena 7 och 8 (fp) bör bifallas och övriga motioner avslås.

6. Tidsbegränsad anställning m.m. (punkt 5) (kd)

av Stefan Attefall (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 6. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:A356 yrkande 21 (kd) och avslår motionerna 2003/04:So573 yrkande 1 (mp), 2003/04:A265 (s), 2004/05:So514 yrkande 3 (s), 2004/05:N394 yrkande 6 (fp), 2004/05:A242 (s), 2004/05:A266 (s), 2004/05:A269 yrkandena 6–8 (v), 2004/05:A303 (s), 2004/05:A359 (m, fp, kd, c), 2004/05:A375 yrkandena 7 och 8 (fp), 2004/05:A384 (s) och 2004/05:A389 (fp).

Ställningstagande

Vi kristdemokrater anser att floran av visstids- och provanställningar bör saneras. Det bör i princip endast finnas två former, dels vikariat i högst tre år för en särskild person som har fast anställning, dels en prov- och projektanställning. Andra former av projektanställningar bör endast kunna förekomma efter överenskommelse mellan fackliga organisationer och arbetsgivare. Vi vill införa en generell provanställningsperiod, och tiden för provanställning bör förlängas till tolv månader.

Det anförda innebär att motion A356 yrkande 21 (kd) bör bifallas. Övriga motioner avstyrks i den mån de inte kan anses tillgodosedda med det anförda.

7. Upphävande av turordningsundantaget (punkt 6) (m, fp, kd, c, mp)

av Margareta Andersson (c), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m) och Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 6, med den motivering som anges under Ställningstagande, borde ha följande lydelse:

Riksdagen avslår motionerna 2004/05:A209 (s), 2004/05:A212 (s), 2004/05:A233 (s), 2004/05:A241 (s), 2004/05:A251 (s), 2004/05:A267 (s), 2004/05:A269 yrkande 1 (v), 2004/05:A304 (s), 2004/05:A335 (s), 2004/05:A370 (s), 2004/05:A377 (s) och 2004/05:A385 i denna del (s).

Ställningstagande

I utskottet är åter frågan om upphävande av tvåpersonsundantaget i 22 § andra stycket LAS uppe för behandling. Sedan bestämmelsen infördes den 1 januari 2001 har drygt fyra år passerat. Undantaget har tillämpats vid arbetsbrist i små företag. Dessa företag har kunnat fortsätta sin verksamhet med sina nyckelpersoner kvar i anställning trots nedskärningar. Bestämmelsen har fått den positiva effekt för små företag som utskottet hoppades på vid införandet. Som framfördes fanns risk för att regeln i enstaka fall skulle kunna komma att tillämpas på ett diskriminerande sätt. Därför framhölls särskilt möjligheten att

pröva ett beslut om undantag med stöd av det skydd för arbetstagaren som följer av jämställdhetslagen och andra diskrimineringslagar. Undantag från turordningsreglerna kan också prövas enligt allmänna rättsgrundsatser om beslutet är otillbörligt eller strider mot god sed på arbetsmarknaden. Vi vill understryka att undantagsregeln är avsedd för att nyckelpersoner ska kunna stanna kvar i verksamheten. Vår slutsats är att det inte finns några skäl att upphäva undantagsbestämmelsen. Vi anser dock att det är viktigt att uppmärksamt följa hur undantagsregeln tillämpas.

Motionerna A209 (s), A212 (s), A233 (s), A241 (s), A251 (s), A267 (s), A269 yrkande 1 (v), A304 (s), A335 (s), A370 (s), A377 (s) och A385 i denna del (s) avstyrks.

8. Översyn av turordningsreglerna (punkt 7) (m)

av Patrik Norinder (m) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 8. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:Sf357 yrkandena 7 och 9 (m).

Ställningstagande

Vi kan konstatera att det kan vara negativt för individen att byta jobb, särskilt om man har varit anställd länge på en arbetsplats, eftersom man efter bytet av arbete enligt LAS-reglerna kommer att sägas upp först om den nye arbetsgivaren behöver göra neddragningar. Detta gäller såväl när man är sjukskriven som när man är frisk. Vi anser att en översyn bör göras av reglerna i LAS med syftet att genomföra förändringar som förhindrar att enskilda arbetstagare blir fastlåsta i anställningar där de blir sjuka. Denna översyn bör ske i samförstånd med arbetsmarknadens parter.

Över huvud taget är det ett stort problem med den låga rörligheten på den svenska arbetsmarknaden. Människor låses in på arbeten där de inte trivs eller som gör dem sjuka. Den låga rörligheten har flera orsaker. Turordningsreglerna i LAS bidrar genom att människor som varit länge på ett arbete inte vågar byta av rädsla för att då hamna sist i turordningen. Arbetsgivaren vågar i sin tur inte anställa människor som löper större risk att bli sjukskrivna, framför allt de som har varit sjukskrivna tidigare, kvinnor och äldre arbetskraft. Även för medelålders personer är det svårare att byta arbete bl.a. därför att man enligt LAS efter 45 års ålder får räkna dubbel anställningstid vid placering i turordningen. Det gör att potentiella arbetsgivare blir mer tveksamma att anställa. Därför bör regeln i 3 § tredje stycket LAS om dubbelräknad anställningstid avskaffas.

