



Arbetsrätt

Sammanfattning

I detta betänkande behandlar arbetsmarknadsutskottet 66 motionsyrkanden om arbetsrätt väckta under den allmänna motionstiden hösten 2006 och en motion om rätt till heltid som väckts med anledning av en återkallelse av en regeringsskrivelse. Frågorna i betänkandet spänner över ett stort område och gäller bl.a. de svenska kollektivavtalen, företagsnedläggning, löntagarägda företag, turordningsregler vid uppsägning, sympatiåtgärder, rätt till heltidsanställning och ledighet. Utskottets utgångspunkt är att grunden för reglering av villkoren på svensk arbetsmarknad bör vara kollektivavtal och inte lagstiftning. Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden. Reservationer och särskilda yttranden har lämnats av företrädarna för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	6
Utskottets överväganden	7
Arbete i Sverige i en globaliserad värld	7
Företagsnedläggning m.m.	12
Löntagaräggande m.m.	14
Kollektivavtal och sympatiåtgärder	17
Vetorätt och övergång av verksamhet	19
Upphävande av turordningsundantaget i LAS	21
Turordningsreglerna i övrigt	22
Skadestånd m.m. enligt LAS	24
Rätt till heltid och möjlighet till deltid	25
Ledighet	27
Övriga arbetsrättsliga frågor	31
Reservationer	35
1. Anställningsvillkor m.m. inom bl.a. EU-medlemsstaterna, punkt 1 (v)	35
2. Kollektivavtal, punkt 3 (s)	36
3. Företagsnedläggning m.m., punkt 4 (v)	36
4. Företagsnedläggning m.m., punkt 4 (mp)	37
5. Löntagaräggande m.m., punkt 5 (v)	38
6. Upphävande av turordningsundantaget, punkt 8 (s, v)	40
7. Övriga turordningsfrågor, punkt 9 (v)	41
8. Skadestånd m.m. enligt LAS, punkt 10 (v)	42
9. Heltid, punkt 11 (s, v, mp)	42
10. Ledighet, punkt 12 (v)	43
11. Övriga arbetsrättsliga frågor, punkt 14 (s)	44
Särskilda yttranden	46
1. Anställningsvillkor m.m. inom bl.a. EU-medlemsstaterna, Svenska modellen på en internationell arbetsmarknad m.m. och Sympatiåtgärder m.m., punkterna 1, 2 och 6 (s)	46
2. Kompetensutveckling, punkt 13 (s)	48
3. Kompetensutveckling och Övriga arbetsrättsliga frågor, punkterna 13 och 14 (mp)	48
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	50
Motion väckt med anledning av skr. 2006/07:36	50
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2006	50
<i>Bilaga 2</i>	
Reservanternas lagförslag	58

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Anställningsvillkor m.m. inom bl.a. EU-medlemsstaterna

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A236 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 5 och

2006/07:A237 av Hillevi Larsson (s) yrkande 1.

Reservation 1 (v)

2. Svenska modellen på en internationell arbetsmarknad m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A208 av Hans Hoff (s),

2006/07:A250 av Agneta Gille (s),

2006/07:A251 av Billy Gustafsson (s),

2006/07:A297 av Göte Wahlström och Christina Oskarsson (båda s) och

2006/07:A319 av Phia Andersson m.fl. (s) yrkandena 1 och 2.

3. Kollektivavtal

Riksdagen avslår motion

2006/07:A318 av Lennart Axelsson m.fl. (s).

Reservation 2 (s)

4. Företagsnedläggning m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A219 av Ulf Holm (mp),

2006/07:A257 av Hillevi Larsson (s),

2006/07:A287 av Peter Pedersen m.fl. (v) yrkandena 1 och 2,

2006/07:A295 av Jan Björkman m.fl. (s) och

2006/07:A313 av Raimo Pärssinen m.fl. (s).

Reservation 3 (v)

Reservation 4 (mp)

5. Löntagaräggande m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A235 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 1, 2 och 5,

2006/07:A287 av Peter Pedersen m.fl. (v) yrkandena 3–6 och

2006/07:A345 av Anders Ygeman (s).

Reservation 5 (v)

6. Sympatiåtgärder m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:K226 av Peter Danielsson (m) yrkande 3,

2006/07:A233 av Peter Jonsson (s) och

2006/07:A319 av Phia Andersson m.fl. (s) yrkande 7.

7. **Vetorätt m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:Fi267 av Anders Ygeman och Carin Jämtin (båda s) yrkande 2 och

2006/07:A320 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s).

8. **Upphävande av turordningsundantaget**

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:K228 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 4 i denna del,

2006/07:A206 av Christin Hagberg (s),

2006/07:A209 av Agneta Gille (s),

2006/07:A212 av Inger Jarl Beck (s),

2006/07:A253 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s),

2006/07:A281 av Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s),

2006/07:A285 av Fredrik Olovsson (s),

2006/07:A288 av Catherine Persson (s),

2006/07:A296 av Kerstin Andersson m.fl. (s),

2006/07:A300 av Lars U Granberg och Karin Åström (båda s),

2006/07:A307 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s),

2006/07:A323 av Anneli Särnblad och Kurt Kvarnström (båda s),

2006/07:A335 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Claes-Göran Brandin (båda s) och

2006/07:A338 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s).

Reservation 6 (s, v)

9. **Övriga turordningsfrågor**

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A232 av Peter Jonsson (s) och

2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 9.

Reservation 7 (v)

10. **Skadestånd m.m. enligt LAS**

Riksdagen avslår motion

2006/07:K228 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 4 i denna del.

Reservation 8 (v)

11. **Heltid**

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:Fi244 av Göran Persson i Stjärnhov m.fl. (s) yrkande 26,

2006/07:A24 av Esabelle Reshdouni m.fl. (mp) yrkande 2,

2006/07:A217 av Carina Hägg (s),

2006/07:A230 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s),

2006/07:A267 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1,

2006/07:A268 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 2,

2006/07:A271 av Veronica Palm m.fl. (s) yrkande 4,
2006/07:A283 av Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s),
2006/07:A324 av Anneli Särnblad och Marita Ulvskog (båda s),
2006/07:A334 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s) och
2006/07:A343 av Lennart Axelsson m.fl. (s).

Reservation 9 (s, v, mp)

12. Ledighet

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A201 av Eva Flyborg (fp),

2006/07:A242 av Hillevi Engström (m),

2006/07:A252 av Billy Gustafsson (s),

2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 9 och 14 samt

2006/07:A276 av Annelie Enochson (kd).

Reservation 10 (v)

13. Kompetensutveckling

Riksdagen avslår motion

2006/07:A210 av Peter Jonsson (s).

14. Övriga arbetsrättsliga frågor

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A203 av Ronny Olander och Anders Karlsson (båda s),

2006/07:A240 av Hillevi Larsson (s) yrkandena 1–3 och

2006/07:A325 av Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (båda s).

Reservation 11 (s)

Stockholm den 20 mars 2007

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Catharina Elmsäter-Svärd

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Catharina Elmsäter-Svärd (m), Sven-Erik Österberg (s), Tomas Tobé (m), Annika Qarlsson (c), Lars Lilja (s), Eva Flyborg (fp), Maria Öberg (s), Jan Ericson (m), Luciano Astudillo (s), Désirée Pethrus Engström (kd), Anna König Jerlmyr (m), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp), Sven Yngve Persson (m), Jennie Nilsson (s) och Tina Acketoft (fp).

Redogörelse för ärendet

I detta betänkande behandlar arbetsmarknadsutskottet 66 motionsyrkanden om arbetsrättsfrågor från den allmänna motionstiden hösten 2006 och en motion som väckts med anledning av regeringens återkallelse i skrivelse 2006/07:36 av skrivelse 2005/06:213 Handlingsplan för jämställda löner. Tidigare under riksmötet har arbetsmarknadsutskottets betänkanden 2006/07:AU1 och AU5 behandlat budgetproposition 2006/07:1 volym 7 avseende utgiftsområdena 13 Arbetsmarknad och 14 Arbetsliv och 60 motionsyrkanden som väckts under propositionens motionstid och den allmänna motionstiden 2006. De frågor med anknytning till arbetsrättsområdet som togs upp i budgetbetänkandena avsåg bl.a. Arbetsdomstolen och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).

Utskottet planerar att senare under våren behandla motionsyrkanden från den allmänna motionstiden 2006 om bl.a. tidsbegränsade anställningar i samband med en aviserad proposition om ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

Samtliga motioner anges i det följande utan årtal (2006/07).

Utskottets överväganden

Arbete i Sverige i en globaliserad värld

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet motioner som tar sikte bl.a. på internationella förhållanden där arbetet utförs i Sverige och behovet av tydliga och likvärdiga arbets- och anställningsvillkor. Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 1 (v) och 2 (s) och särskilt yttrande 1 i denna del (s).

Motionerna

Ett stort problem för ungdomar i dagens Sverige är enligt *Vänsterpartiet* att de har en otrugg situation på arbetsmarknaden, t.ex. att de ofta har tidsbegränsade anställningar och är drabbade av deltidsarbetslöshet. Vänsterpartiet anser i motion A236 yrkande 5 att Sverige bör se till att Europeiska unionen (EU) motverkar dumpning av anställningstryggheten och verkar för att dumpning av anställningsvillkor för unga inte ska bli innehåll i eller konsekvenser av EU:s sysselsättningsstrategi.

Hillevi Larsson (s) betonar i motion A237 yrkande 1 vikten av gränsöverskridande fackliga rättigheter och minimibestämmelser när det gäller arbetare i olika länder. I ett nästa steg måste koncernfackligt samarbete över gränserna tillåtas. Arbetet kan först inriktas på EU för att långsiktigt omfatta resten av världen.

Agneta Gille (s) vill i motion A250 skapa ordning och likvärdiga arbetsvillkor för samtliga arbetstagare som arbetar i Sverige. Kollektivavtalen har varit ett bra sätt att mota oseriösa arbetsgivare och värna löntagarnas villkor på arbetsplatsen. Sedan utvidgningen av EU har alltför fall av lönedumpning förekommit hos flera arbetsgivare. Regeringen bör omedelbart återkomma med förslag som kan motverka att arbetsgivare kringgår gällande kollektivavtal.

Billy Gustafsson (s) pekar i motion A251 på behovet av att tydliga och effektiva regler skapas på den svenska arbetsmarknaden för att motverka exploatering av människor och för konkurrensneutralitet.

Göte Wahlström och Christina Oskarsson (båda s) betonar i motion A297 kollektivavtalets betydelse på en globaliserad arbetsmarknad.

Lennart Axelsson m.fl. (s) vill i motion A318 slå vakt om den svenska arbetsmarknadsmodellen och kollektivavtalen. Det är ett självklart krav att alla som arbetar i Sverige ska ha rätt till lika villkor för lika arbete. Oseri-

ösa arbetsgivare ska inte kunna dumpa löner och anställningsvillkor genom att kringgå eller missbruka regelverket på den svenska arbetsmarknaden. Seriösa företagare riskerar att bli utkonkurrerade av mindre seriösa och kriminella företagare.

Phia Andersson m.fl. (s) förespråkar i motion A319 yrkande 1 en internationaliserad arbetsmarknad där konkurrensen måste ske på rättvisa villkor och inte med hjälp av dumpade löner och arbetsvillkor. De svenska kollektivavtalen måste värnas och respekteras. Det finns brister och luckor i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare som gör att det blir svårt att se till att de utstationerade arbetstagarna får samma rättigheter som andra löntagare i samma bransch. Direktivet om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (96/71/EG) behöver ses över för att kunna säkerställa att de utstationerade arbetstagarna omfattas av samma anställningsvillkor, löner och säkerhetsföreskrifter som arbetstagare har rätt till i värdlandet, yrkande 2.

Utskottet tar i detta sammanhang också upp en motion med mera allmänna synpunkter. I motion A208 anser *Hans Hoff (s)* att tillämpningen av de arbetsrättsliga lagarna bör granskas. Motionären anser att skyddet för arbetstagarna successivt urholkats genom Arbetsdomstolens rättspraxis. Tillämpningen bör granskas så att lagarna åter blir det starka skydd som de en gång var.

Utskottets ställningstagande

Arbetsmarknadsutskottet vill inledningsvis betona att utskottet slår vakt om den svenska modellen där förhållandena på arbetsmarknaden i första hand regleras i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Ett kollektivavtal är ett avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller en enskild arbetsgivare och en arbetstagarorganisation som reglerar förhållandet mellan parterna inom en bransch eller något annat område av arbetsmarknaden eller förhållandena på de enskilda arbetsplatserna. Den svenska modellen innebär bl.a. att staten i stor utsträckning har valt att ge arbetsmarknadens parter ansvaret för att genom kollektivavtal reglera frågor om arbets- och anställningsvillkor. Kollektivavtal är också det dominerande instrumentet för att tillförsäkra de enskilda arbetstagarna det skydd som de i många andra länder har genom lagstiftning. Systemet förutsätter starka jämbördiga parter. Utskottet har tidigare uttalat, och står fortfarande fast vid, att 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. Utskottet ser en fördel med modellen att reglera lönevillkor och andra anställningsvillkor genom kollektivavtal. Avtalen har arbetats fram av parterna själva, och de fackliga organisationerna har medlemmar och förtroendevalda ute på arbets-

platserna som vidtar åtgärder om inte reglerna följs. De avtalslutande parterna har också ett ansvar att se till att medlemmarna respekterar och följer de avtal som träffats.

Utskottet noterar att de centrala parterna under hösten 2005 kom överens om en rekommendation till medlemsförbunden som gäller regler för utländska företag som verkar i Sverige.

En av EU:s uppgifter är att främja en hög sysselsättningsnivå inom unionen. Medlemsländerna samordnar sysselsättningspolitiken genom övergripande mål och riktlinjer. I detta arbete deltar Sverige och för fram den svenska inställningen i dessa frågor. Varje land utformar sedan ett nationellt handlingsprogram. Detta arbetsätt går under namnet *den europeiska sysselsättningsstrategin*. I november 2006 inkom regeringen till riksdagen med skrivelsen *Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning 2006–2008* (skr. 2006/07:23). Skrivelsen har behandlats i näringsutskottet (bet. 2006/07:NU7) och riksdagen har beslutat att lägga skrivelsen till handlingarna.

Utskottet vill också i sammanhanget nämna det nya direktivet 2006/123/EG om tjänster på den inre marknaden (tjänstedirektivet). Tjänstedirektivet, som slutligen blev antaget i december 2006, fastställer en rättslig ram för att underlätta företagsetablering och tjänstehandel mellan medlemsländerna. Direktivet reglerar villkoren för tillträde och utövande av tjänsteverksamhet och innehåller allmänna principer avsedda att tillämpas på hela tjänstesektorn. Flera sektorer är dock undantagna från tillämpningsområdet. Direktivet ska inte påverka existerande EU-regler om t.ex. utstationering av arbetskraft som utför tillfälliga arbeten. Det ska inte heller påverka arbetsrätten eller rätten att sluta kollektivavtal och att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Direktivet ska vara genomfört i medlemsländerna senast den 28 december 2009.

