

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2020/21:AU8

Arbetsrätt

Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden. Yrkandena gäller bl.a. ett flexibla regelverk, stärkt skydd för arbetstagare, turordning, stridsåtgärder och utstationering av arbetstagare. Utskottet hänvisar i vissa fall till att det gällande regelverket är väl avvägt och inte i behov av förändringar. Utskottet hänvisar även till parternas ansvar på den svenska arbetsmarknaden och pågående arbete.

I betänkandet finns 24 reservationer (M, SD, C, V, KD, L) och tre särskilda yttranden (SD, C).

Behandlade förslag

Cirka 70 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2020/21.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	3
Redogörelse för ärendet	6
Ärendet och dess beredning.....	6
Utskottets överväganden.....	7
Flexibla regelverk.....	7
Stärkt skydd för arbetstagare	13
Turordningsreglerna	18
Företrädesrätten till återanställning	21
Lag mot trakasserier i arbetslivet.....	23
Utökad rätt till ledighet m.m.	24
Stridsåtgärder	28
Utstationering av arbetstagare	33
EU-lagstiftning på det arbetsrättsliga området	38
Reservationer	41
1. Provanställning, punkt 1 (M, KD)	41
2. Övrigt om flexibla regelverk, punkt 2 (M)	42
3. Övrigt om flexibla regelverk, punkt 2 (L)	43
4. Övrigt om flexibla regelverk, punkt 2 – motiveringen (V).....	43
5. Stärkt skydd för arbetstagare, punkt 3 (V).....	44
6. Turordningsreglerna, punkt 4 (M)	46
7. Turordningsreglerna, punkt 4 (KD)	48
8. Turordningsreglerna, punkt 4 – motiveringen (V).....	48
9. Företrädesrätten till återanställning, punkt 5 (M)	50
10. Företrädesrätten till återanställning, punkt 5 (V).....	51
11. Lag mot trakasserier i arbetslivet, punkt 6 (V)	52
12. Rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, punkt 7 (M, SD)	53
13. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m., punkt 8 (SD)	53
14. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m., punkt 8 (KD).....	54
15. Stridsåtgärder, punkt 9 (M)	55
16. Stridsåtgärder, punkt 9 (C)	57
17. Stridsåtgärder, punkt 9 (V)	58
18. Stridsåtgärder, punkt 9 (KD)	59
19. Stridsåtgärder, punkt 9 (L).....	60
20. Återinförande av lex Laval, punkt 10 (M, C, KD, L)	61
21. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 11 (V)	62
22. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 11 (KD).....	63
23. EU-lagstiftning på det arbetsrättsliga området, punkt 12 (M, KD).....	64
24. EU-lagstiftning på det arbetsrättsliga området, punkt 12 (SD).....	65
Särskilda yttranden	67
1. Övrigt om flexibla regelverk, punkt 2 (C).....	67
2. Turordningsreglerna, punkt 4 (SD).....	67
3. EU-lagstiftning på det arbetsrättsliga området, punkt 12 (C)	68
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	69
Motioner från allmänna motionstiden 2020/21	69

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Provanställning

Riksdagen avslår motionerna

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 16 och

2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 28.

Reservation 1 (M, KD)

2. Övrigt om flexibla regelverk

Riksdagen avslår motionerna

2020/21:46 av Martina Johansson (C) yrkande 3,

2020/21:1288 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2020/21:1700 av Mikael Damsgaard (M) yrkandena 2–4,

2020/21:2924 av Per Schöldberg m.fl. (C) yrkande 11,

2020/21:3272 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 69,

2020/21:3283 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 10,

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 19 och

2020/21:3373 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 13.

Reservation 2 (M)

Reservation 3 (L)

Reservation 4 (V) – motiveringen

3. Stärkt skydd för arbetstagare

Riksdagen avslår motionerna

2020/21:176 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1–3 och 5–7,

2020/21:749 av Hans Hoff m.fl. (S),

2020/21:838 av Heléne Björklund och Magnus Manhammar (båda S),

2020/21:849 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (S),

2020/21:889 av Hillevi Larsson (S),

2020/21:906 av Åsa Eriksson m.fl. (S),

2020/21:1650 av Ingemar Nilsson och Malin Larsson (båda S),

2020/21:1783 av Lars Mejern Larsson m.fl. (S),

2020/21:1852 av Paula Holmqvist m.fl. (S),

2020/21:3638 av Anna Sibinska m.fl. (MP) yrkande 6 och

2020/21:3657 av Roger Hedlund (SD).