Vi anser att riksdagen bör bifalla motion Sf357 yrkandena 7 och 9 (m).

9. Tiden för återanställningsrätt m.m. (punkt 11) (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 11 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 9. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:A269 yrkande 3 (v) och avslår motion 2004/05:A269 yrkande 12 (v).

Ställningstagande

Arbetsgivaren har rätt att själv definiera när arbetsbrist föreligger och därmed också grund för uppsägning. Företrädesrätten till återanställning infördes för att motverka att oseriösa arbetsgivare säger upp personal enbart för att kunna anställa andra.

Regeln om icke-diskriminering innebär att arbetsgivare inte godtyckligt ska kunna sortera ut icke önskvärda personer. Företrädesrätten är därför en viktig del i anställningsskyddet för att förhindra diskriminering. Riksdagen försämrade företrädesrätten 1997 genom att förkorta den från tolv till nio månader. I sina remissvar påtalade både JämO och LO att förändringen skulle få negativa konsekvenser för föräldralediga kvinnor – och män. Många har haft tidsbegränsade anställningar där de tjänat in företrädesrätt till återanställning före ledigheten. En företrädesrätt som enbart omfattar nio månader innebär för många föräldralediga försämrade förutsättningar att utnyttja sin företrädesrätt.

Ska företrädesrätten vara ett skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas till tolv månader.

Det anförda innebär att motion A269 yrkande 3 (v) bör bifallas och motion A269 yrkande 12 (v) avslås.

10. Företrädesrätt och inhyrning av arbetskraft (punkt 13) (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 13 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 10. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:A269 yrkande 4 (v) och avslår motionerna 2004/05:A252 (s) och 2004/05:A294 i denna del (s).

Ställningstagande

Jag anser att anställningsskyddet sätts ur spel när arbetsgivare efter genomförda uppsägningar på grund av arbetsbrist hyr in arbetskraft från bemanningsföretag. Detta måste motverkas genom att företrädesrätten till ny an-

ställning alltid ska gå före inhyrning av arbetskraft. Riksdagen bör begära att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagstiftningen i denna fråga.

Det anförda innebär att motion A269 yrkande 4 (v) bör bifallas och motionerna A252 (s) och A294 i denna del (s) avslås i den mån de inte kan anses tillgodosedda med det anförda.

11. Skydd för föräldralediga (punkt 15) (m, fp, kd, c, mp)

av Margareta Andersson (c), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m) och Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 15 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 11. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2004/05:Sf363 yrkandena 37 och 38 (kd), 2004/05:A320 yrkande 1 (mp), 2004/05:A352 yrkande 13 (kd) och 2004/05:A356 yrkande 9 (kd) och avslår motionerna 2004/05:A269 yrkandena 2 och 5 (v) och 2004/05:A331 (s).

Ställningstagande

Efter riksdagens tillkännagivande för mer än fyra år sedan (2000/01:AU9, rskr. 179) om behovet av förstärkt skydd för föräldralediga har fortfarande inte några lagförslag lagts fram av regeringen, trots att frågan har utretts av ALI som också presenterat konkreta lösningar. Vi anser att frågan om skydd för föräldralediga är angelägen. Ytterligare dröjsmål kan inte godtas.

Vi anser att ett särskilt förbud mot diskriminering av föräldralediga bör införas och att uppsägningstiden för den som är helt föräldraledig ska börja löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar sitt arbete. Lagen bör också garantera att den som varit föräldraledig ska kunna återuppta sitt arbete efter ledigheten utan försämrade villkor. Regeringen bör snarast återkomma med förslag av denna innebörd.

Det anförda innebär att motionerna Sf363 yrkandena 37 och 38 (kd), A320 yrkande 1 (mp), A352 yrkande 13 (kd) och A356 yrkande 9 (kd) tillstyrks. Övriga motioner avstyrks i den mån de inte kan anses tillgodosedda med det som anförts.

12. Anställningsskydd m.m. vid företagsnedläggning (punkt 16) (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 16 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 12. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:A301 yrkandena 1–3 (v) och avslår motionerna 2004/05:A280 (s), 2004/05:A297 (s) och 2004/05:A319 (mp).

Ställningstagande

Det finns mycket som tyder på att den svenska lagstiftningen som gäller vid nedläggning av företag eller företagsenheter måste skärpas. Vänsterpartiet menar att det är hög tid att ta strid för att högt kvalificerade arbeten och lönsam produktion ska stanna i landet. Riksdagen bör därför begära att regeringen lägger fram förslag till ändringar i lagstiftningen i syfte att stärka de anställdas rätt och skärpa företagens skyldigheter vid nedläggning av företag eller företagsenheter.