Utskottet menar att det för Sverige som medlem i EU är en avgörande uppgift att bidra till ett ännu starkare europeiskt samarbete. Med ökad frihandel och en globaliserad världsekonomi krävs också att Europas och Sveriges externa konkurrenskraft stärks. Viktiga inslag i detta är fullföljandet av Lissabonstrategin för ekonomiska reformer och stärkandet av den inre marknaden och tjänstedirektivets genomförande. Att den svenska arbetsmarknaden är en del av den internationella arbetsmarknaden innebär både nya möjligheter och utmaningar. Frågor om flexibilitet, trygghet och inflytande och vilka beståndsdelar en effektiv politik för att uppnå dessa mål bör ha, återfinns också i den europeiska debatten. Begreppet ”flexicurity” diskuteras i olika sammanhang. Varje land måste enligt utskottets mening finna sin egen väg till rätt balans mellan trygghet och flexibilitet för att skapa ett Europa med hög sysselsättning och god konkurrenskraft, samtidigt som medlemsstaterna kan lära sig av varandra. Denna målsättning finns också i EU:s integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning. Utgångspunkten för arbetsmarknadsutskottet är att reformer på arbetsrättsens område i huvudsak är en nationell angelägenhet, en ståndpunkt som

utskottet också gett uttryck för i utlåtande bet. 2006/07:AU12 med anledning av Europeiska kommissionens grönbok om en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar. Det är viktigt att varje medlemsstat kan utforma sina åtgärder efter nationella utgångspunkter och behov. Det ger större möjligheter till lösningar som är anpassade till nationella system. Vid utformning av bestämmelser inom EG-rätten bör möjligheten för medlemsstaterna att välja mellan lagstiftning och kollektivavtal eller en kombination av båda finnas.

Nämnas kan också målet i Arbetsdomstolen (A 268/04) mellan det lettiska bolaget Laval un Partneri Ltd och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, dess avdelning 1 och Svenska Elektrikerförbundet, det s.k. Vaxholmsmålet. Tvisten gäller om de stridsåtgärder som de fackliga organisationerna vidtagit mot det lettiska bolaget är tillåtna eller inte. Arbetsdomstolen har i målet beslutat att inhämta förhandsavgörande från EG-domstolen, och målet är vilande i avvaktan på det avgörandet. I början av året höll EG-domstolen muntlig förhandling i målet och efter att yttrande lämnats av generaladvokaterna kommer dom att meddelas. Utskottet kan konstatera att flera av de frågor som tas upp i motionerna har beröringspunkter med detta mål.

Utskottet vill i detta sammanhang nämna det *globaliseringsråd* som regeringen inrättade i december 2006. Syftet med globaliseringsrådet är att fördjupa kunskaper om och bredda det offentliga samtalet om vad som krävs för att Sverige ska hävda sig väl i en värld präglad av fortsatt snabb globalisering. Rådet består bl.a. av statsråden Lars Leijonborg, Carl Bildt, Sven Otto Littorin, Mats Odell och Maud Olofsson och ordförandena i de tre fackliga centralorganisationerna LO, TCO och Saco, vd:n för Svenskt Näringsliv, flera företagsledare och ledande företrädare för svensk forskning. Slutrapport över rådets arbete ska presenteras före september 2010.

Europeiska kommissionen (kommissionen) inledde i november 2006 en offentlig debatt inom EU om grönboken *En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar* (KOM(2006) 708) och har bjudit in alla intresserade parter att lämna synpunkter på frågorna som tas upp i grönboken. Kommissionen har ställt 14 frågor för att undersöka vilken roll arbetsrätten kan ha när det gäller att föra fram agendan för flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden och för att stödja en mer rättvis, smidig och integrerad arbetsmarknad som bidrar till att stärka EU:s konkurrenskraft. Kommissionen aviserar i grönboken att ett meddelande kommer att läggas fram i juni 2007 om flexibilitet och trygghet, som syftar till att utveckla argumenten för en strategi för att kombinera flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden. Kommissionen kommer vidare att före slutet av 2007 ta fram gemensamma principer som kan vara vägledande för medlemsstaterna i detta reformarbete. Utskottet har behandlat grönboken enligt den nya ordningen för riksdagens behandling av strategiska EU-dokument i ett utlåtande som ska debatteras i kammaren. Debatten planeras äga rum den 28 mars 2007.

När det gäller frågan om gränsöverskridande fackliga rättigheter som behandlas i motion A237 yrkande 1 (s) vill utskottet peka på det fackliga samarbete i Europa som bedrivs i EFS (Europeiska fackliga samorganisationen med det engelska namnet European Trade Union Confederation, ETUC). EFS består i dag av 81 medlemsorganisationer från 36 länder och representerar totalt ca 60 miljoner löntagare i hela Europa. EFS söker bl.a. påverka europeisk politik och lagstiftning inom politikområdena Sysselsättning och Sociala frågor.

Krav ställs i motion A319 yrkande 2 (s) på en översyn av utstationeringsdirektivet. Direktivet ligger till grund för den svenska lagen om utstationering av arbetstagare. Inom EU pågår arbete i olika expertgrupper på tjänstemannanivå. Under 2006 kom ett meddelande från kommissionen om vägledning för utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (KOM(2006) 159). Vägledningen behandlar bl.a. frågor om insatser för att förbättra och göra informationen mera lättillgänglig om de bestämmelser och villkor för anställning som tjänsteleverantören ska tillämpa i värdlandet och om förbindelsekontorens uppgifter utförs effektivt. Utskottet finner det inte för närvarande vara aktuellt att verka för en översyn av direktivet.

Med anledning av motion A208 vill utskottet inleda med att betona att strävan bör vara ett arbetsrättsligt regelverk som både arbetsgivare och arbetstagare står bakom. Det är viktigt med en modern och väl fungerande arbetsrätt. Arbetsrätten ska möta kraven på trygghet och inflytande för de anställda samtidigt som den ska bidra till en effektiv och flexibel arbetsmarknad och till ett gynnsamt företagsklimat. De svenska arbetsrättsliga reglerna ger generellt sett goda förutsättningar för att kombinera trygga förhållanden på arbetsmarknaden med en hög sysselsättning. Utskottet anser att grunderna för arbetsrätten bör bestå även framöver. Dagens arbetsmarknad skiljer sig dock på många sätt från hur den såg ut då merparten av det nuvarande anställningsskyddet tillkom. Av budgetpropositionen för 2007 (2006/07:1 utg.omr. 14 s. 39) framgår att regeringen avser att återkomma med förslag till riksdagen när det bl.a. gäller att förbättra möjligheterna till tidsbegränsade anställningar och slopande av de regler i LAS som ger äldre arbetstagare rätt att tillgodoräkna sig dubbel anställningstid vid fastställande av turordning vid uppsägningar i arbetsbristsituationer. Regeringen har aviserat att en proposition ska överlämnas under våren. För närvarande är förslaget föremål för lagrådsgranskning.

Utskottet vill i detta sammanhang även nämna den mätning av företagskostnader med anledning av gällande arbetsrättslig lagstiftning som utförts av Verket för näringslivsutveckling (Nutek) och som redovisas i rapporten *Näringslivets administrativa kostnader på arbetsrättsområdet* (R 2006:03). Utgångspunkten för studien är de administrativa kostnaderna per den 1 juli 2004. De kostnader som är kopplade till kollektivavtal ingår inte i studien. Resultatet är att den totala administrativa kostnaden för svenskt näringsliv på området uppskattas till ca 5,9 miljarder kronor per år, varav 51 %

avsåg arbetsmiljölagstiftningen, 21 % ledighetslagstiftningen, 13 % medbestämmandelagstiftningen, 9 % diskrimineringslagstiftningen och 6 % trygghetslagstiftningen.

Utskottet vill erinra om regeringens mål att minska företagens administrativa kostnader för samtliga statliga regelverk med minst 25 % fram till hösten 2010. Regeringen kommer enligt regeringsbeslut den 30 november 2006 (dnr N2006/10426/NL) under våren att fatta beslut om en handlingsplan för detta arbete. Handlingsplanen kommer att uppdateras varje år och redovisas i skrivelser från regeringen till riksdagen. Ansvar för att samordna arbetet ligger på Näringsdepartementet.

Någon åtgärd kan i dagsläget inte anses påkallad med anledning av motionerna A208 (s), A236 yrkande 5 (v), A237 yrkande 1 (s), A250 (s), A251 (s), A297 (s), A318 (s) och A319 yrkandena 1 och 2 (s), som därför avstyrks.

Företagsnedläggning m.m.

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas allmänna frågor om arbetsgivarens ansvar vid företagsnedläggning m.m. Utskottet avstyrker yrkandena.

Jämför reservationerna 3 (v) och 4 (mp).

Motionerna

Vänsterpartiet menar i motion A287 att privatkapitalet under den s.k. globaliseringens täckmantel flyttar sina företag till olika länder i sin strävan efter vinstmaximering, där arbetare utnyttjas med låga löner, usla arbetsvillkor och minimala rättigheter. Partiet vill i yrkande 1 att företag ska ta sitt sociala och ekonomiska ansvar och stå för de kostnader som följer av nedläggningar och flytt av produktion. I yrkande 2 betonar partiet behovet av att genom lagstiftning stärka de anställdas rätt och i övrigt skärpa företagens skyldigheter vid nedläggning och flytt av produktion.

Hillevi Larsson (s) vill i motion A257 att regeringen ser över gällande regler om skydd för anställda vid företagsnedläggning och överväger att anpassa dem efter internationella förutsättningar, dvs. ändra de regler som ger Sverige en dålig placering i OECD:s analys jämfört med de bästa EU- och OECD-länderna.

Jan Björkman m.fl. (s) understryker i motion A295 företagens ansvar vid nedläggning eller utflyttning.

Raimo Pärssinen m.fl. (s) betonar i motion A313 behovet av stöd till individer vid strukturomvandling.

Ulf Holm (mp) vill i motion A219 att storföretagen ska ta ett ökat ansvar vid företagsnedläggning.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har behandlat frågor om ökat ansvar vid företagsnedläggning flera gånger tidigare, senast i betänkande 2005/06:AU3. Den svenska ekonomin utsätts för ett omvandlingstryck som kräver anpassning av arbetsstyrkan. Det är vare sig önskvärt eller möjligt att stoppa den pågående strukturuomvandlingen, men det behövs en politik som bäddar för så mjuka övergångar som möjligt till det nya. Frågor om anställningsskydd och inflytande vid strukturförändringar är av största vikt. Mot denna bakgrund är det viktigt med en modern och väl fungerande arbetsrätt. Arbetsrätten ska möta kraven på trygghet och inflytande för de anställda, samtidigt som den ska bidra till en effektiv och flexibel arbetsmarknad och till ett gynnsamt företagsklimat. Utskottet har i tidigare betänkanden hänvisat till omställningsavtalen som är ett sätt för företagen och parterna att ta ansvar för de arbetstagare som drabbas av uppsägning. Tanken med omställningsstödet är att de arbetsökande ska hitta ett nytt arbete, starta ett eget företag eller eventuellt börja en längre utbildning. Avtalen har kartlagts och belysts av Utredningen om omställningsavtal i slutbetänkandet *Omställningsavtal – Ett aktivare stöd till uppsagda* (SOU 2002:59) och i en rapport av Statskontoret (2002:6). Enligt utredningen har omställningsavtalen en positiv effekt också för företagen och då särskilt små och medelstora företag eftersom avtalen ger tillgång till resurser och kompetens som inte finns i det enskilda företaget. I en rapport av Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), *Omställningsavtalen: mellan vilka, för vilka och på vilket sätt?* (2005:15), redogörs för de omställningsavtal som finns på den svenska arbetsmarknaden och deras funktion.

I några av de nu behandlade motionerna jämförs Sveriges regelverk med det som gäller i Europa i övrigt. Utskottet vill med anledning av det – liksom tidigare – hänvisa till en rapport från Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) 2002 med en kartläggning av det europeiska rättsläget vad gäller arbetsgivarens ansvar vid företagsnedläggningar. Medlemsstaternas regelsystem har vissa gemensamma drag som kan hänföras till att staternas reglering utgår från samma minimikrav i ILO-instrument och EG-direktiv. Sambanden med bl.a. skatte- och socialförsäkringssystemen är så komplicerade att det enligt rapporten inte går att göra några enkla jämförelser av kostnader vid företagsnedläggningar i de olika medlemsstaterna.

I sammanhanget kan nämnas att Nutek i en studie med Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA) inom projektet *Framtidens Näringsliv* konstaterat att i genomsnitt vart sjunde arbetsställe läggs ned varje år, vilket motsvarar 65 000 arbetsställen. Vidare framgår det av studien att nedläggningar och nyetableringar följs åt. De branscher som växer har i regel också många nedläggningar. Vanligast är nedläggning inom branscher med

personalintensiva tjänster som innefattar bl.a. företag inom bevakning, städning och servering. Under perioden 1990–2003 har i genomsnitt 19 % av arbetsställena lagts ned varje år i denna bransch. Nedläggningarna har även varit många inom branscherna råvaru- och processindustri (16 %), konsultverksamhet (15 %), handel (15 %) och infrastruktur tjänster (13 %). Nutek och IVA konstaterar att nedläggningar och konkurser är ett tecken på vitalitet i näringslivet och tyder på sund konkurrenskraft. När ett arbetsställe läggs ned frigörs arbetskraft och kapital som kan användas i andra verksamheter med bättre framtidsutsikter. Först när nedläggningarna inte åtföljs av nya företag och arbetstillfällen uppstår problem.

För att motverka negativa effekter av globaliseringen på sysselsättning och socialpolitik i Europa instiftades under 2006 *Europeiska fonden för justering av globaliseringseffekter* (KOM(2006) 91 samt Europaparlamentets och rådets förordning 1927/2006). Fonden ska inledningsvis finnas under den nya budgetperioden 2007–2013. Ekonomiskt stöd ska kunna lämnas ur fonden när genomgripande strukturförändringar inom världshandeln leder till en allvarlig ekonomisk störning, i synnerhet en väsentligt ökad import till EU eller snabbt minskade marknadsandelar för EU inom en viss sektor eller en utflyttning av ekonomisk verksamhet till tredjeländer. Stödet kan användas till aktiva arbetsmarknadsåtgärder och vissa tidsbegränsade former av stöd (flyttstöd, tillfälliga lönebidrag till äldre arbetstare som återinträder på arbetsmarknaden m.m.).

Utskottet konstaterar att frågor om företagsnedläggning är uppmärksammade inom olika områden. Mot denna bakgrund är utskottet inte berett att förorda något initiativ i saken. Med hänvisning till vad som har anförts ovan avstyrker utskottet motionerna A219 (mp), A257 (s), A287 yrkandena 1 och 2 (v), A295 (s) och A313 (s).