Reservation 5 (V)

4. Turordningsreglerna

Riksdagen avslår motionerna

2020/21:513 av Emma Carlsson Löfdahl (-),

2020/21:653 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 5,

2020/21:1700 av Mikael Damsgaard (M) yrkande 1,

2020/21:2343 av Boriana Åberg (M),

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 17 och
2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 25.

Reservation 6 (M)

Reservation 7 (KD)

Reservation 8 (V) – motiveringen

5. Företrädesrätten till återanställning

Riksdagen avslår motionerna

2020/21:176 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 4 och
2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 18.

Reservation 9 (M)

Reservation 10 (V)

6. Lag mot trakasserier i arbetslivet

Riksdagen avslår motion

2020/21:735 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2.

Reservation 11 (V)

7. Rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Riksdagen avslår motionerna

2020/21:708 av Tobias Andersson m.fl. (SD) yrkande 1,
2020/21:3100 av Josefin Malmqvist m.fl. (M) yrkande 1 och
2020/21:3483 av Lars Hjälmered m.fl. (M) yrkande 6.

Reservation 12 (M, SD)

8. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2020/21:1832 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 1,
2020/21:2026 av Linda Lindberg m.fl. (SD) yrkande 1,
2020/21:2389 av Gunilla Carlsson och Johan Büser (båda S),
2020/21:2698 av Leila Ali-Elmi (MP),
2020/21:2774 av Ebba Busch m.fl. (KD) yrkandena 8 och 29,
2020/21:3203 av Ebba Busch m.fl. (KD) yrkande 40 och
2020/21:3558 av Cecilia Widegren och Ann-Britt Åsebol (båda M)
yrkande 3.

Reservation 13 (SD)

Reservation 14 (KD)

9. Stridsåtgärder

Riksdagen avslår motionerna

2020/21:176 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8,
2020/21:1286 av Mattias Karlsson i Luleå (M),
2020/21:3281 av Gulan Avci m.fl. (L) yrkandena 1–3,
2020/21:3284 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkandena 3 och 4,
2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 20,

2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkandena 29 och 30 samt
2020/21:3415 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda
SD).

Reservation 15 (M)

Reservation 16 (C)

Reservation 17 (V)

Reservation 18 (KD)

Reservation 19 (L)

10. Återinförande av lex Laval

Riksdagen avslår motionerna

2020/21:3281 av Gulan Avci m.fl. (L) yrkande 4,

2020/21:3284 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 5,

2020/21:3373 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 15 och

2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 27.

Reservation 20 (M, C, KD, L)

11. Övrigt om utstationering av arbetstagare

Riksdagen avslår motionerna

2020/21:431 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 4–6 och

2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 26.

Reservation 21 (V)

Reservation 22 (KD)

12. EU-lagstiftning på det arbetsrättsliga området

Riksdagen avslår motionerna

2020/21:653 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 12 och

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 21.

Reservation 23 (M, KD)

Reservation 24 (SD)

Stockholm den 23 mars 2021

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anna Johansson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anna Johansson (S), Arman Teimouri (L), Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Martin Ådahl (C), Ali Esbati (V), Ludvig Aspling (SD), Johan Andersson (S), Michael Anefur (KD), Serkan Köse (S), Ann-Christine From Utterstedt (SD), Leila Ali-Elmi (MP), Malin Danielsson (L), Ann-Sofie Lifvenhage (M), Marianne Pettersson (S) och Patrik Engström (S).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I betänkandet behandlar utskottet 69 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor från allmänna motionstiden 2020/21. Motionsyrkandena gäller bl.a. frågor om ett flexiblare regelverk, stärkt skydd för arbetstagare, turordningsreglerna, utökad rätt till ledighet, stridsåtgärder och utstationering av arbetstagare.

Motionsförslagen finns i bilagan.