Ett problem består i att det inte är olönsamma enheter som läggs ned eller säljs, utan att det allt oftare handlar om att företag köper upp/fusionerar med andra företag och därefter lägger ned enheter i syfte att säkra marknadsandelar och begränsa konkurrensen inom en viss bransch. Av detta skäl går inte heller de som beslutat om en företagsnedläggning med på att någon annan får gå in och förvärva en sådan nedläggningshotad enhet. Jag anser därför att riksdagen bör begära att regeringen lägger fram förslag till lagändringar i syfte att ge de anställda ökade möjligheter att förvärva ett företag eller en företagsenhet som drabbas av ett beslut om nedläggning.

Riksdagen bör dessutom begära att regeringen i övrigt föreslår åtgärder som de facto möjliggör sådana övertaganden.

Det anförda innebär att motion A301 yrkandena 1–3 (v) bör bifallas och att motionerna A280 (s), A297 (s) och A319 (mp) bör avslås.

13. Anställningsskydd m.m. vid företagsnedläggning (punkt 16) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 16 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 13. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:A319 (mp) och avslår motionerna 2004/05:A280 (s), 2004/05:A297 (s) och 2004/05:A301 yrkandena 1–3 (v).

Ställningstagande

Att företag väljer att lägga ned eller flytta sin verksamhet, helt eller delvis, är inget nytt i sig. Vad som däremot allt oftare på senaste tiden framförts som argument vid en företagsnedläggning i Sverige är att det inte är tillräckligt bra lönsamhet. För lite vinst i ett företag är ett mycket dåligt argument för att låta personal bli arbetslös.

Vid en internationell jämförelse tycks det vara relativt enkelt att lägga ned företag i Sverige. I t.ex. Frankrike krävs företag som ska lägga ned på betydande åtaganden riktade till de anställda för att kunna slå igen fabriker. Frågan är om vi inte bör skärpa lagstiftningen här i Sverige för att storföretagen inte ska få lägga ned fabriker och verksamhet som går med vinst. Man kan t.ex. kräva att företag måste kunna motivera inför någon ansvarig myndighet, fackförbunden och den ort/de orter som drabbas, varför man tänkt lägga ned verksamhet. Man skulle också kunna kräva att storföretagen ekonomiskt ska ansvara för t.ex. ny utbildning och inkomstgaranti under ett visst antal månader. Storföretagen måste ta ett större ansvar vid företagsnedläggningar. Detta bör ges regeringen till känna.

Det anförda innebär att motion A319 (mp) bör bifallas och motionerna A280 (s), A297 (s) och A301 yrkandena 1–3 (v) bör avslås.

14. Rätt till tjänstledighet för närståendevård (punkt 18) (kd)

av Stefan Attefall (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 18 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 14. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:So608 yrkande 6 (kd).

Ställningstagande

Kristdemokraterna menar att anhörigrollen inom vård och omsorg måste uppvärderas och erkännas för att möta framtidens behov. Frågan om de anhöriga enbart ska få olika typer av stöd eller om det ska bli aktuellt att yngre anhöriga ska kunna anställas och omfattas av trygghetsförsäkringar och pensionsavtal måste lyftas fram. Kristdemokraterna anser att det ska finnas rätt till tjänstledighet på hel- eller deltid för vård av anhörig. Det skulle underlätta för många anhöriga. Det skulle även vara ett erkännande av insatsen. Tjänstledigheten bör ges endast under kortare perioder, exempelvis tre månader i taget, eftersom man inte i förväg kan veta hur stort vårdbehovet kommer att vara. På sikt borde man kunna diskutera möjligheten att minska sin arbetstid för att vårda en anhörig under längre tid.

Det anförda innebär att motion So608 yrkande 6 (kd) bör bifallas.

15. Rätt till tjänstledighet för frivilligt försvarsarbete m.m. (punkt 19) (m)

av Patrik Norinder (m) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 19 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 15. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:A207 (m) och avslår motion 2004/05:A334 (fp).

Ställningstagande

Svenskar, utöver militärer och poliser, anlitas alltmer vid olika fredsfrämjande uppgifter i världen. Med hjälp av svenskt bistånd finns många svenskar ute i världen för att hjälpa till att även bygga upp det civila samhället.

För att kunna rekrytera den kompetens som behövs är det väsentligt att dessa personer omfattas av ett anställningsskydd. På dagens arbetsmarknad är det få som vill riskera en fast anställning med goda villkor för att under en tidsbegränsad period göra en viktig fredsfrämjande insats. Till skillnad från anställda i utlandsstyrkan har dessa personer inget skydd mot uppsägning eller avskedande. Det finns inte heller någon rätt till tjänstledighet eller något skydd mot försämrade villkor vid återkomsten till Sverige.