Löntagaräggande m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas frågor om löntagaräggande och arbetslivs-demokrati. Samtliga motioner avstyrks.

Jämför reservation 5 (v).

Motionerna

Ägandet ger enligt *Vänsterpartiet* makt att bestämma över produktionen på en rad olika sätt. Partiet menar att maktrelationen mellan arbete och kapital måste förändras, så att de som genom sitt arbete skapar ett värde ges ökade förutsättningar till större makt och inflytande över sitt arbete, sin arbetsplats och sitt företag. Partiet anser i motion A235 yrkande 1 att en utredning bör tillsättas för att se över hur staten kan underlätta för löntagarövertagande av hotad produktion i form av t.ex. statliga lånegarantier.

Vidare anser partiet i yrkande 2 att en särskild utredning bör tillsättas med uppgift att genomlysna arbetslivsdemokratifrågan på den svenska arbetsmarknaden och föreslå åtgärder för att stärka kvinnors och mäns inflytande över det egna arbetet. Vänsterpartiet menar också att ett antal olika verksamheter i offentlig regi bör kunna inleda långtgående självstyrelseprojekt, yrkande 5. Tanken är att anställda erbjuds möjlighet att tillsammans med brukare driva verksamhet. Den politiskt styrande instansen fattar beslut om mål och medel men i övrigt bestämmer de anställda i samverkan med brukarna själva över verksamheten och om hur målen ska nås. I motion A287 yrkande 3 betonar partiet behovet av att genom lagstiftning ge de anställda ökade möjligheter att genom löntagarägande förvärva ett företag eller en företagsenhet och driva verksamheten vidare där beslut fattats om nedläggning eller flytt. Vänsterpartiet förespråkar i yrkande 4 åtgärder som allmänt möjliggör och stimulerar ett ökat löntagarägande i företag och löntagarägda företag. I yrkande 5 vill man underlätta uppbyggandet av lokala och regionala fonder i syfte att ge förutsättningar för ett långsiktigt ägande m.m. Dessutom behöver enligt Vänsterpartiet olika pensionsfonder få förutsättningar att ge sina ägare makt och inflytande som motsvarar deras ägarandel i de företag där fonderna äger aktier, yrkande 6.

Anders Ygeman (s) vill i motion A345 ha ökat medbestämmande i arbetslivet, bl.a. anser motionären att lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) bör skärpas så att det krävs av företagen att de sluter medbestämmandeavtal och upprättar demokratiseringsplaner.

Utskottets ställningstagande

Arbetslivsinstitutet har i serien *Arbetsliv i omvandling* publicerat antologin *När anställda blir företagare. Studier om företagande i strukturomvandlings- och arbetsmarknadsperspektiv* (2006:17). Med utgångspunkt i studier av konkreta fall fokuserar bidragen i antologin på drivkrafterna bakom att anställda har blivit företagare i en eller annan form, dvs. vad som har legat bakom valet av ett sådant handlingsalternativ och i vilket samhälleligt och historiskt sammanhang detta fenomen har uppträtt. Sammanfattningsvis framgår av antologin bl.a. att många anställda under senare årtionden har startat eget på grund av arbetslöshet eller också har de anlitats som egna företagare när verksamheter både inom den privata och offentliga sektorn organiserats om. Även historiskt sett har steget från anställd till företagare ofta tagits i tider av arbetslöshet förorsakad av strukturomvandling, lågkonjunktur eller arbetskonflikter. Av antologin framgår också att varje tid ger upphov till sin typ av företagande – eller brist på företagande. Av professor Elisabeth Sundins bidrag till antologin, *Anställda startar eget – gammal företeelse i ny skepnad*, framgår bl.a. att beteckningen ”löntagarägda” inte är helt lätt att förstå. Det finns ingen given definition men beteckningen används ofta synonymt med såväl personalägda företag, arbetarägda företag, producentkooperativ, produktions-

kooperativ, produktionsföreningar som arbetskooperativ. Hon konstaterar också att löntagarägda företag i allmänhet inte leder tanken mot företagande och entreprenörskap.

Utskottet vill betona att Sverige behöver fler nya företag och fler växande företag för att klara sysselsättningen och välfärden. I dag är det inte i de stora företagen utan i de små och medelstora företagen som de flesta nya arbeten skapas. Utskottet vill se en mångfald av olika företagsformer där individer kan få utlopp för sin skaparkraft efter egna förutsättningar. Oavsett om ett företag bedrivs som ett kooperativ, som enskild firma, handelsbolag, aktiebolag eller i annan form ska den enskilde företagaren mötas av gynnsamma regler och ett gott företagsklimat. Regeringen har i budgetpropositionen för 2007 (2006/07:1 utg.omr. 24) aviserat förslag om insatser på en rad områden för att förbättra villkoren för entreprenörer och företagare, bl.a. ska det sociala skyddet för företagare förbättras, tillgång till kapital ska underlättas, möjligheter öppnas för entreprenörskap inom sjukvård, omsorg och utbildning, skatteklar undanröjas inom vissa delar av tjänstesektorn och regelbördan för företag minskas. Regeringen vill även förändra reglerna när det gäller förmånsrätten för att underlätta för företag att erhålla banklån. Även om en väl fungerande privat kapitalbildning och väl fungerande kapitalmarknad är det viktigaste för kapitalförsörjningen i näringslivet kan det finnas en roll för staten att spela när det handlar om investeringar i tidiga skeden. Regeringen säger i budgetpropositionen att det kan finnas argument för att t.ex. en statlig lånegaranti för lån till vissa, framför allt mindre företag med begränsad tillgång till säkerheter och utan en lång kredithistoria, kan förbättra effektiviteten i ekonomin även då kreditmarknaden i övrigt fungerar väl. Regeringen vill förbättra rådgivnings- och finansieringsmöjligheterna för små företag och har därför förstärkt Almi:s finansiering. Även Nutek kan ha en roll när det gäller finansiering av nyföretagande. Nuteks stöd och bidrag för företagare omfattar några av de regionalpolitiska stöden, EU:s strukturfonder och viss projektfinansiering.

Utskottet vill med anledning av motion A345 (s) understryka att arbetsrätten ska möta kraven på trygghet och inflytande för de anställda. Med MBL som utgångspunkt kan sedan arbetsmarknadens parter i kollektivavtal anpassa inflytande och medbestämmande till de specifika förhållanden som råder på avtalsområdet eller den enskilda arbetsplatsen.

Med hänvisning till vad som har anförts ovan kan något initiativ från utskottets sida inte anses påkallat. Utskottet avstyrker motionerna A235 yrkandena 1, 2 och 5 (v), A287 yrkandena 3–6 (v) och A345 (s).

Kollektivavtal och sympatiåtgärder

Utskottets förslag i korthet

Här behandlar utskottet motioner om granskningsavgifter i kollektivavtal och om rätt till sympatiåtgärder till förmån för arbetstagare i andra länder. Motionerna avstyrks.

Jämför särskilt yttrande 1 i denna del (s).

Motionerna

Peter Danielsson (m) vill i motion K226 yrkande 3 med anledning av granskningsavgifterna i byggnadsavtalet att regeringen ska återkomma med förslag till riksdagen om 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.

Peter Jonsson (s) anser i motion A233 att Sverige bör agera starkare för att skapa en internationellt erkänd rätt till fackliga sympatiåtgärder mot företag i andra länder som inte respekterar ILO:s konventioner om rättigheter i arbetslivet.

Phia Andersson m.fl. (s) menar i motion A319 yrkande 7 att Sverige bör driva kravet om att införa en europeisk strejkrätt som ger anställda i ett land möjligheter att vidta sympatiåtgärder till förmån för anställda i ett annat land.

Utskottets ställningstagande

Inom EU erkänns rätten att vidta fackliga stridsåtgärder som en grundläggande rättighet. EG-fördraget undantar uttryckligen stridsåtgärder från det område som EU direkt kan lagstifta om.

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är grundlagsskyddad i Sverige. Enligt 2 kap. 17 § regeringsformen gäller att förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare har rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om annat inte följer av lag eller avtal. I 41 § MBL anges att fredsplikt gäller under vissa omständigheter. Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får i princip inte vidta eller delta i arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd. Fredsplikt gäller också i andra fall som preciseras i lagtexten. Av intresse i detta sammanhang är att fredsplikt gäller om stridsåtgärden har till ändamål att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta stridsåtgärd (41 § 4 MBL).

Stridsåtgärder som strider mot fredsplikten betecknas som olovliga. En särskild form av stridsåtgärd är s.k. sympatiåtgärd. En sympatiåtgärd innebär att en arbetsgivare eller ett fackförbund som självt inte primärt är part i en konflikt stöttar en annan parts stridsåtgärder genom att vidta egna

stridsåtgärder. Av den nyss angivna fjärde punkten i 41 § MBL framgår motsatsvis att bundenhet av kollektivavtal i sig inte utgör något hinder mot att en part vidtar sympatiåtgärder till förmån för en annan part som är invecklad i en lovlig arbetskonflikt. Utgångspunkten för en tillåten facklig sympatiåtgärd är alltså att primärkonflikten också är tillåten. Parterna har enligt utskottets mening ett ansvar för att det råder ett rimligt förhållande mellan ändamålet för den stridsåtgärd som vidtas och de medel som används för att uppnå målet. Detta är för att upprätthålla förtroendet för den svenska modellen.

I motionerna A233 och A319 yrkande 7 ställs krav på att Sverige ska agera för en internationellt erkänd rätt till fackliga sympatiåtgärder. Utskottet konstaterar med anledning av detta att det i betänkandet *Medling och lönebildning* (SOU 1998:141) föreslogs vissa begränsningar i möjligheterna till sympatiåtgärder som inte kom att genomföras.

Utskottet kan också konstatera att synen på sympatiåtgärder skiljer sig åt i de europeiska länderna. I de nordiska länderna är synen på sympatiåtgärder i stort sett densamma som i vårt land. Rätten till sympatiåtgärder har utskottet i tidigare betänkande, senast 2005/06:AU3, sett som en del i en nordisk tradition.

I detta sammanhang kan även nämnas att det vid sidan av de fackliga sympatiåtgärderna förekommer s.k. politiska stridsåtgärder som syftar till att påverka svensk eller främmande statsmakt. Enligt en dom från Arbetsdomstolen (AD 1984 nr 91) är utrymmet för inhemska politiska stridsåtgärder mer begränsat än vid politiska stridsåtgärder med internationell facklig bakgrund. I domskälen uttalas att en renodlad politisk stridsåtgärd utan några som helst fackliga inslag faller utanför MBL:s fredspliktsregler. En åtgärd har dock denna karaktär endast under förutsättning ”för det första att aktionen alldeles klart och oomtvistligt framstår som en kortvarig protest- och demonstrationsåtgärd och inte något annat och för det andra att återverkningarna på produktionen blir minimala”.

På den offentliga sektorn råder ett generellt förbud mot sådana åtgärder för arbeten som består i myndighetsutövning eller som är oundgängligen nödvändiga för sådan utövning (23 § lagen [1994:260] om offentlig anställning).

Det motionären tar upp i motion K226 yrkande 3 har sin bakgrund i bestämmelser om granskningsarvode som finns i vissa kollektivavtal och som innebär att granskningsarvoden tas ut även för oorganiserade arbetstagarer. Det finns kollektivavtalskonstruktioner där arbetsgivaren är skyldig att göra avdrag från arbetstagarnas löner och vidarebefordra beloppet till den fackliga organisationen som är part i kollektivavtalet. Frågan om det strider mot Europakonventionen att ta ut granskningsavgifter även av oorganiserad arbetstagarer har nyligen aktualiserats i ett mål mellan Evaldsson m.fl. och Sverige i Europadomstolen för de mänskliga rättigheterna (application no. 75252/01) som tilldömde de berörda arbetstagarerna ideellt skadestånd för brott mot artikel 1 i första tilläggsprotokollet. Utskottet noterar

att Europadomstolen fann att den här typen av avdrag på lönen i och för sig kan vara tillåtet om avdraget avser att uppfylla ett legitimt syfte i det allmännas intresse. Detta ställningstagande bygger dock enligt domen på att det är möjligt för de oorganiserade arbetstagarna att utläsa att arvodet motsvarar kostnaderna för själva lönegranskningen och att arvodet inte används för andra syften.

Utskottet konstaterar att frågan om innehållet i kollektivavtal är något som parterna i avtalet förfogar över och därmed har ansvar för. Det är ytterst angeläget att frågan kan lösas så att ytterligare konventionsbrott förhindras. Något uttalande därutöver kan för närvarande inte anses påkallat.

Med hänvisning till vad som ovan anförts avstyrker utskottet motionerna K226 yrkande 3 (m), A233 (s) och A319 yrkande 7 (s).

Vetorätt och övergång av verksamhet

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar här två motioner om den fackliga vetorätten i MBL respektive om bestämmelsen om övergång av verksamhet i LAS. Utskottet avstyrker båda motionerna.

Motionerna

Anders Ygeman och Carin Jämtin (båda s) anser i motion Fi267 yrkande 2 bl.a. att vetorätten enligt 39 § MBL ska omfatta även sådan verksamhet som upphandlas enligt lagen (1992:1528) om offentlig upphandling (LOU).

Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s) understryker i motion A320 vikten av anställningstrygghet vid upphandlingar. Motionärerna menar att reglerna bör ses över så att de anställda ges företräde till anställning hos den nya entreprenören som tar över verksamheten.

Utskottets ställningstagande

Motion Fi267 yrkande 2 tar sikte på bestämmelsen i 39 § MBL som i vissa situationer ger en arbetstagarorganisation rätt att förklara att en av arbetsgivaren tilltänkt åtgärd inte får beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. En sådan förklaring brukar kallas arbetstagarorganisationens vetorätt och innebär att arbetsgivaren inte får besluta om eller verkställa åtgärden. Rätt till en sådan vetoförklaring föreligger om arbetsgivaren har förhandlat med arbetstagarorganisationen enligt 38 § MBL och den tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtagget inom parternas avtalsområde. Vid upphandling enligt LOU får en sådan förklaring göras endast om den grundar sig på vissa omständigheter som anges i den lagen. Tillägget om LOU tillkom på arbetsmarknadsutskottets initiativ vid behand-

lingen av proposition 1994/95:76 i betänkande 1994/95:AU4. Utskottet ansåg, efter att ha inhämtat yttrande från Lagrådet, att 39 § skulle anpassas till upphandlingslagen. Ett tillägg som innebar att vetot inte får strida mot upphandlingslagen infördes i bestämmelsen. Stråvan var att tillägget inte skulle minska utrymmet för vetot mer än nödvändigt.