Vi menar att denna fråga behöver få en lösning och att ett regelverk liknande det för anställda i utlandsstyrkan bör införas. Detta innebär att motion A207 (m) bör bifallas och motion A334 (fp) avslås.

16. Arbetsrätten för äldre m.m. (punkt 21) (m)

av Patrik Norinder (m) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 21 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 16. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:Sf357 yrkande 15 (m).

Ställningstagande

I det nya allmänna pensionssystemet finns ingen fixerad pensionsålder. Från 61 års ålder är det möjligt att gå i pension helt eller delvis med en, två eller tre fjärdedels pension. Garantipension kan dock tas ut först från 65 års ålder. I systemet finns inte någon övre åldersgräns för när man måste gå i pension, och så länge man arbetar tjänar man in ytterligare pension.

Sedan den 1 september 2001 har arbetstagare även rätt att kvarstå i anställning till 67 år. Många äldre kan och vill arbeta längre än så, men vill kanske inte vara kvar på sitt gamla arbete. En del arbetsgivare undviker dock att anställa äldre människor därför att risken är större än att anställa någon som är yngre. Lönekostnaderna är högre och även avsättningarna till avtalspensioner samtidigt som risken för att personen ska bli sjuk eller inte orka med sina arbetsuppgifter är större. Dessutom är det svårare att säga upp en äldre person. För att fler arbetsgivare ska våga och vilja anställa äldre föreslår vi därför att det ska ges ökad möjlighet till tidsbegränsad anställning av personal

över 61 år, något som även föreslagits av Näringsdepartementets seniorgrupp (Ds 2002:10).

Det anförda innebär att motion Sf357 yrkande 15 (m) bör bifallas.

17. Rätt för äldre att stanna kvar i arbete m.m. (punkt 22) (kd)

av Stefan Attefall (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 22 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 17. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:A353 yrkandena 3 och 9 (kd).

Ställningstagande

Personer som velat fortsätta sin anställning efter 65 år har tidigare inte fått göra det. Vi kristdemokrater välkomnar därför den lag som ger arbetstagare rätt att arbeta till 67 års ålder. Den lagen ser vi dock bara som ett första steg. Enligt vår mening bör alla ha en lagstadgad rätt att vara kvar i arbetslivet till 72 år. En sådan reform skulle svara mot den positiva inställning en stor del av de blivande pensionärerna har till tanken på att förvärvsarbeta eller arbeta frivilligt efter pensioneringen.

En annan angelägen fråga är att avskaffa hindren för äldre personer att byta arbete. Flertalet avtalspensionssystem är förmånsbestämda och därmed konstruerade så att premiekostnaden stiger med den anställdes ålder, vilket medför att den arbetsgivare som anställer en äldre får betala en oproportionerligt stor del av pensionskostnaden. Dessutom är kostnaderna för korttidssjukfrånvaro något högre för äldre. Det finns inte heller någon möjlighet för den anställda att fransäga sig pensionspremiebetalningarna eftersom dessa är avtalsbundna.

För att rätta till denna typ av effekter anser Kristdemokraterna att regeringen bör ta initiativ till en översyn av avtalspensionernas effekt på den äldre arbetskraftens konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Översynen bör leda fram till överläggningar med arbetsmarknadens parter i syfte att minska skillnaderna i kostnader för yngre och äldre arbetskraft.

Det anförda bör ges regeringen till känna. Motion A353 yrkandena 3 och 9 (kd) tillstyrks.

18. Turordningsavtal som avser äldre (punkt 23) (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 23 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 18. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:A269 yrkande 11 (v).

Ställningstagande

Den 1 januari 1997 försämrades skyddet för äldre vid avsteg från turordningsreglerna. Det krävs inte längre att den centrala fackliga organisationen ska godkänna avsteg från lagen när arbetstagare som fyllt 57,5 år omfattas. Regeringens motiv för regeländringen var att förtidspensionering av arbetsmarknadsskäl inte längre var möjligt.

Äldre arbetstagare har en svag position på arbetsmarknaden. De har i dag fått väsentligt svårare än andra att hitta ett nytt arbete och ordna sin försörjning efter en uppsägning. Behovet av skydd för dessa löntagare har därför inte minskat – tvärtom. Vi i Vänsterpartiet vill påminna om att regeln en gång infördes för att skydda den äldre arbetskraften.

Vänsterpartiet menar att man bör återinföra bestämmelsen om att den centrala organisationen ska godkänna avsteg från turordningsregeln om avsteget innebär att man säger upp personer som fyllt 57,5 år. Detta bör riksdagen begära förslag om hos regeringen.

Det anförda innebär att motion A269 yrkande 11 (v) bör bifallas.

19. Personalkontroll och utdrag ur belastningsregister (punkt 25) (kd)

av Stefan Attefall (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 25 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 19. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:So537 (kd) och avslår motion 2004/05:A347 (s).

Ställningstagande

Under senare tid har det införts personalkontroll av de människor som arbetar inom barnomsorg och förskola. Kristdemokraterna menar att det är rimligt att det också finns någon form av personalkontroll av dem som söker tjänster inom vård och äldreomsorg. Kontrollen bör gälla personal som har tillgång till den äldres bostad. Argumentet mot en sådan kontroll är att det är en kränkning av den anställdes personliga integritet. Det är dock inte bara de mest motiverade och intresserade som söker sig till vårddyrket. Det finns flera skäl till detta. Bland annat måste statusen på vårddyrkena höjas och man måste satsa mer på de anställda som har en viktig roll i samhället. Kristdemokraterna menar att samhället måste skapa förutsättningar för att människor ska kunna åldras under trygghet och värdiga former. Respekten för alla människors lika och okränkbara värde måste upprätthållas under hela livscykeln.

Därför vill vi införa en form av personalkontroll inom vård och äldreomsorg i likhet med den som finns för förskola.

Det anförda innebär att motion 2003/04:So537 (kd) bör bifallas och motion A347 (s) bör avslås.

20. Negativ föreningsrätt och granskningsavgifter (punkt 27) (m)

av Patrik Norinder (m) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 27 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 20. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:K311 yrkande 3 (m).

Ställningstagande

Vi anser att regeringen omedelbart bör lägga fram förslag till lagstiftning med innebörden att arbetstagare som inte är medlemmar i en fackförening inte genom kollektivavtal ska kunna tvingas betala avgifter till en facklig organisation som de valt att stå utanför. Europarådets kommitté för sociala rättigheter har slagit fast att granskningsavgifterna bryter mot den mänskliga rättigheten att stå utanför en organisation om inte avgifterna står i proportion dels till kostnaderna för den tjänst som facket utför, dels till nyttan för arbetstagaren. Det är uppenbart att avgifterna varken står i proportion till kostnaderna för den tjänst som facket utför eller till nyttan för arbetstagaren. Därför bör granskningsavgifterna ifrågasättas ur såväl juridisk som moralisk synvinkel. Mest absurt är det faktum att arbetstagare som inte vill vara med i facket ändå tvingas betala granskningsavgiften. Det är en direkt kränkning av deras rättigheter.

Det anförda innebär att motion K311 yrkande 3 (m) bör bifallas.

21. Avskaffande av Arbetsdomstolen (punkt 28) (fp)

av Tina Acketoft (fp) och Carl B Hamilton (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 28 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 21. Riksdagen bifaller därmed motion 2004/05:A333 (fp).

Ställningstagande

Vi anser att de partssammansatta domstolarna bör avskaffas. Deras uppgifter bör i stället överföras till de allmänna domstolarna. Objektiviteten, allsidigheten och opartiskheten i dessa domstolar kan på goda grunder ifrågasättas.

Den enskilde kan även uppleva att han eller hon inte får en rättvis rättegång när saken ska prövas av ledamöter som representerar intresseorganisationer. Problemet kan bli tydligt i t.ex. diskrimineringsmålen.

Den nödvändiga specialkompetens som kan behövas i vissa tvister kan tillgodoses genom ett system med rotlar, där domare med specialistkompetens ingår. Vid behov kan även utomstående expertis anlitas.

Detta innebär att Arbetsdomstolen bör läggas ned. Ett utredningsarbete med denna inriktning bör påbörjas. Motion A333 (fp) bör bifallas av riksdagen.

Särskilda yttranden

Utskottets beredning av ärendet har föranlett följande särskilda yttranden. I rubriken anges inom parentes vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. Skydd för föräldralediga (punkt 15) (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Nuvarande lagstiftning som tillåter att arbetsgivare använder föräldraledigheten som uppsägningstid när uppsägningar på grund av arbetsbrist verkställs urholkar företrädesrätten till återanställning för föräldralediga. Ska företrädesrätten vara ett skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas till tolv månader och uppsägningstiden för en föräldraledig arbetstagare ska börja löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptagit sitt arbete.

Redan i mars 2001 gjorde riksdagen ett tillkännagivande till regeringen om förstärkt skydd för föräldralediga. Frågan har utretts men regeringen har ännu inte återkommit med något förslag. Jag förutsätter att regeringen snarast återkommer med förslag i denna mycket angelägna fråga.

2. Arbetsdomstolen (punkt 28) (kd, c)

av Margareta Andersson (c) och Stefan Attefall (kd).