Utskottet vill i detta sammanhang nämna att Upphandlingsutredningen i mars 2005 överlämnade delbetänkandet *Nya upphandlingsregler* (SOU 2005:22) och i mars 2006 slutbetänkandet *Nya upphandlingsregler 2* (SOU 2006:28) till regeringen. Utredningen föreslår i sitt delbetänkande att LOU ska upphöra och ersättas av två lagar som är inriktade på offentlig upphandling av byggentreprenader, varor och tjänster respektive upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster. Den nu gällande hänvisningen i 39 § MBL till LOU föreslås i stället hänvisa till de föreslagna nya lagarna. I slutbetänkandet föreslår utredningen att det ska införas en regel som innebär att upphandlande myndigheter/enheter bör ställa miljökrav och sociala krav vid upphandling. Betänkandena är enligt underhandsuppgift från Regeringskansliet under beredning och en proposition är aviserad till juni 2007. Arbetsmarknadsutskottet, som anser att regeringens beredning bör inväntas, finner ingen anledning att för närvarande ändra bestämmelsen.

I motion A320 tas frågan upp om anställningsskydd i samband med verksamhetsövergång. Vid en verksamhetsövergång enligt en särskild definition övergår rättigheter och skyldigheter på grund av gällande anställningsavtal och anställningsförhållanden på den nya arbetsgivaren såvida inte arbetstagen motsätter sig detta (6 b § LAS). Effekterna i fråga om kollektivavtal regleras i 28 § MBL. En verksamhetsövergång utgör inte i sig saklig grund för uppsägning. Reglerna har sitt ursprung i ett EG-direktiv om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter som genomförts i svensk lagstiftning. För att avgöra om det är fråga om en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS måste en ingående och komplex bedömning göras mot bakgrund av aktuella bestämmelser och gällande rättspraxis där en fråga är om verksamheten kan anses ha bevarat sin identitet. Entreprenadsituationen har behandlats av Arbetsdomstolen i några avgöranden. I domen AD 1995 nr 163 hade ett företag som entreprenör åt Länstrafiken bedrivit linjetrafik med buss inom två områden i ett län. Efter en ny upphandling tecknade Länstrafiken i stället avtal med två andra företag. Arbetsdomstolen ansåg inte att entreprenörsskiftet utgjorde en verksamhetsövergång eftersom rörelsen inte hade bevarat sin identitet. Om en övergång av verksamhet inte är för handen i den mening som avses i 6 b § LAS har arbetstagarerna vid det företag som överlåtits inget lagstöd för att kräva fortsatt anställning, utan frågan om det finns grund för uppsägning och företrädesrätt till återanställning hos den övertagande arbetsgivaren får prövas enligt LAS övriga regler.

Något uttalande utöver det som sagts i anslutning till de aktuella lagrummen kan inte anses påkallat. Motionerna Fi267 yrkande 2 (s) och A320 (s) avstyrks.

Upphävande av turordningsundantaget i LAS

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt avstyrker utskottet motionsförslag om att upphäva tvåpersonersundantaget i LAS.

Jämför reservation 6 (s, v).

Motionerna

Rätten att göra undantag i turordningen vid uppsägningar i företag med färre än 10 anställda bör avskaffas, anser *Vänsterpartiet* i motion K228 yrkande 4 i denna del. Möjligheterna att göra sig av med ”besvärliga” anställda har ökat sedan införandet av tvåpersonersundantaget. Arbetsgivaren behöver inte ange sakliga skäl för att undanta två personer från uppsägning på grund av arbetsbrist, och undantaget kan inte heller prövas rättsligt. Effekterna drabbar alla anställda men slår särskilt hårt mot redan utsatta grupper på arbetsmarknaden som gravida, invandrade, långtidssjukskrivna och äldre men också mot fackliga företrädare och mot anställda som arbetsgivaren betraktar som ”besvärliga”. Det är dessutom principiellt orimligt att anställda i små företag har ett sämre rättsligt skydd än anställda hos större arbetsgivare.

Med liknande motiveringar yrkas även i följande enskilda s-motioner att bestämmelsen ska upphävas: A206 av *Christin Hagberg*, A209 av *Agneta Gille*, A212 av *Inger Jarl Beck*, A253 av *Eva-Lena Jansson m.fl.*, A281 av *Laila Bjurling och Anders Karlsson*, A285 av *Fredrik Olovsson*, A288 av *Catherine Persson*, A296 av *Kerstin Andersson m.fl.*, A300 av *Lars U Granberg och Karin Åström*, A307 av *Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog*, A323 av *Anneli Särnblad och Kurt Kvarnström*, A335 av *Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Claes-Göran Brandin* och A338 av *Carina Adolfsson Elgestam m.fl.*

Utskottets ställningstagande

Utskottet kan konstatera att frågan om avskaffande av tvåpersonersundantaget åter är uppe till behandling. Sedan bestämmelsen infördes den 1 januari 2001 har drygt sex år passerat, och frågan om dess avskaffande har prövats i kammaren varje år sedan dess utan att det lett till någon ändring av lagen. Under de år som bestämmelsen har gällt har undantaget använts vid arbetsbristsituationer i små företag. Dessa företag har tack vare undantaget kunnat fortsätta verksamheten med sina nyckelpersoner

kvar i anställning trots nedskärningar. Bestämmelsen har fått den positiva effekt för små företag som motiverade undantaget. Med anledning av att det framförts att viss risk kan föreligga att regeln i enstaka fall kan komma att tillämpas på ett diskriminerande sätt vill utskottet återigen särskilt framhålla möjligheten att rättsligt pröva om en uppsägning med stöd av undantagsregeln står i strid med det skydd för arbetstagare 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.

Utskottet vill understryka att undantagsregeln är till för att nyckelpersoner ska kunna stanna kvar i verksamheten och att det är viktigt att även i fortsättningen uppmärksamma hur undantagsregeln tillämpas. Utskottet, som alltså inte finner skäl att upphäva tvåpersonersundantaget, avstyrker motionerna K228 yrkande 4 i denna del (v), A206 (s), A209 (s), A212 (s), A253 (s), A281 (s), A285 (s), A288 (s), A296 (s), A300 (s), A307 (s), A323 (s), A335 (s) och A338 (s).

Turordningsreglerna i övrigt

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet två motioner om allmänna turordningsfrågor. Båda motionsyrkandena avstyrks.

Jämför reservation 7 (v).

Motionerna

Vänsterpartiet vill i motion A270 yrkande 9 att regeringen ska återkomma med förslag om hur turordningsreglerna kan förtydligas för att undvika att arbetsgivare manipulerar med turordningskretsar och gör sig av med t.ex. arbetstagare med utländskt ursprung. Vissa arbetsgivare har hittat metoder för att kringgå turordningsreglerna i LAS, ett sätt är att omorganisera de anställda inför en kommande arbetsbristuppsägning.

Peter Jonsson (s) anser i motion A232 att arbetsgivare bör kunna dömas att ta tillbaka uppsägningar så att arbetstagaren får behålla sin anställning om turordningsreglerna inte följts.

Utskottets ställningstagande

De grundläggande reglerna om turordning vid uppsägning finns i 22 § LAS.

Turordningsbestämmelserna är endast aktuella i arbetsbristsituationer när det ska bestämmas vem eller vilka av flera arbetstagare som ska sägas upp. Bestämmelserna om turordning kan ersättas av kollektivavtalsregle-

rade turordningar antingen på det sättet att kollektivavtalet innehåller egna turordningsregler eller bara innehåller en fullmakt för de lokala parterna att träffa avtal om s.k. avtalsurlistor.

Utgångspunkten i arbetsrätten är arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, den s.k. arbetsledningsrätten. Genom bl.a. lagstiftning och kollektivavtal har arbetsledningsrätten begränsats. Turordningsbestämmelserna i 22 § LAS innebär att arbetsgivaren inte fritt kan välja vem som ska sägas upp. Det är dock arbetsgivaren själv som lägger fast förutsättningarna för t.ex. omfattningen av inskränkningen och dess förläggning på olika drifts- eller förvaltningsenheter. Om en arbetsgivare på annat sätt än genom en obefogad uppsägning åsidosätter vad som åligger honom enligt LAS, föranleder det endast en skadeståndspåföljd. Själva åtgärden blir alltså inte ogiltig. Men om en arbetstagare sägs upp eller avskedades utan att det finns grund i lagen kan uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, och då består anställningen på samma villkor som tidigare. En uppsägning kan inte förklaras ogiltig om den angrips endast därför att den strider mot turordningsreglerna. I sådana fall kan enbart skadeståndspåföljd bli aktuell. Om sådan uppsägning har skett i föreningsrättskränkande syfte eller strider mot diskrimineringslagarna i arbetslivet kan uppsägningen dock förklaras ogiltig.

När det gäller motion A232 uppfattar utskottet det som ett yrkande om att även uppsägningar som angrips enbart därför att de strider mot turordningsreglerna ska kunna ogiltigförklaras. Vid en renodlad turordningsuppsägning kan en förbigående arbetstagare som ovan sagts inte med stöd av lagen få uppsägningen ogiltigförklarad även om det visas att det har skett en felaktig avvikelse från turordningen. Arbetsbristuppsägningar med flera arbetstagare involverade kan vara mycket omfattande och innehålla komplicerade bedömningar och avvägningar om bl.a. omplaceringar och tillräckliga kvalifikationer som kan beröra ett stort antal arbetstagare. Det är en av förklaringarna till att en uppsagd arbetstagare i en turordningstvist inte med stöd av lagen kan yrka ogiltigförklaring av uppsägningen utan enbart ekonomiskt och allmänt skadestånd. Skulle ogiltigförklaring vara möjlig skulle det kunna få till konsekvens att en arbetsgivare efter avslutad uppsägningstvist åter skulle drabbas av en övertalighetssituation, och ännu en uppsägningsomgång måste sättas i gång.

Utskottet, som anser att grunderna för arbetsrätten bör bestå även framöver, är inte berett att förorda något initiativ om turordningsreglerna utan avstyrker motionerna A232 (s) och A270 yrkande 9 (v).

Skadestånd m.m. enligt LAS

Utskottets förslag i korthet

Här behandlar utskottet en motion om upplösning av anställningsförhållandet enligt 39 § LAS. Motionsyrkandet avstyrks.

Jämför reservation 8 (v).

Motionen

Vänsterpartiet anser i motion K228 yrkande 4 i denna del att 39 § LAS bör kompletteras så att den felaktigt uppsagda eller avskedade i stället för skadestånd ska kunna få rätt att få sin anställning tillbaka om han eller hon så önskar och att nivån på skadestånden bör höjas och bli mera kännbara för arbetsgivaren i fall där den felaktigt uppsagda/avskedade inte vill återgå till sin anställning. För att göra systemet mer rättvist bör en särskild sanktionsavgift införas där beloppets storlek sätts i proportion till företagets omsättning.

Utskottets ställningstagande

Reglerna i 39 § LAS handlar om verkningarna av att en arbetsgivare inte rättar sig efter en domstols ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller vägrar att ta tillbaka någon som på ett eller annat sätt har stängts ute från sin arbetsplats.

Arbetstagaren har inledningsvis alltid möjlighet att välja om ogiltigförklaring och allmänt skadestånd ska yrkas eller enbart skadestånd (ekonomiskt och allmänt). Att en domstol ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande innebär att anställningen består på samma villkor som tidigare. I en situation där arbetsgivaren väljer att inte följa domstolens ogiltigförklaring kan arbetstagaren varken utverka en ny dom eller få den första domen verkställd genom exekutiva åtgärder. För den här situationen har man i LAS valt att ge arbetstagaren rätt att komma med ytterligare krav mot sin förra arbetsgivare i form av ett förhöjt skadestånd. Tanken är att detta skadestånd ska vara så högt att det ska få arbetsgivaren att noga tänka över situationen. Det särskilda skadeståndet varierar till sitt belopp beroende på tiden i anställning med vad som motsvarar mellan 16 och 32 månadslöner. Har arbetstagaren fyllt 60 år höjs beloppet så att det motsvarar mellan 24 och 48 månadslöner. Skadeståndet får inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren.

Utskottet, som anser att grunderna för den svenska arbetsrätten ska bestå även framöver, menar att det är viktigt med goda relationer på arbetsmarknaden så att arbetstagarna känner sig trygga och arbetsgivarna vågar anställa. En strävan måste vara ett arbetsrättsligt regelverk som både arbetsgivare och arbetstagare står bakom. De förslag om ändringar som förs

fram i motion K228 yrkande 4 i denna del riskerar att leda till en obalans till nackdel för arbetsgiversidan, vilket skulle kunna äventyra dess stöd för hela eller delar av den svenska arbetsrättslagstiftningen. Mot denna bakgrund är utskottet inte berett att förorda något tillkännagivande till regeringen med anledning av vad som anförts i motionen utan avstyrker motion K228 yrkande 4 i denna del (v).

Rätt till heltid och möjlighet till deltid

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar här motionsyrkanden om rätt till heltidsarbete. Utskottet avstyrker samtliga motioner.

Jämför reservation 9 (s, v, mp).

Motionerna

Socialdemokraterna anser i motion Fi244 yrkande 26 att man i lagstiftningen ska införa rätt till heltidsanställning med en möjlighet till deltidanställning. I dag arbetar många kvinnor deltid trots att de vill ha heltidsanställning. Regelverket ska utformas på ett sätt som balanserar arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen.

Vänsterpartiet vill i motion A268 yrkande 2 att regeringen ska återkomma med förslag om förändring av LAS som innebär att alla anställningar ska vara på heltid om det inte föreligger särskilda skäl för deltidanställning. Partiet menar i motion A267 yrkande 1 att lagstiftning behövs som gör att heltidsarbete blir en rättighet och deltidsarbete en möjlighet. Partiet hänvisar till SCB:s arbetskraftsundersökningar som visar att deltidsarbete av arbetsmarknadsskäl, dvs. att arbetsgivaren endast erbjuder deltid trots att arbetstagaren vill och kan arbeta heltid, har ökat från 215 000 (första kvartalet 2003) till ungefär 250 000 (första kvartalet 2005), varav 170 000 var kvinnor. Det ofrivilliga deltidsarbetet gör att företrädesvis kvinnliga arbetare förvägras möjligheten till en lön som det går att leva på. Problemen är särskilt stora inom vård- och omsorgsyrkena, inom handeln och hotell- och restaurangbranschen. Deltidsarbete innebär förutom en lägre inkomst även sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet, mindre inflytande på arbetsplatsen och sämre löneutveckling och möjligheter till befordran. Deltidsarbete leder också till lägre ersättning från socialförsäkringssystemen, a-kassan och pensionssystemet och låser fast kvinnor i ekonomiskt beroende av en partner eller av samhället. Det behövs en reglerad rätt till heltid för att ge kvinnor samma möjligheter i arbetslivet som män.

Miljöpartiet förespråkar i motion A24 yrkande 2, som väckts med anledning av regeringens återkallelse av skrivelse 2005/06:213 Handlingsplan för jämställda löner, stärkt rätt till heltidsanställning men med en möjlighet

till deltidsanställning. Att heltid ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden betyder inte att alla förvärvsarbetande ska arbeta heltid. I vissa branscher och verksamheter kan det behöva göras undantag från normen. Dessutom finns det arbetstagare som föredrar att arbeta deltid. Det är ett stort problem, främst för många kvinnor, med ofrivilligt deltidsarbete. Att kvinnorna är överrepresenterade kan oftast inte förklaras på annat sätt än att det betraktas som naturligt och acceptabelt att kvinnor behandlas annorlunda än män. Det krävs lagstiftning som slår fast att heltidsanställning är normen på arbetsmarknaden. Samtidigt bör också den enskildes rätt till deltid stärkas.