Vi ser nackdelar med en partssammansatt domstol som AD, vilket kan bli särskilt framträdande i jämställdhetsvisterna. Den korporativa konstruktionen med ledamöter som nomineras av arbetsgivar- och arbetstagersidan innebär en risk för att processerna blir en del av parternas förhandlingsspel. En majoritet av ledamöterna består av företrädare för de parter som tidigare förhandlat fram kollektivavtalen, vilket gör det olämpligt att de även ska ha företräde vid tolkningen av avtalen. Ett domslut som innebär att en part fälls för könsdiskriminering skulle kunna underminera avtalens trovärdighet. Det är inte uteslutet att en prövning i allmän domstol skulle öka möjligheterna till en rättvis rättegång.

Frågan om domstol i diskrimineringstvister ingår nu i det omfattande uppdrag som Diskrimineringskommittén har, vilket vi värdesätter. Vi utgår från att kommittén beaktar för- och nackdelarna med att målen ligger kvar i AD. Kommitténs överväganden bör avvaktas.

3. Bisysslor (punkt 29) (c)

av Margareta Andersson (c).

Många myndighetschefer, generaldirektörer och domare har i dag bisysslor vid sidan om sina ordinarie uppdrag. Misstanke om jäv kan därför uppstå hos

allmänheten när personer i samhällets tjänst också har andra uppdrag som kan komma att påverka deras beslut.

Bisysslorna för myndighetspersoner tär på förtroendekapitalet och bör därför finnas redovisade någonstans. Nuvarande frivillighet när det gäller anmälan om deltagande i olämpliga sidouppdrag är inte tillfyllest. Anmälan om sidouppdrag bör ske obligatoriskt för att stärka förtroendet för de offentligt anställdas bisysslor. En anmälan om bisysslor kan även öppna för ökad konkurrens, mer mångfald och valfrihet till gagn för medborgaren.

Justitiekanslern (JK) bör därför ges i uppdrag att bedöma och registrera offentliganställdas samtliga bisysslor. Den nuvarande ordningen som gäller för domare med frivillig anmälan om bisysslorna till arbetsgivaren i samma domstol för att denne ska kunna bedöma lämplighetsfrågan är inte godtagbar.

En anmälan till JK är motiverad för att man ska få en god insyn i omfattningen av bisysslorna inom olika samhällsorgan. Riksdagen bör därför ge regeringen i uppdrag att införa en obligatorisk anmälan till JK av domarnas sidouppdrag.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Skrivelsen

Regeringens skrivelse 2004/05:66 Politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen.

Följdmotion

2004/05:A4 av Camilla Sköld Jansson m.fl. (v):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om tillsättande av en utredning om politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen.

Motion från allmänna motionstiden 2002/03

2002/03:Ub430 av Göte Wahlström och Christina Nenes (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om semesterlönegrundande studier för vuxenstuderande.

Motioner från allmänna motionstiden 2003/04

2003/04:So537 av Ragnwi Marcelind m.fl. (kd):

Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till en ny form av personalkontroll för personer som söker tjänst inom vård- och äldreomsorg i enlighet med motionens intentioner.

2003/04:So573 av Kerstin-Maria Stalin och Helena Hillar Rosenqvist (mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om personal som tillfälligt arbetar i äldreomsorg.

2003/04:A264 av Ulla Hoffmann m.fl. (v):

Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om genomförande av Arbetstidskommitténs, KNAS, förslag till ny ledighetslagstiftning.

2003/04:A265 av Anneli Särnblad Stoors m.fl. (s):

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

2003/04:A299 av Göte Wahlström och Christina Nenes (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om semesterlönegrundande studier för vuxenstuderande.

Motioner från allmänna motionstiden 2004/05

2004/05:K311 av Peter Danielsson (m):

3. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagstiftning med innebörden att arbetstagare som inte är medlemmar i en fackförening inte genom kollektivavtal kan tvingas betala avgifter till en facklig organisation som de valt att stå utanför.

2004/05:U313 av Holger Gustafsson m.fl. (kd):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stärka den internationella arbetsrätten bl.a. genom stöd till International Labour Organization (ILO).

2004/05:Sf357 av Fredrik Reinfeldt m.fl. (m):

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att, tillsammans med arbetsmarknadens parter, se över lagen om anställningsskydd (LAS) med syftet att föreslå förändringar som förhindrar att arbetstagare låses fast i arbeten där de blir sjuka.

9. Riksdagen beslutar avskaffa regeln om dubbla turordningsår i lagen om anställningsskydd (LAS) i enlighet med vad som anförs i motionen.

15. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag på ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) för arbetstagare över 61 år, i enlighet med vad som anförs i motionen.

2004/05:Sf363 av Göran Hägglund m.fl. (kd):

37. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att införa ett särskilt förbud mot diskriminering av föräldradediga i föräldradighetslagen och att uppsägningstiden vid uppsägning på grund av arbetsbrist av anställd som är helt föräldradedig börjar löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar sitt arbete.

38. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att genom lagstiftningen garantera rätten att återuppta sitt arbete utan försämrade villkor efter föräldradighet.

2004/05:So514 av Christina Axelsson och Sonia Karlsson (s):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet att se över lagen om anställningsskydd i syfte att åstadkomma heltidstjänster som rättighet och deltidstjänster som möjlighet.