Med liknande motiveringar ställs även i följande enskilda s-motioner krav på rätt till heltidsanställning med möjlighet till deltidsanställning: *Carina Hägg* i motion A217, *Carina Adolfsson Elgestam m.fl.* i motion A230, *Veronica Palm m.fl.* i motion A271 yrkande 4, *Laila Bjurling och Anders Karlsson* i motion A283, *Anneli Särnblad och Marita Ulvskog* i motion A324, *Gunilla Carlsson i Hisings Backa* i motion A334 och *Lennart Axelsson m.fl.* i motion A343.

Utskottets ställningstagande

Enligt 5 § arbetstidslagen (1982:673) får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan. Det är 40 timmar i veckan som kan sägas utgöra normen för en heltidsanställning. När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Arbetsmarknadens parter kan genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra avvikelse från denna bestämmelse. Varken LAS eller arbetstidslagen innehåller några regler om vilken sysselsättningsgrad en anställning ska ha. En arbetstagares sysselsättningsgrad kan regleras i kollektivavtal men är vanligen något som arbetsgivaren och arbetstagaren gemensamt kommer överens om. I 25 a § LAS finns det en bestämmelse om deltidsarbetande arbetstagares företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. En förutsättning för företrädesrätten är att arbetsgivarens arbetskraftsbehov kan tillgodoses på detta sätt. Den tidigare regeringen tillkallade en särskild utredare med uppdrag att utreda hur rätten till heltidsanställning skulle kunna stärkas. I november 2005 överlämnades betänkandet *Stärkt rätt till heltidsanställning* (SOU 2005:105). Betänkandet har remissbehandlats. Regeringen har i budgetpropositionen för 2007 (2006/07:1 utg.omr. 14 s. 17) angett att inga åtgärder kommer att vidtas med anledning av betänkandet.

Utskottet vill inleda med att konstatera att önskemålen om hur mycket vi vill arbeta kan se olika ut i olika skeden i livet. Vars och ens önskemål bör respekteras och tillgodoses i största möjliga utsträckning. Lika viktigt som det är att den som så vill får möjlighet att gå upp i arbetstid, lika viktigt är det att den som önskar det kan gå ned i sysselsättningsgrad. För

äldre personer är kanske en lägre sysselsättningsgrad något som gör det möjligt att fortsätta arbeta även efter den sedvanliga pensionsåldern. Utskottet anser det viktigt att den som vill får möjlighet att gå upp i sysselsättningsgrad. Den offentliga sektorn har ett särskilt stort ansvar för denna fråga. I dag löses frågan om hel- och deltidsanställning vanligen avtalsvägen, och det finns ingen anledning att ändra på den ordningen.

Utskottet, som avvisar motionärernas förslag om lagstadgad rätt till heltidsanställning, avstyrker motionerna Fi244 yrkande 26 (s), A24 yrkande 2 (mp), A217 (s), A230 (s), A267 yrkande 1 (v), A268 yrkande 2 (v), A271 yrkande 4 (s), A283 (s), A324 (s), A334 (s) och A343 (s).

Ledighet

Utskottets förslag i korthet

Här behandlas några motioner om tjänstledighet för att pröva annat arbete, för utlandstjänstgöring och för deltagande i frivillig försvarsverksamhet. Utskottet behandlar också ett yrkande om utvidgning av rätten till föräldraledighet. Utskottet avstyrker samtliga motioner.

Jämför reservation 10 (v).

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion A269 yrkande 9 att nödvändigt lagstöd bör utformas som ger rätt till tjänstledighet för att pröva arbete hos annan arbetsgivare, och även för sjukskrivna, yrkande 14. Det kan skapa ohälsa att vara kvar på en arbetsplats där man vantrivs eller saknar utvecklingsmöjligheter. Förutsättningar för att kunna få tjänstledigt för att pröva på annat arbete bör förbättras, både arbetsrättsligt och ekonomiskt. Det skulle underlätta rörligheten både på interna och externa arbetsmarknader för sjukskrivna med arbetsförmåga för annat arbete än deras nuvarande och det skulle vara ett bra sätt att komma tillbaka i arbetslivet.

Billy Gustafsson (s) anser i motion A252 att en lagstadgad rätt till tjänstledighet för att rehabiliteras till och pröva annat arbete ska införas.

Hillevi Engström (m) anser i motion A242 att en översyn ska göras av ledighetsregler och skydd för anställningen vid viss utlandstjänstgöring. Många svenskar anlitas vid olika fredsbefrämjande uppgifter i världen. För att kunna rekrytera den kompetens som behövs är det väsentligt att personer omfattas av ett anställningsskydd. De som inte är anställda i utlandstyrkan har inget skydd mot uppsägning eller avskedande. Det finns inte heller någon rätt till tjänstledighet eller något skydd mot försämrade vill-

kor vid återkomsten till Sverige. Motionären menar att frågan behöver få en lösning och att ett regelverk liknande det för anställda i utlandsstyrkan bör införas.

Eva Flyborg (fp) vill i motion A201 att det ska införas rätt till ledighet för deltagande i utbildning och tjänstgöring inom frivilligförsvaret. De frivilliga försvarsorganisationerna är enligt motionären av utomordentligt stor betydelse inom det svenska försvaret. Möjligheterna att få ledigt från arbetet borde vara desamma för värnpliktiga som för frivillig personal.

Annelie Enochson (kd) vill i motion A276 att 7 § föräldraledighetslagen ändras så att det inte finns någon tidsbegränsning för hur länge en förälder kan välja att vara hemma med sitt barn och minska sin arbetstid av den anledningen.

Utskottets ställningstagande

Bakgrund

Med början under 1970-talet utökades möjligheterna till ledighet från arbetet genom ny lagstiftning. Syftet var att skapa ökad valfrihet och välfärd för de anställda. Exempel på ledighetslagar är lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen), semesterlagen (1977:480), föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Därutöver finns ledighetsbestämmelser i ett stort antal lagar, bl.a. lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen), MBL och arbetsmiljölagen (1977:1160). Nämnas bör också lagen (1994:1809) om totalförsvarspplikt, som innehåller regler med förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare som fullgör sina skyldigheter enligt lagen.

Vid sidan av lag- och förordningsregleringen 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 tjänsterelementen, enskilda avtal och sedvänja.

För statligt anställda finns vissa särbestämmelser, t.ex. anställningsförordningen (1994:373) och tjänstledighetsförordningen (1984:111). Enligt dessa regler kan ledighet avse rätt att pröva annat arbete eller utlandstjänstgöring.

Kraven på lagstadgad ledighet

Möjligheterna för en arbetstagare att vara ledig från arbetet för olika ändamål är relativt omfattande. Som framgår av bl.a. motionsyrkandena under denna rubrik kan det finnas många skäl till ledighet som kan uppfattas som välgrundade. I varje sådant fall måste man väga vilka ändamål som en sådan ledighet ska gagna mot den olägenhet som kan uppkomma för bl.a. arbetsgivaren av ledigheten. Det kan tänkas att vissa ledighetsgrunder

kanske passar bättre att kollektivavtalsreglera än att lagstifta om så att de berörda parterna kan påverka omfattning och utformning. Dessutom tycks det vara så i många fall att arbetstagaren och arbetsgivaren i det praktiska livet ofta lyckas träffa överenskommelse om önskad ledighet.

I motion A269 yrkande 9 (v) förs det fram förslag om rätt till ledighet för att *pröva annat arbete*. En sådan generell rättighet saknas i dag. För statligt anställda finns dock vissa särbestämmelser om rätt till sådan ledighet, vilket också kan finnas i kollektivavtal för andra grupper. Utskottet vill betona vikten av att ha ett arbete som man trivs med och passar för och kan instämma med Vänsterpartiet om behovet av ökad rörlighet på arbetsmarknaden. Utskottet är dock inte berett att ta initiativ till lagstiftning på området. Motion A269 yrkande 9 (v) avstyrks.

I detta sammanhang vill utskottet nämna den i lag reglerade rätten att vara ledig från arbete för att bedriva näringsverksamhet. Avsikten med lagen är att den som önskar driva näringsverksamhet men som inte direkt vågar ta steget att lämna sin anställning kan beviljas sex månaders tjänstledighet från sitt arbete. Även den som redan driver en verksamhet vid sidan av sin anställning har rätt att vara ledig för att driva verksamheten vidare på heltid. Regeringen gör nu satsningar som ger fler svenskar möjlighet att förverkliga sina drömmar och ambitioner genom att starta och driva företag. Entreprenörskap och företagande är avgörande för att bl.a. öka sysselsättningen. I övrigt vidtas åtgärder för att förbättra Sveriges företagsklimat och göra det mer lönsamt att driva företag.

När det gäller yrkandena i motionerna A252 (s) och A269 yrkande 14 (v) som berör krav på lagstöd för *sjukskrivnas rätt till tjänstledighet för att rehabiliteras till annat arbete* har utskottet genom underhandsuppgifter från Regeringskansliet inhämtat att regeringen har för avsikt att under våren lämna en proposition om förändringar av regelverket när det gäller sjukskrivnas rehabilitering tillbaka till arbete.

I detta sammanhang kan nämnas att den som har sjukersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring i vissa fall har möjlighet att arbeta eller studera utan att förlora rätten till ersättningen. Det kallas vilande sjukersättning. För att kunna få sjukersättningen vilande måste man ha haft den i minst ett år. Om man först vill pröva om man klarar av att arbeta kan man under en provotid av tre månader arbeta med ersättning och lön samtidigt. Om arbetsförsöket fungerar kan man ansöka om att få sin ersättning vilande. Provotiden och tiden med vilande ersättning kan sammanlagt längst pågå under 24 kalendermånader eller under den återstående tiden man beviljats ersättning för.

Utskottet vill också framhålla att nystartsjobben är en ny möjlighet för bl.a. arbetslösa långtidssjukskrivna. Den som varit sjukskriven på heltid i minst ett år kan beviljas nystartsjobb under lika lång tid som personen varit frånvarande från arbetslivet, dock längst i fem år. För den som fyllt 55 år gäller nystartsjobbet under dubbelt så lång tid som personen varit frånvarande från arbetslivet, dock längst tio år eller till den månad då per-

sonen fyller 65 år. När ett nystartsjobb beviljats krediteras arbetsgivarens skattekonto med ett belopp som motsvarar lagstadgade arbetsgivaravgifter. Nystartsjobben är en del av regeringens samlade politik för att få bl.a. arbetslösa äldre och långtidssjukskrivna tillbaka i arbete.

Utskottet vill avvakta regeringens beredning av frågorna på området och är för närvarande inte berett att ställa sig bakom en lagreglerad rätt till ledighet för att rehabiliteras till annat arbete. Motionerna A252 (s) och A269 yrkande 14 (v) avstyrks därför.

Utskottet som anser att de *frivilliga försvarsorganisationerna* är mycket värdefulla inom det svenska försvaret har stor förståelse för förslaget i motion A201 (fp). Även tankarna bakom yrkandet om ledighetsregler och skydd för anställning vid viss *utlandstjänstgöring* som läggs fram i motion A242 (m) är utskottet positivt inställt till. Utskottet har uppfattat att frågan om ledighet från ordinarie arbete oftast kan lösas genom avtal eller överenskommelse mellan den enskilde och dennes arbetsgivare, åtminstone när det gäller kortare uppdrag. Utskottet utgår från att regeringen vid behov uppmärksammar problemet. Utskottet är därför i nuläget inte berett att förorda något initiativ och avstyrker motionerna A201 (fp) och A242 (m).

När det gäller motion A276 kan sägas att en förälder har rätt till hel *ledighet för vård av barn* tills barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte. En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Dessutom har en förälder rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår. Av budgetpropositionen för 2007 (prop. 2006/07:1 utg.omr. 14) framgår att regeringen planerar att under mandatperioden införa en jämställdhetsbonus kopplad till uttaget av föräldraförsäkring. Utskottet menar att både män och kvinnor ska kunna kombinera familjeliv med arbetsliv och få det s.k. vardagspusslet att gå ihop. Införandet av en jämställdhetsbonus skulle öka familjernas ekonomiska möjligheter att fördela föräldraledigheten mer jämlikt och förbättra förutsättningarna för jämställdhet och stärka barnens relation till bägge föräldrarna. Utskottet anser att förslag från regeringen i denna och närliggande frågor bör avvaktas, motion A276 (kd) avstyrks.

Övriga arbetsrättsliga frågor

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas frågor om bl.a. politisk information på arbetsplatsen, kompetensutveckling och au pair-verksamhet. Utskottet avstyrker samtliga motioner.

Jämför reservation 11 (s) och särskilda yttranden 2 (s) och 3 (mp).

Motionerna

Politisk information på arbetsplatsen

Ronny Olander och Anders Karlsson (båda s) anser i motion A203 att det ska införas en rätt till politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen.

Kompetensutveckling

Peter Jonsson (s) vill i motion A210 att alla anställda ska ges möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling i arbetslivet.

Au pair

Hillevi Larsson (s) vill i motion A240 lyfta fram au pair-arbetarnas särskilda situation. Motionären anser att en bred översyn av au pair-verksamheten i Sverige och av omfattningen av eventuell svart sådan verksamhet bör övervägas, yrkande 1. Motionären menar vidare att det bör klarläggas vilken kontrollinstans som ska garantera att reglerna på au pair-området efterlevs, yrkande 2. Information på olika språk bör enligt yrkande 3 finnas om de rättigheter utländska medborgare har som kommer hit som au pair.

LAS och de sjukskrivna

Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (båda s) anser i motion A325 att en översyn bör övervägas när det gäller 33 § andra stycket LAS. Bestämelsen ger arbetsgivaren rätt att besluta om att anställningen ska upphöra när en arbetstagare får hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad trots att arbetstagaren kan ha kvar en restarbetsförmåga.

Utskottets ställningstagande

Politisk information på arbetsplatsen

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 två socialdemokratiska ledamöter. Den dåvarande socialdemokratiska regeringen överlämnade i januari 2005 en skrivelse (skr. 2004/05:66) om *politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen* med anledning av tillkännagivandet. Regeringens slutsats i skrivelsen var att det vid tillfället inte var ändamålsenligt att lagstifta i frågan om rätt till politisk information och opinionsbildning på arbetsplatser. Regeringen förde följande resonemang. Alla samhällsgrupper ska vara delaktiga i politiken, och det politiska samtalet ska kunna föras överallt. Det är dock problematiskt att skapa regler som ger alla åskådningar samma rätt och möjligheter att utnyttja arbetsplatsen för politisk information, särskilt om det är en ideologi som bygger på en människosyn som är oförenlig med grundläggande demokratiska värderingar. Att lagfästa en rätt till politisk information och opinionsbildning i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare är svårt och än svårare är att lagfästa en sådan rätt för utomstående.

Utskottet uttalade i bet. 2004/05:AU8 ”Någon lagreglering bör alltså inte göras i nuläget, och frågan behöver inte heller utredas vidare.” Utskottet föreslog riksdagen att regeringens skrivelse skulle läggas till handlingarna, och kammaren beslutade i enlighet med utskottets förslag. Utskottet ser ingen anledning att ändra detta ställningstagande och avstyrker motion A203 (s).

Kompetensutveckling

Utskottet konstaterar att Sveriges konkurrensförmåga i stor utsträckning bygger på en arbetskraft med hög kompetens. Kompetensutveckling av de anställda är en förutsättning för effektivitet och produktivitet i verksamheten. Goda förutsättningar för livslångt lärande är därför centralt. Livslångt lärande stärker individens möjligheter på arbetsmarknaden och möjliggör en större flexibilitet och trygghet för individen. Detta lärande kan ske på den enskildes initiativ men också på initiativ av arbetsgivaren i form av kompetensutveckling i arbetet. Utskottet konstaterar också att frågan är aktuell inom EU-samarbetet.

Utskottet är inte berett att göra något uttalande utöver detta och avstyrker därmed motion A210 (s) i de delar den inte kan anses tillgodosedd genom det som utskottet anfört ovan.

Au pair

Bestämmelser som har betydelse för au pair-anställda finns i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete. Lagen innehåller regler om arbetstid och skydd mot ohälsa m.m. Den reglerar också frågor om ingående och upphörande av anställningsavtal m.m. och om tillsyn. Det framgår också av lagen att arbetstagare över 18 år som arbetar inom lagens tillämpningsområde inte omfattas av arbetsmiljölagen. Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet. Enligt bestämmelsen om tillsyn i lagens 15 § ska undersökning på arbetsställe endast ske på begäran eller om det finns någon

annan särskild anledning. Information om lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete finns på Migrationsverkets hemsida liksom en länk till Arbetsmiljöverket.

Utskottet har noterat IFAU:s rapport *Regleringen av arbetsmarknad och anställningsförhållanden för hushållstjänster* (2006:7) av docent Catharina Calleman. Rapporten innehåller en undersökning där jämförelse görs mellan den arbetsrättsliga regleringen av arbete i privata hushåll och regleringen av annat arbete. Undersökningen visar att regleringen av arbete i arbetsgivarens hushåll skiljer sig från annan arbetsrättslig reglering i fråga om information, arbetstider, anställningsskydd, inspektion och sanktioner. Några fackliga organisationer eller kollektivavtal finns inte heller på området. Bristande kunskap och information liksom bristen på tillsyn och sanktioner gör enligt rapporten att lagstiftningen om husligt arbete är nästan osynlig i rättsliga sammanhang. Skillnaden mellan villkoren för arbete i arbetsgivarens hushåll och annat arbete har enligt utredarens bedömning upprätthållits eller förstärkts genom EG-direktiv. I sammanhanget vill utskottet fästa uppmärksamhet på att det i direktiven till delbetänkandet *Bättre arbetsmiljöregler 1* (SOU 2006:44) ingick att pröva lämpligheten av att upphäva undantaget i arbetsmiljölagen när det gäller arbete i arbetsgivarens hushåll.

I denna prövning har utredningen sammanfattningsvis kommit fram till att det inte framkommit något skäl mot ett upphävande av undantaget i arbetsmiljölagen, samtidigt som det finns goda skäl för att göra lagen fullt ut tillämplig vid husligt arbete. Utredningen föreslår därför att undantaget upphävs, vilket bl.a. skulle innebära att hela arbetsmiljölagen och dess föreskrifter blir tillämpliga på arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll. Utskottet har under hand inhämtat att frågan är under beredning och att en proposition i saken kan väntas under våren 2008.

Utskottet vill också nämna att regeringen aviserat skattelättnader för hushållstjänster. För närvarande är förslaget föremål för lagrådsgranskning. Förslaget innebär att kostnaderna för att köpa hushållstjänster sänks med ungefär 50 %. Syftet är bl.a. att skapa nya vita arbeten inom hushållssektorn, eftersom många tjänster i dag utförs svart. Genom att göra tjänsterna billigare för köparen kan man omvandla svart arbete till vitt, vilket ger fler riktiga arbeten. Några exempel på tjänster som omfattas är hushållsarbete såsom städning, klädtvätt, matlagning, omsorg och tillsyn som barnpassning. De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 juli 2007.

Utskottet, som konstaterar att det pågår beredningsarbete i Regeringskansliet när det gäller olika slags arbete i arbetsgivarens hem och hushåll, anser att beredningsarbetet bör avvaktas och avstyrker därför motion A240 yrkandena 1–3 (s).

LAS och de sjukskrivna

I motion A325 tar motionären sikte på 33 § andra stycket LAS. Inledningsvis vill utskottet tydliggöra att om arbetsförmågan för någon i åldern 30–64 år är varaktigt nedsatt kan den försäkrade enligt lagen om allmän försäkring beviljas *hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad*. Begreppet *hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad* ersatte den 1 januari 2003 pensionsförmånen förtidspension. Bestämmelsen i LAS innebär att arbetsgivaren inte behöver verkställa en regelrätt uppsägning enligt LAS när en arbetstagare beviljats *hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad*. I stället räcker det att arbetsgivaren underrättar arbetstagaren om anställningens upphörande. Anställningen upphör då i och med att arbetstagaren får del av beskedet.

Utskottet vill självklart att möjligheterna för sjukskrivna personer att komma tillbaka till arbetslivet ska öka bl.a. med hjälp av en aktiv och snabb rehabilitering. Utskottet har under hand inhämtat att en proposition om rehabilitering är aviserad till våren 2007. Utskottet ser inget behov av att riksdagen tar något initiativ i frågan. Motion A325 (s) bör därför inte föranleda någon åtgärd från riksdagens sida. Motionen avstyrks.

Reservationer

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

1. Anställningsvillkor m.m. inom bl.a. EU-medlemsstaterna, punkt 1 (v)

av Josefin Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2006/07:A236 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 5 och avslår motion

2006/07:A237 av Hillevi Larsson (s) yrkande 1.

Ställningstagande

Allas rätt till arbete är en fråga om makt och demokrati. Den huvudsakliga anledningen till att Sverige i dag har en hög arbetslöshet trots god konjunktur, är att full sysselsättning inte längre är det främsta målet för den ekonomiska politiken. I stället är det en EU-anpassad politik, byggd på nyliberala teorier, som gäller. Den politiken leder till hög arbetslöshet och gör att arbetsgivarna kan hålla lönerna nere, luckra upp anställningsskyddet och öka antalet tidsbegränsade anställningar. Klass, kön och etnicitet avgör individens ställning på arbetsmarknaden och hur anställningsvillkoren ser ut. Vänsterpartiet vill föra en helt annan politik där arbete åt alla är målet. Unga vuxna är särskilt utsatta för arbetslöshet och dåliga förhållanden på arbetsmarknaden. Det är viktigt att ungdomar kommer in på arbetsmarknaden på samma villkor som alla andra. Vänsterpartiet vill stärka de ungas ställning främst genom allmänna åtgärder som full sysselsättning, trygga anställningar och en generell välfärd. Vi vill också stärka arbetsrätten. Sverige borde agera för att EU ska motverka dumpning av anställningstryggheten. Det är viktigt att dumpning av anställningsvillkor för unga inte blir en del av eller konsekvens av EU:s sysselsättningsstrategi.

Detta bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A236 yrkande 5.

2. Kollektivavtal, punkt 3 (s)

av Sven-Erik Österberg (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:A318 av Lennart Axelsson m.fl. (s).

Ställningstagande

Vi vill slå vakt om den svenska modellen med starka parter på arbetsmarknaden och deras frihet att träffa kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor. Den svenska modellen med ordning och reda på arbetsmarknaden har byggts upp under många år. Med en utveckling där alltfler människor flyttar och arbetar i olika länder, främst inom EU, måste regelverket ses över och i vissa fall stärkas. Ett självklart krav är att alla som arbetar i Sverige ska ha rätt till lika villkor för lika arbete, oavsett om arbetet är tillfälligt eller permanent. Ett oseriöst företag ska inte kunna dumpa löner och anställningsvillkor genom att kringgå eller missbruka regelverket på den svenska arbetsmarknaden. Löntagare som inte känner till sina rättigheter kan tvingas att arbeta till sämre löner och arbetsvillkor än vad som avtalen föreskriver. De seriösa företagen som följer lagar och avtal riskerar dessutom att bli utkonkurrerade av mindre seriösa eller kriminella företagare. Det är viktigt att fortsätta att försvara och utveckla vår svenska modell med kollektivavtal.

Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion A318.

3. Företagsnedläggning m.m., punkt 4 (v)

av Josefin Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:A287 av Peter Pedersen m.fl. (v) yrkandena 1 och 2 samt avslår motionerna 2006/07:A219 av Ulf Holm (mp), 2006/07:A257 av Hillevi Larsson (s), 2006/07:A295 av Jan Björkman m.fl. (s) och 2006/07:A313 av Raimo Pärssinen m.fl. (s).

Ställningstagande

Ägande ger makt att bestämma över produktionen på en rad olika sätt, t.ex. vad som ska tillverkas, var det ska tillverkas, vilket krav som ska ställas på vinstnivå samt om och när ett företag eller företagsenhet ska läggas ned eller flyttas. Därför är makten över ägandet väsentlig för privatkapitalet. Maktrelationen mellan arbete och kapital måste förändras, så att de som genom sitt arbete skapar ett värde också ges ökade förutsättningar till större makt och inflytande över sitt arbete, sin arbetsplats och sitt företag. Privat företagande har alltid varit inriktat på att skapa vinster till aktieägarna och för nödvändiga investeringar i produktionen. Detta vinstintresse kombinerades tidigare ofta med att ägare och företagsledning hade ett stort intresse för produktionen och produkterna i sig. De senaste årtiondena har dock allt mindre intresse riktats mot vad som produceras medan fokuseringen på vinstmaximeringen har varit total, allt i syfte att göra aktieägarna nöjda. Denna ”hyperkapitalism” tvingar fram snabba operativa beslut för att till varje pris hålla aktiekursen uppe, vilket leder till kortsiktiga och i längden kontraproduktiva beslut.

I sin strävan efter vinstmaximering och under den s.k. globaliseringens täckmantel flyttar privatkapitalet sina företag till olika länder, där arbetare utnyttjas med låga löner, usla arbetsvillkor och minimala rättigheter. Det är inte rimligt att företag lättvindigt lägger ned eller flyttar lönsamma verksamheter enbart för att de spekulerar i en något högre avkastning. Jag menar att företag ska ta sitt sociala och ekonomiska ansvar och stå för de kostnader som följer av sådana åtgärder. Det finns alltså ett behov av lagstiftning som stärker de anställdas rättigheter och skärper företagets skyldigheter vid nedläggning och flytt av produktion.

Detta bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A287 yrkandena 1 och 2.

4. Företagsnedläggning m.m., punkt 4 (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2006/07:A219 av Ulf Holm (mp) och

avslår motionerna

2006/07:A257 av Hillevi Larsson (s),

2006/07:A287 av Peter Pedersen m.fl. (v) yrkandena 1 och 2,

2006/07:A295 av Jan Björkman m.fl. (s) och

2006/07:A313 av Raimo Pärssinen m.fl. (s).

Ställningstagande

Att företag bildas, omvandlas och läggs ned är en naturlig del av en marknadsekonomi och är inget negativt i sig. Tvärtom är det en nödvändighet i utvecklingen av ett grönare samhälle med fler nya företag som t.ex. satsar på förnyelsebara energikällor och miljöpåverkande teknik. Företagandet i Sverige är också traditionellt mycket internationellt. I Sverige finns många företag som kan ha verksamhet på olika ställen inom landet men också i andra länder. Det är naturligt att verksamheten i ett företag som går med förlust inte kan, och ska, fortsätta hur länge som helst. Däremot är det svårare att förstå att företag läggs ned för att de inte ger tillräcklig lönsamhet. Det räcker alltså inte att företaget går med vinst utan man vill dessutom ha ännu bättre lönsamhet. I sådant läge kan företag välja att flytta sin verksamhet eller att lägga ned helt; båda alternativen förorsakar skada och lidande för människorna som blir arbetslösa. För lite vinst är ett dåligt argument för att låta de anställda bli arbetslösa. Varken de anställda eller deras fackliga organisationer har så mycket att sätta emot. Det finns numera goda erfarenheter vid företagsnedläggningar där företag, lokala myndigheter och fackföreningar tillsammans tar ansvar för tiden efter företagsnedläggningen. Frågan är hur man kan uppmuntra och skapa incitament för företag att ta ett större ansvar i sådana situationer. Kanske måste lagstiftningen se till att man t.ex. hindrar eller försvårar för företag att lägga ned när de går med vinst. Ett sätt skulle kunna vara att kräva att företaget lämnar en motivering till åtgärden inför en ansvarig myndighet. Ett annat sätt skulle kunna vara att kräva att storföretag ekonomiskt tar ansvar för t.ex. ny utbildning eller inkomstbortfall under en tid för de drabbade arbetstagarna. Jag menar att storföretag måste börja ta större ansvar vid företagsnedläggningar.

Detta bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A219.

5. Löntagarägande m.m., punkt 5 (v)

av Josefin Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2006/07:A235 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 1, 2 och 5 samt

2006/07:A287 av Peter Pedersen m.fl. (v) yrkandena 3–6 och

avslår motion

2006/07:A345 av Anders Ygeman (s).

Ställningstagande

Vänsterpartiet menar att ägande ger makt att bestämma över produktionen på en rad olika sätt. De anställda i lönsamma företag som läggs ned eller flyttar produktionen utomlands måste få ökade möjligheter att ta över och driva produktionen vidare genom löntagarägande. En utredning bör tillsättas för att se över hur staten kan underlätta för löntagarövertagande av hotad produktion t.ex. genom statliga lånegarantier. Även i övrigt är det önskvärt med åtgärder som möjliggör och stimulerar ett ökat löntagarägande i företag och löntagarägda företag. Det är också viktigt att möjliggöra och stimulera tillkomsten av lokala och regionala fonder som kan bistå med nödvändigt riskkapital för att skapa tillväxt i hela landet, skapa långsiktighet i ägandet, utveckla produktionen och skapa efterfråga på arbetskraft. De redan befintliga pensionsfonderna som löntagarna äger gemensamt ska användas i syfte att långsiktigt utveckla produktionen, skapa arbete och en hållbar utveckling. Dessa fonder ska också få förutsättningar att ge sina ägare makt och inflytande som motsvarar deras ägarandel i de företag där fonderna äger aktier.