2004/05:So608 av Rosita Runegrund m.fl. (kd):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om rätten till tjänstledighet för vård av anhöriga.

2004/05:N394 av Tobias Krantz (fp):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en modernare arbetsrätt.

2004/05:A207 av Hillevi Engström och Lena Adelson Liljeroth (m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om införande av ledighetsregler och skydd av anställningen vid viss utlandstjänstgöring.

2004/05:A209 av Fredrik Olovsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ta initiativ till att återställa LAS vad gäller turordningsreglerna.

2004/05:A212 av Christin Hagberg och Anita Jönsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ta bort möjligheten för arbetsgivare med färre anställda än tio att undanta två stycken anställda från turordningen i lagen om anställningsskydd.

2004/05:A214 av Christer Erlandsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om åtgärder för att förhindra att anställda som blir uppsagda hamnar i arbetslöshet.

2004/05:A222 av Hillevi Larsson och Britt-Marie Lindkvist (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om gränsöverskridande fackliga rättigheter inom EU.

2004/05:A225 av Billy Gustafsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att överväga en reformering av arbetsrätten.

2004/05:A233 av Tomas Eneroth m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ett initiativ till att återställa LAS vad gäller turordningsreglerna.

2004/05:A241 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s):

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

2004/05:A242 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Anneli Särnblad (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om lagstadgad rätt till heltidsanställning och behovet av att minska de tidsbegränsade anställningarna.

2004/05:A243 av Christina Axelsson m.fl. (s):

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

2004/05:A248 av Anneli Särnblad m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist vid bolagisering och byte av organisationsnummer.

2004/05:A251 av Kerstin Andersson och Jan Björkman (s):

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

2004/05:A252 av Tomas Eneroth m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om inhyrd arbetskraft när uppsagda arbetstagare har företrädesrätt enligt 25 § LAS.

2004/05:A266 av Lennart Axelsson (s):

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

2004/05:A267 av Britt-Marie Lindkvist (s):

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

2004/05:A269 av Lars Ohly m.fl. (v):

1. Riksdagen beslutar upphäva beslutet att arbetsgivare i företag med färre än 10 anställda ensidigt kan undanta två personer från turordningslista vid uppsägning.
2. Riksdagen beslutar att uppsägningstiden för föräldraledig arbetstagare börjar löpa först då arbetstagaren återupptagit sitt arbete, helt eller delvis.
3. Riksdagen beslutar att återanställningsrätten skall vara 12 månader enligt lagen om anställningsskydd.

4. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagstiftningen så att företrädesrätten till återanställning alltid skall gå före inhyrning av arbetskraft.
5. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen om anställningsskydd så att central facklig organisation skall godkänna avsteg från turordningslista vid uppsägning som berör gravida och föräldralediga.
6. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till sådan ändring i lagstiftningen så att tillsvidare- och heltidsanställning skall vara norm i arbetslivet.
7. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till sådan ändring i lagstiftningen att visstidsanställningar med en sammanlagd tid över 18 månader inom ramen av en treårsperiod övergår i tillsvidareanställning.
8. Riksdagen beslutar att avskaffa överenskommen visstidsanställning.
9. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagstiftningen enligt vad i motionen anförs om saklig grund vid uppsägning på grund av personliga skäl.
10. Riksdagen beslutar att hänvisningen till central arbetstagarorganisation återinförs i lagen om anställningsskydd.
11. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagstiftningen enligt vad i motionen anförs om godkännande av avsteg från turordningslista vid uppsägning som berör arbetstagare äldre än 57 ½ år.
12. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagstiftningen enligt vad i motionen anförs om deltidсанställdas företrädesrätt till utökad arbetstid.

2004/05:A278 av Viviann Gerdin (c):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att nuvarande regler om bisysslor för offentligt anställda bör skärpas genom obligatorisk anmälningsskyldighet till Justitiekanslern (JK).

2004/05:A280 av Jan Björkman m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om företagens ansvar vid nedläggningar.

2004/05:A282 av Krister Örnfjäder och Agneta Ringman (s):

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

2004/05:A288 av Camilla Sköld Jansson m.fl. (v):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ett kommande tjänstedirektiv inte skall utgå från ursprungslandsprincipen.

2004/05:A294 av Christer Erlandsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om MBL/LAS och uthyrningsföretag.

2004/05:A295 av Christer Erlandsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om de möjligheter semesterlagen ger att spara semester.

2004/05:A297 av Anita Jönsson och Jarl Lander (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om nedläggningar av och driftbegränsningar för företag i Europa och Sverige.