Bristande inflytande på arbetet har ett nära samband med förslitning och sjukdom. Ökad makt och inflytande över produktionen för arbetstagarna innebär minskad stress och utbrändhet, ökad effektivitet och bättre kvalitet m.m. Höga krav utan kontroll skapar stress och ökar risken för hjärtsjukdomar. Det finns påtagliga könsskillnader i arbetsvillkor och arbetsmiljö. Kvinnodominerade arbetsplatser ger upphov till större ohälsa än andra arbetsplatser. En av förklaringarna är att kvinnor är överrepresenterade i yrken med stora krav och liten kontroll. Sambanden mellan inflytande och hälsa är logiska, tydliga och välbelagda.

Det finns inget samlat grepp om arbetslivsdemokratifrågan i samhällsdebatten eller i de mål som riksdagen och regeringen sätter upp. Arbetslivsdemokratien har försämrats utan att något brett och medvetet arbete tagit vid för att stärka arbetstagarnas inflytande. Arbetet för att stärka löntagarnas makt och inflytande över sitt arbete måste därför intensifieras. Detta är inte minst en jämställdhetsfråga eftersom inflytandet har minskat mest på kvinnodominerade arbetsplatser. Regeringen bör tillsätta en särskild utredning med uppgift att genomlysna arbetslivsdemokratifrågan på den svenska arbetsmarknaden och föreslå åtgärder för att stärka löntagarnas inflytande över det egna arbetet. Ett antal olika verksamheter i offentlig regi bör kunna inleda långtgående självstyrelseprojekt. De anställda kan på detta sätt driva verksamheten tillsammans med brukarna. Målen och medlen för verksamheten beslutas av den politiskt styrande instansen medan de anställda bestämmer hur målen ska uppnås och medlen användas. Regeringen bör initiera ett arbete för att stimulera sådana projekt på olika nivåer inom kommunsektorn.

Detta bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motionerna A235 yrkandena 1, 2 och 5 och A287 yrkandena 3–6.

6. Upphävande av turordningsundantaget, punkt 8 (s, v)

av Sven-Erik Österberg (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen antar det av reservanterna i bilaga 2 framlagda förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2006/07:K228 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 4 i denna del,

2006/07:A206 av Christin Hagberg (s),

2006/07:A209 av Agneta Gille (s),

2006/07:A212 av Inger Jarl Beck (s),

2006/07:A253 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s),

2006/07:A281 av Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s),

2006/07:A285 av Fredrik Olovsson (s),

2006/07:A288 av Catherine Persson (s),

2006/07:A296 av Kerstin Andersson m.fl. (s),

2006/07:A300 av Lars U Granberg och Karin Åström (båda s),

2006/07:A307 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s),

2006/07:A323 av Anneli Särnblad och Kurt Kvarnström (båda s),

2006/07:A335 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Claes-Göran Brandin (båda s) och

2006/07:A338 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s).

Ställningstagande

Möjligheten för arbetsgivare att göra sig av med ”besvärliga” anställda har ökat genom den ändring i 22 § LAS som genomfördes 2001. Det blev då möjligt för en arbetsgivare med högst tio anställda att ensidigt undanta två anställda från turordningen. Arbetsgivarens beslut om undantag kan i normalfallet inte prövas rättsligt. Att arbetstagsidan fråntas möjligheten till rättslig överprövning av arbetsgivarens ensidiga beslut om undantag innebär en ytterligare förstärkning av arbetsgivarens ställning på bekostnad av de anställdas rättstrygghet. Effekterna av denna regel drabbar alla men slår särskilt hårt mot redan utsatta grupper på arbetsmarknaden som gravida kvinnor, arbetstagare med utländskt ursprung, långtidssjuka, äldre, fackligt förtroendevalda och övriga anställda som av arbetsgivaren uppfattas som besvärliga. Det finns ett stort utrymme för arbetsgivarens godtycke, och de anställda upplever sig rättslösa. Det är dessutom principiellt orimligt att anställda i små företag ska ha sämre rättsligt skydd än anställda hos större

arbetsgivare. Regler som endast omfattar småföretag kan fungera hämmande för deras utveckling. Vi kan inte acceptera att det är en legitim konkurrensfördel för små företag att ha sämre anställningsskydd.

Rätten att göra undantag i turordningen vid arbetsbristuppsägningar i företag med högst tio anställda bör avskaffas, vilket innebär att 22 § LAS ska återställas till den lydelse paragrafen hade innan undantaget infördes 2001.

Förslag till ny lydelse av 22 § LAS läggs fram i bilaga 2. Bestämmelsen bör träda i kraft den 1 juli 2007. Vi tillstyrker därför motionerna K228 yrkande 4 i denna del, A206, A209, A212, A253, A281, A285, A288, A296, A300, A307, A323, A335 och A338.

7. Övriga turordningsfrågor, punkt 9 (v)

av Josefin Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 9 och avslår motion 2006/07:A232 av Peter Jonsson (s).

Ställningstagande

Vi anser att turordningsreglerna är en grundbult i den svenska anställningstryggheten. Dessa regler innebär att en arbetsgivare inte själv kan bestämma vem som ska sägas upp vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Bland annat är det anställningstidens längd som avgör vem som kan stanna och vem som måste gå. Men vissa arbetsgivare har upptäckt metoder, t.ex. att vidta omorganisation av verksamheten, för att kringgå turordningen. För att undvika att arbetsgivare manipulerar turordningsbestämmelserna för att kunna göra sig av med oönskade arbetstagare, t.ex. arbetstagare med utländsk härkomst, bör regeringen återkomma med förslag på hur reglerna kan förtydligas.

Detta bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion A270 yrkande 9.

8. Skadestånd m.m. enligt LAS, punkt 10 (v)

av Josefin Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2006/07:K228 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 4 i denna del.

Ställningstagande

Antalet uppsägningar och avskedanden av personliga skäl eller på grund av bristande lojalitet har på ett oroväckande sätt ökat de senaste åren. En arbetstagarare som drabbas av detta kan få sin sak prövad i domstol. Trots att det finns en möjlighet i LAS att ogiltigförklara en uppsägning eller ett avskedande, vilket ska innebära att anställningen består med samma villkor som tidigare, har arbetsgivaren en laglig rätt att ta sig ur situationen. I 39 § LAS ges arbetsgivaren en möjlighet att köpa sig fri från arbetstagararen med ett relativt lågt satt skadestånd. Denna ordning gör det i stort sett riskfritt att göra sig av med obekväma anställda utan att ha laga skäl. Vänsterpartiet anser att det endast är den berörde arbetstagararen som ska kunna avgöra om hon eller han vill gå tillbaka i anställningen. Dessutom anser vi att nivån på skadeståndet enligt 39 § LAS bör höjas så att det för arbetsgivaren blir mer kännbart att säga upp någon på osaklig grund i det fall arbetstagararen väljer att inte återgå till sin anställning. Vänsterpartiet anser också av rättviseskäl att en särskild sanktionsavgift ska införas där beloppets storlek sätts i proportion till företagets omsättning.

Detta bör ges regeringen till känna. Jag tillstyrker därför motion K228 yrkande 4 i denna del.

9. Heltid, punkt 11 (s, v, mp)

av Sven-Erik Österberg (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2006/07:Fi244 av Göran Persson i Stjärnhov m.fl. (s) yrkande 26,

2006/07:A24 av Esabelle Reshdouni m.fl. (mp) yrkande 2,

2006/07:A217 av Carina Hägg (s),

2006/07:A230 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s),
2006/07:A267 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1,
2006/07:A268 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 2,
2006/07:A271 av Veronica Palm m.fl. (s) yrkande 4,
2006/07:A283 av Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s),
2006/07:A324 av Anneli Särnblad och Marita Ulvskog (båda s),
2006/07:A334 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s) och
2006/07:A343 av Lennart Axelsson m.fl. (s).

Ställningstagande

I dag arbetar många kvinnor deltid fast de vill ha heltid. För att komma till rätta med detta problem vill vi ha en lagstiftning som innebär att heltid blir en rättighet och deltid en möjlighet. Regelverket ska utformas på ett sätt som balanserar arbetstagarnas och arbetsgivarnas olika intressen. Frågan om heltid är en rättighetsfråga i den meningen att arbetstagare ska få ett ökat inflytande över sina anställningsvillkor. Att heltid ska vara en norm innebär inte att alla förvärvsarbetande ska arbeta heltid, men att skäl måste anges när man avviker från normen.

Det är uppenbart att deltidsarbetet har tydliga köns- och klassaspekter och etniska aspekter som intimt hänger samman med övergripande maktstrukturer på arbetsmarknaden och i samhället i stort.

Det finns förhållanden i dagens arbetsliv som begränsar många personers möjlighet till ekonomiskt oberoende, då de inte har ett arbete med en sysselsättningsgrad som motsvarar deras arbetsförmåga. Detta gäller inte minst en stor grupp kvinnor som önskar arbeta mer. Det är oacceptabelt att dessa personer under alltför lång tid tvingas leva med den osäkerhet och de påfrestningar i övrigt som det innebär att inte kunna försörja sig genom eget arbete. Arbetsgivare i både privat och offentlig sektor diskriminerar kvinnor genom att hänvisa dem, oftare än män, till deltidsarbete. Problemet med deltidsanställningar är särskilt stort inom vård- och omsorgsyrkena, handeln och hotell- och restaurangbranschen. Detta måste regeringen göra något åt, och vårt förslag är att lagstifta om rätten till heltid och möjlighet till deltid.

Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motionerna Fi244 yrkande 26, A24 yrkande 2, A217, A230, A267 yrkande 1, A268 yrkande 2, A271 yrkande 4, A283, A324, A334 och A343.

10. Ledighet, punkt 12 (v)

av Josefín Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 9 och 14 samt avslår motionerna

2006/07:A201 av Eva Flyborg (fp),

2006/07:A242 av Hillevi Engström (m),

2006/07:A252 av Billy Gustafsson (s) och

2006/07:A276 av Annelie Enochson (kd).

Ställningstagande

Rörligheten på arbetsmarknaden är otillräcklig. Därför bör arbetsrättsliga, studiemässiga och ekonomiska förutsättningar skapas för att underlätta rörligheten på såväl interna som externa arbetsmarknader. Människor stannar på sina arbetsplatser trots att de vantrivs och saknar utvecklingsmöjligheter där för att de inte har möjlighet att byta arbete eller arbetsplats. Ohälsa till följd av sådana inlåsnings effekter har sannolikt ökat på senare år. Därför bör nödvändigt lagstöd utformas som ger anställda rätt till ledighet för att pröva arbete hos annan arbetsgivare. En sådan lag bör även omfatta sjukskrivna och ska ses som ett viktigt instrument för att få sjukskrivna med kvarstående arbetsförmåga tillbaka i arbete.

Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion A269 yrkandena 9 och 14.

11. Övriga arbetsrättsliga frågor, punkt 14 (s)

av Sven-Erik Österberg (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2006/07:A240 av Hillevi Larsson (s) yrkande 1 och

avslår motionerna

2006/07:A203 av Ronny Olander och Anders Karlsson (båda s),

2006/07:A240 av Hillevi Larsson (s) yrkandena 2 och 3 samt

2006/07:A325 av Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (båda s).

Ställningstagande

Förr i tiden anställdes fattiga flickor på landet som pigor i välbeställda svenska hem. En del av dagens välbeställda familjer har återinfört pigorna genom arbetskraftsimport från fattiga länder. I dag är det fattiga flickor från bl.a. Östeuropa och Sydostasien som arbetar i svenska hem. Deras arbetssituation skiljer sig inte nämnvärt från de svenska pigornas i början

av förra seklet. Det är fortfarande usla löner, långa arbetsdagar, dålig arbetsmiljö och bristande skydd vid sjukdom och olycksfall. De omfattas inte av något kollektivavtal och få, om några, är fackligt organiserade. Dessa utländska unga flickor och kvinnor har en mycket svag ställning i det svenska samhället och på arbetsmarknaden. En lag som tar sikte på dessa arbetstagare är lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete, men den reglerar bara vissa begränsade frågor. En svensk som vill ha ett hembiträde billigt kan använda sig av reglerna om au pair. Syftet med systemet med au pair är att en person är i ett för henne främmande land bl.a. för att lära sig landets språk. Enligt reglerna får arbete bara utföras 25 timmar i veckan och lönen får lägst vara 3 500 kr i månaden. Tillsynen av att de uppställda reglerna för au pair-verksamheten följs är obefintlig. Det begränsade skyddet i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete och bristen på tillsyn av au pair-reglernas efterlevnad gör att det finns stora möjligheter för dem som vill missbruka systemet och utnyttja unga flickor och kvinnor. Vi anser att en bred översyn bör övervägas angående au pair-verksamheten i Sverige. Översynen bör också omfatta en kartläggning av eventuell svart au pair-verksamhet.

Detta bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därför motion A240 yrkande 1.

Särskilda yttranden

1. Anställningsvillkor m.m. inom bl.a. EU-medlemsstaterna, Svenska modellen på en internationell arbetsmarknad m.m. och Sympatiåtgärder m.m., punkterna 1, 2 och 6 (s)

Sven-Erik Österberg (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s) anför:

I Sverige låter vi arbetsmarknadens parter reglera skyddet för löner och anställningsvillkor i kollektivavtal. Saknas det kollektivavtal på en arbetsplats finns det inget skydd för de nuvarande eller framtida anställda när det gäller löne- och anställningsvillkor. I Sverige är det helt lagligt att betala sina anställda låga löner när det inte finns något kollektivavtal. Arbetsgivaren har heller ingen skyldighet att t.ex. skaffa eller bibehålla försäkringar för sina anställda. Något stöd från samhället på de arbetsplatser där det saknas kollektivavtal finns inte heller.

I Sverige har vi överlåtit till arbetsmarknadens parter att reglera löne- och anställningsvillkor genom kollektivavtal. Det är bl.a. det som brukar kallas den svenska modellen. De arbetsgivare och löntagare som är medlemmar i arbetsgivarorganisationer och löntagarorganisationer reglerar löne- och anställningsvillkor i kollektivavtal. Dessa kollektivavtal blir bindande för organisationerna och deras medlemmar. Den som är anställd hos en arbetsgivare utan kollektivavtal omfattas däremot inte av något skydd. För att de ska omfattas av skyddet krävs det att arbetsgivaren blir bunden av ett kollektivavtal. Det sker genom att en arbetstagarorganisation begär förhandlingar. Vill arbetsgivaren inte sluta avtal kan facket vidta stridsåtgärder på det sätt som på senare tid har uppmärksammats i massmedierna både i förhållande till svenska och utländska företag som är verksamma i Sverige. Vi försvarar arbetstagarorganisationernas rätt att vidta stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal. Om de vidtagna stridsåtgärderna inte är tillräckliga för att förmå arbetsgivaren att skriva under ett kollektivavtal kan andra arbetstagarorganisationer använda sig av sympatiåtgärder till stöd för kravet på kollektivavtal. Det finns ett enkelt sätt för arbetsgivaren att slippa dessa obehag. Det är att skriva på samma kollektivavtal som andra arbetsgivare i branschen redan är bundna av. På så sätt får de anställda ett stöd för sina krav på rimliga löner och andra anställningsvillkor. När en arbetsgivare har tecknat ett kollektivavtal råder i stort sett strejkförbud mot den arbetsgivaren under avtalets giltighetstid. Men om arbetstagarorganisationernas medlemmar avstår från att kräva kollektivavtal eller organisationerna får begränsade möjligheter att kräva kollektivavtal drabbas i förlängningen alla arbetstagare av sämre löner och anställningsvillkor, företagen får osund konkurrens och det blir fler konflikter på arbetsmarknaden. Om man börjar ifrågasätta och göra ingrepp i delar av den svenska modellen kan den ordning och reda som har rått på svensk

arbetsmarknad komma att äventyras. Vi vill i sammanhanget framhålla att svensk fackföreningsrörelse i ett internationellt perspektiv är varsam med konflikter.