2004/05:A301 av Peter Pedersen och Rossana Dinamarca (v):

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagstiftningen i syfte att stärka de anställdas rätt, och skärpa företagens skyldigheter, vid nedläggning av företag eller företagsenhet.
2. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagstiftningen i syfte att ge de anställda ökade möjligheter att förvärva ett företag, eller en företagsenhet, som drabbas av ett beslut om nedläggning.
3. Riksdagen begär att regeringen i övrigt föreslår åtgärder som de facto möjliggör sådana övertaganden som omtalas i yrkande 2.

2004/05:A303 av Margareta Sandgren (s):

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

2004/05:A304 av Agneta Gille (s):

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

2004/05:A305 av Agneta Gille och Rezene Tesfazion (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att skapa ordning och likvärdiga arbetsvillkor för samtliga arbetstagare som jobbar i Sverige.

2004/05:A308 av Lars Lilja och Karl Gustav Abramsson (s):

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

2004/05:A319 av Ulf Holm (mp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ökat ansvar för storföretag vid företagsnedläggning.

2004/05:A320 av Ulf Holm m.fl. (mp):

1. Riksdagen begär att regeringen skyndsamt utarbetar ett förslag till lagändring i enlighet med vad i motionen anförs om föräldraledighetslagen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ökat skydd för tjänstlediga.

2004/05:A331 av Christina Nenes och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s):

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

2004/05:A333 av Helena Bargholtz (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om avskaffande av Arbetsdomstolen.

2004/05:A334 av Eva Flyborg och Runar Patriksson (fp):

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

2004/05:A335 av Christina Nenes och Göte Wahlström (s):

Riksdagen beslutar om ändring i 22 § lagen 1982:80 om anställningsskydd enligt vad som anförs i motionen om borttagande av undantagsreglerna.

2004/05:A337 av Hans Hoff (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om vikten av att stärka arbetstagarnas ställning i de arbetsrättsliga lagarna.

2004/05:A347 av Elisebeht Markström (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att skyddet för anställdas integritet måste stå tillbaka till förmån för barns rätt till skydd.

2004/05:A349 av Sverker Thorén (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att göra det möjligt för dem som vill att kunna stanna kvar på arbetet när de fyllt 65 år.

2004/05:A352 av Annelie Enochson m.fl. (kd):

13. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av svensk lagstiftning i enlighet med det som ministerrådet kommit fram till avseende föräldraledighet och rätten att återta sin tjänst utan försämrade villkor, i enlighet med vad som anförs i motionen.

19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att fosterföräldraskap bör betraktas som förvärvsarbete.

2004/05:A353 av Annelie Enochson m.fl. (kd):

3. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om att rätten att kvarstå i arbete förlängs från 67 till 72 års ålder.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att vidta åtgärder i syfte att minska skillnader beträffande kostnader som arbetsgivarna har för yngre och äldre arbetskraft.

2004/05:A356 av Stefan Attefall m.fl. (kd):

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om jämställdhet och diskriminering av föräldralediga.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en moderniserad arbetsrätt.
20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en utredning som tar ett samlat grepp kring arbetsrätten.
21. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en generell provanställningsperiod och att möjligheten till provanställning förlängs till tolv månader.
22. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om sympatiåtgärders och stridsåtgärders proportionalitet.

2004/05:A359 av Jeppe Johnsson m.fl. (m, fp, kd, c):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att reformera reglerna för tidsbegränsade anställningar.

2004/05:A370 av Catherine Persson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs att 22 § LAS vad gäller turordningsregler vid uppsägning skall ändras till den tidigare lydelse som gällde före den 1 januari 2001.

2004/05:A371 av Hillevi Larsson m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om social dumpning samt lönedumpning.

2004/05:A375 av Carl B Hamilton m.fl. (fp):

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att införa anställningsformen visstidsanställning under två år för högst 20 personer hos samma arbetsgivare.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att införa möjligheten till provanställning under tolv månader.

11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att reformera arbetsrätten för att göra det lättare att anställa och särskilt att anställa dem som hittills stått utanför den reguljära arbetsmarknaden.

2004/05:A377 av Kurt Kvarnström och Barbro Hietala Nordlund (s):

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

2004/05:A381 av Raimo Pärssinen m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om ordning och reda på arbetsmarknaden.

2004/05:A384 av Raimo Pärssinen m.fl. (s):

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

2004/05:A385 av Raimo Pärssinen m.fl. (s):

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

2004/05:A389 av Cecilia Wigström och Birgitta Ohlsson (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen vad som i motionen anförs om att öka möjligheterna för personer med utländsk bakgrund att inträda på den svenska arbetsmarknaden genom förlängd provanställning som ersättning eller komplement till validering av examensbevis.

BILAGA 2

Utskottets lagförslag

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha följande lydelse.

22 §

Nuvarande lydelse

Utskottets förslag

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgi-

Arbetstagarens plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som

Nuvarande lydelse

varen, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Utskottets förslag

förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.
2. Äldre föreskrifter om turordning enligt 22 § skall tillämpas i samband med förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, om förhandlingen har begärts före lagens ikraftträdande.