En del av den svenska modellen utgör de starka, fria och självständiga parterna på arbetsmarknaden. Lagstiftningen ger de yttre ramarna för när stridsåtgärder är tillåtna. Därutöver är det enligt den svenska traditionen parterna själva som avgör frågor som när, mot vem och vilken åtgärd som ska vidtas. Enligt vår uppfattning hanterar parterna på ett ansvarsfullt sätt dessa frågor. Något behov av proportionalitetsbedömningar som görs av någon annan än den berörda parten kan vi inte se föreligga. Frågan om stridsåtgärders proportionalitet behandlades av utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut, i betänkande *Medling och lönebildning* (SOU 1998:141). I betänkandet framkommer tydliga tveksamheter till proportionalitetsbedömningar som görs av utomstående.

Vi försvarar alltså den svenska modellen och arbetstagarorganisationernas rätt att kräva kollektivavtal av arbetsgivare som bedriver verksamhet här i landet.

I det internationella sammanhanget är vi övertygade om att globaliseringen rymmer möjligheter för alla. Frihandel utifrån rättvisa och gemensamma regler kan vara ett kraftfullt verktyg för både tillväxt och välbästand. Men ekonomi och välbästand måste bygga på folkligt inflytande och demokratisk påverkan. Vi vill arbeta för en globalisering som bygger på demokrati och mänskliga rättigheter, inte på ökade klyftor mellan människor och länder.

De multinationella företagen kan i dag flytta produktion och investeringar vart de vill. Detta är i grunden en bra utveckling, inte minst för utvecklingsländerna. Ett problem är dock att det sker en global dumpning av löner och arbetsvillkor. Alltmer av produktionen flyttas till länder som inte tar någon som helst hänsyn till de fackliga rättigheterna och andra grundläggande ILO-konventioner. Många företag utnyttjar skamlöst arbetarnas svaga position, särskilt bristen på fackliga rättigheter. Med den globaliserade ekonomin krävs också globaliserade fackliga rättigheter.

Strejkrätten är självklar för oss i Sverige. Vad som inte finns är rätten att vidta sympatiåtgärder över gränserna. Med en globalt erkänd rätt till internationella sympatiåtgärder kan arbetstagarorganisationerna i Sverige och andra länder vidta sympatiåtgärder till stöd för de arbetstagare som utsätts för kränkningar av sina rättigheter i arbetslivet, var helst i världen detta sker. Rättigheter i arbetslivet regleras av de konventioner som ILO tagit fram. De grundläggande konventionerna omfattar den fria förenings- och förhandlingsrätten, förbud mot slav- och tvångsarbete, avskaffande av barnarbete och förbud mot diskriminering i arbetslivet. Många länder och företag bryter mot dessa konventioner. Med en globalt erkänd rätt till internationella sympatiåtgärder kan löntagarna sätta press på dem att uppfylla kravet om rättigheter i arbetslivet.

Även inom EU behövs det en rätt till sympatiåtgärder över gränserna. En sådan rätt är helt avgörande för att arbetstagarna och deras organisationer ska få samma möjligheter att verka för sina intressen på den inre marknaden som företagen och kapitalet redan har. Vi menar att de fyra friheterna inom EU:s inre marknad – frihet för varor, tjänster, kapital och personer att röra sig över gränserna – inte räcker för att åstadkomma rättvisa villkor för löntagarna i Europa. Därför behövs det en rätt för fackföreningarna att verka över gränserna. Först när den är genomförd kan Europas löntagare bekämpa social dumpning och osund konkurrens effektivt. Utformningen av en sådan rätt bör arbetsmarknadens parter på EuropaNivå i första hand själva kunna komma överens om.

2. Kompetensutveckling, punkt 13 (s)

Sven-Erik Österberg (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s) anför:

Vi socialdemokrater anser att de anställdas kunskap, kompetens, motivation och förmåga till lärande är viktiga för företagens och Sveriges konkurrensförmåga och därmed för Sveriges möjligheter att skapa tillväxt och jobb. I en globaliserad ekonomi ställs höga krav på att arbetskraften ständigt vidareutbildar sig och utvecklar sin kompetens.

När strukturomvandling äger rum i näringslivet blir den enskildes tillgång till utbildning och kompetensutveckling avgörande, både för att människor ska kunna utvecklas i det nuvarande arbetet och för att de ska ha större möjligheter att byta arbete eller bransch. Löntagare som inte får tillfällen till kompetensutveckling är sämre rustade när företaget de arbetat på lägger ned eller flyttar sin verksamhet. För äldre är det ännu svårare att få ett nytt arbete om deras kunskaper inte uppdaterats fortlöpande.

Kraven på arbetskraften ökar i en globaliserad ekonomi, där strukturomvandlingar kan gå mycket snabbt. Därför anser vi att det ligger både i den enskildes och i samhällets intresse att alla anställda, såväl i offentlig som privat sektor, ges möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling i arbetslivet.

3. Kompetensutveckling och Övriga arbetsrättsliga frågor, punkterna 13 och 14 (mp)

Ulf Holm (mp) anför:

Regeringen har nyligen kommit med ett förslag om skattereduktion för hushållstjänster, vilket utskottsmajoriteten hänvisar till. Jag menar att en skattereduktion för hushållstjänster, eller rättare sagt hushållsnära tjänster, enligt alla realistiska bedömningar främst kommer att utnyttjas av personer med goda inkomster som har råd att betala för dessa tjänster själva. Hushållsnära tjänster är inga framtidsjobb och bör inte införas.

När det gäller frågan om kompetensutveckling anser jag att samhällsutvecklingen och den snabba strukturomvandlingen av arbetsmarknaden ställer högre krav, framför allt på dem med lägst utbildning. Utan ett livslångt lärande och möjligheten att även i vuxen ålder läsa in kunskap man missat tidigare blir det mycket svårt för dem som inte riktigt uppfyller arbetsmarknadens kompetenskrav att komma tillbaka i sysselsättning. Den borgerliga riksdagsmajoriteten har beslutat att det statliga stödet för utbildning av vuxna ska minskas med 600 miljoner kronor, vilket är ett steg i fel riktning.

Regeringen har också avvecklat möjligheten till friår. Intresset för att ta friår har överträffat alla förväntningar. Det visar att reformen varit efterlängtd och att många vill ta chansen att pröva något nytt under ett år. Det finns som väntat en stor variation i vad friårstagarna har gjort under sin ledighet, men en stor grupp har studerat, antingen för att höja sin kompetens eller för att ta chansen att studera något man annars aldrig skulle få möjlighet till i sin yrkesroll.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Motion väckt med anledning av skr. 2006/07:36

2006/07:A24 av Esabelle Reshdouni m.fl. (mp):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om stärkt rätt till heltidsanställning med möjlighet till deltid.

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2006

2006/07:K226 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 i enlighet med vad som anförs i motionen.

2006/07:K228 av Josefin Brink m.fl. (v):

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

2006/07:Fi244 av Göran Persson i Stjärnhov m.fl. (s):

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

2006/07:Fi267 av Anders Ygeman och Carin Jämtin (båda s):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att MBL ska omfatta även sådan verksamhet som upphandlas enligt LOU.

2006/07:A201 av Eva Flyborg (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.

2006/07:A203 av Ronny Olander och Anders Karlsson (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om rätten till politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen.

2006/07:A206 av Christin Hagberg (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om kravet att ta bort undantaget från turordningen vid uppsägning i lagen om anställningsskydd.

2006/07:A208 av Hans Hoff (s):

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

2006/07:A209 av Agneta Gille (s):

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

2006/07:A210 av Peter Jonsson (s):

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

2006/07:A212 av Inger Jarl Beck (s):

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

2006/07:A217 av Carina Hägg (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att rätt till heltid ska bli verklighet.

2006/07:A219 av Ulf Holm (mp):

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

2006/07:A230 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s):

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

2006/07:A232 av Peter Jonsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att arbetsgivare bör kunna dömas att ta tillbaka uppsägningar om turordningsreglerna inte följts.

2006/07:A233 av Peter Jonsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att Sverige starkare bör agera för att skapa en internationellt erkänd rätt till fackliga sympatiåtgärder mot företag som inte respekterar ILO:s konventioner om rättigheter i arbetslivet.

2006/07:A235 av Josefin Brink m.fl. (v):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utreda i vilka former staten kan underlätta för löntagarövertagande av hotad produktion i form av exempelvis statliga lånegarantier.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att en särskild utredning bör tillsättas med uppgift att genomlysas arbetslivsdemokratifrågan på den svenska arbetsmarknaden och föreslå åtgärder för att stärka kvinnors och mäns inflytande över det egna arbetet.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om självstyrelseprojekt i offentlig verksamhet.

2006/07:A236 av Josefin Brink m.fl. (v):

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att dumpning av arbetsvillkor för unga inte ska ingå i EU:s sysselsättningsstrategi.

2006/07:A237 av Hillevi Larsson (s):

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

2006/07:A240 av Hillevi Larsson (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att en bred översyn bör övervägas rörande au pair-verksamheten i Sverige och omfattningen av eventuell svart verksamhet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att det bör klargöras vilken kontrollinstans som ska garantera att reglerna på au pair-området efterlevs.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om information på olika språk om de rättigheter utländska medborgare som kommer hit som au pairer har.

2006/07:A242 av Hillevi Engström (m):

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

2006/07:A250 av Agneta Gille (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.

2006/07:A251 av Billy Gustafsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av tydliga och effektiva regler på den svenska arbetsmarknaden.

2006/07:A252 av Billy Gustafsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om lagstadgad rätt till tjänstledighet för att rehabiliteras till och pröva annat arbete.

2006/07:A253 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s):

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

2006/07:A257 av Hillevi Larsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om skydd för anställda vid företagsnedläggning.

2006/07:A267 av Lars Ohly m.fl. (v):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en lagstiftning som gör heltidsarbete till en rättighet och deltidsarbete till en möjlighet.

2006/07:A268 av Lars Ohly m.fl. (v):

2. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag på en förändring av lagen om anställningsskydd, i enlighet med vad i motionen anförs om rätt till heltid.

2006/07:A269 av Lars Ohly m.fl. (v):

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om tjänstledighet för att pröva arbete hos annan arbetsgivare.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om sjukskrivnas rätt till tjänstledighet för att pröva arbete hos annan arbetsgivare.

2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v):

9. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag på hur turordningsreglerna kan förtydligas.

2006/07:A271 av Veronica Palm m.fl. (s):

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

2006/07:A276 av Annelie Enochson (kd):

Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag till ändring i 7 § föräldraledighetslagen (1995:583).

2006/07:A281 av Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s):

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

2006/07:A283 av Laila Bjurling och Anders Karlsson (båda s):

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

2006/07:A285 av Fredrik Olovsson (s):

Riksdagen beslutar att undanröja undantaget för företag med färre än tio anställda i turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd.

2006/07:A287 av Peter Pedersen m.fl. (v):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att företag ska ta sitt sociala och ekonomiska ansvar och stå för de kostnader som följer av nedläggningar och flytt av produktion.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att genom lagstiftning stärka de anställdas rätt och i övrigt skärpa företagets skyldigheter vid nedläggning och flytt av produktion.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att genom lagstiftning ge de anställda ökade möjligheter att förvärva ett företag eller en företagsenhet som ges beslut om nedläggning eller flytt och driva verksamheten vidare genom löntagaräggande.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om åtgärder som allmänt möjliggör och stimulerar ett ökat löntagaräggande i företag och löntagarägda företag.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att underlätta uppbyggandet av lokala och regionala fonder i syfte att ge förutsättningar för ett långsiktigt ägande m.m.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att olika pensionsfonder ska användas i syfte att långsiktigt utveckla produktionen, skapa jobb och en hållbar utveckling; pensionsfonderna behöver också ges förutsättningar att ge sina ägare makt och inflytande som motsvarar deras ägarandel i de företag där fonderna äger aktier.

2006/07:A288 av Catherine Persson (s):

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

2006/07:A295 av Jan Björkman m.fl. (s):

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

2006/07:A296 av Kerstin Andersson m.fl. (s):

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

2006/07:A297 av Göte Wahlström och Christina Oskarsson (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om kollektivavtalets betydelse på en globaliserad arbetsmarknad.

2006/07:A300 av Lars U Granberg och Karin Åström (båda s):

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

2006/07:A307 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s):

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

2006/07:A313 av Raimo Pärssinen m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om stöd till individer vid strukturomvandling.

2006/07:A318 av Lennart Axelsson m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att slå vakt om den svenska arbetsmarknadsmodellen och kollektivavtalen.

2006/07:A319 av Phia Andersson m.fl. (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en internationaliserad arbetsmarknad.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att se över direktivet om utstationering av arbetstagare.

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att Sverige bör driva kravet på att införa en europeisk strejkrätt som ger anställda i ett land möjligheter att genomföra sympatiåtgärder för anställda i ett annat land.

2006/07:A320 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s):

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

2006/07:A323 av Anneli Särnblad och Kurt Kvarnström (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att 22 § lagen om anställningsskydd bör återställas till det som gällde innan år 2001.

2006/07:A324 av Anneli Särnblad och Marita Ulvskog (båda 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.

2006/07:A325 av Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att överväga en översyn av lagen om anställningsskydd och sjuk-skrivna.

2006/07:A334 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en lagstadgad rätt till heltid, med deltid som möjlighet.

2006/07:A335 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Claes-Göran Brandin (båda s):

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

2006/07:A338 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s):

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

2006/07:A343 av Lennart Axelsson m.fl. (s):

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

2006/07:A345 av Anders Ygeman (s):

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

BILAGA 2

Reservanternas 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

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 arbetstagarers 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 förutsätt-

Föreslagen lydelse

Arbetstagarens plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagarers 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 förutsättning för företräde

ning för företräde enligt turordning- enligt turordningen att arbetstagaren
en att arbetstagaren har tillräckliga har tillräckliga kvalifikationer för
kvalifikationer för det fortsatta arbe- det fortsatta arbetet.
tet.

Övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
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.