Utskottets överväganden

Flexiblare regelverk

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om ett flexibla arbetsrättsligt regelverk i form av bl.a. förlängd period för provanställning och ändrade regler vid uppsägning. Utskottet hänvisar bl.a. till pågående arbete med att se över det arbetsrättsliga regelverket.

Jämför reservation 1 (M, KD), 2 (M) och 3 (L), motivreservation 4 (V) och särskilt yttrande 1 (C).

Motionerna

I kommittémotion 2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) framhåller motionärerna att större flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden är nödvändig i dagens globaliserade och dynamiska ekonomi, där människor byter jobb oftare. För att underlätta inträdet på arbetsmarknaden särskilt för unga och utrikes födda vill motionärerna förlänga tiden för provanställning från sex till tolv månader (yrkande 16). Vidare menar motionärerna att bestämmelserna om uppsägningstvister i anställningsskyddslagen innebär en stor osäkerhet och en stor kostnad för en arbetsgivare. Motionärerna vill därför begränsa tiden i anställning under en uppsägningstvist till ett år och sänka skadeståndsnivåerna för felaktiga uppsägningar för små företag (yrkande 19). I kommittémotion 2020/21:3373 av Mats Green m.fl. (M) framhåller motionärerna att reformer behövs för att fler ska våga prova på att starta företag eller bli egenanställd (yrkande 13). Motionärerna menar att sänkta trösklar för att starta och driva företag är en viktig del i att skapa fler och bredare vägar till jobb och förbättra möjligheten till omställning. Förändringar behövs inom en rad områden för att fler företag ska kunna starta och växa i Sverige.

Per Schöldberg m.fl. (C) anser i kommittémotion 2020/21:2924 att anställningsformerna på den svenska arbetsmarknaden behöver bli mer flexibla (yrkande 11). Motionärerna vill se över anställningsformerna så att de anpassas till små företag och deras behov av flexibilitet i stället för att som i dag vara anpassade till stora företag med stabila förutsättningar. I kommittémotion 2020/21:3283 av Alireza Akhondi m.fl. (C) vill motionärerna att det ska bli enklare att säga upp personer som begår sexuella övergrepp eller trakasserar sina kollegor (yrkande 10).

Sofia Damm m.fl. (KD) vill i kommittémotion 2020/21:3409 utöka möjligheterna till provanställning så att fler arbetsgivare ska våga öppna dörren för den som står utan jobb. Motionärerna föreslår därför att provanställningstiden i anställningsskyddslagen förlängs från sex till tolv månader (yrkande 28).

I kommittémotion 2020/21:3272 av Johan Pehrson m.fl. (L) framhåller motionärerna att personer som är dömda för brott ofta har mycket svårt att hitta en vanlig försörjning. Motionärerna vill därför se åtgärder för att underlätta för före detta kriminella att komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden (yrkande 69). En möjlighet skulle kunna vara att ge bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar så att före detta kriminella får normala yrkeserfarenheter och meriter att hänvisa till.

Mattias Karlsson i Luleå (M) anser i motion 2020/21:1288 att man bör se över möjligheten att avskaffa reglerna om att arbetsgivare måste varsla vid driftsinskränkning.

I motion 2020/21:1700 av Mikael Damsgaard (M) vill motionären att det utreds hur kraven som ställs på arbetsgivare i samband med uppsägningar på grund av personliga skäl kan bli mindre långtgående (yrkande 2). I motionen föreslås också att möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning tas bort och att nivån på skadestånden vid uppsägning reduceras, detta för att minska risken för höga och oförutsägbara kostnader i samband med uppsägning (yrkande 3). Motionären anser vidare att det bör utredas om en arbetsgivare mot ett avgångsvederlag ska kunna säga upp en tillsvidareanställning utan att saklig grund föreligger (yrkande 4).

I motion 2020/21:46 av Martina Johansson (C) lyfts behovet av flexibla anställningsformer fram, med särskilt fokus på besöksnäringen (yrkande 3).

Rättslig bakgrund

Provanställning

Enligt 6 § anställningsskyddslagen får avtal om tidsbegränsad provanställning träffas om prøvotiden är högst sex månader. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagarparten att anställningen ska fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Om något besked inte lämnas övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte något annat har avtalats får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång. En provanställning saknar uppsägningstid, och arbetsgivaren behöver inte uppge något skäl för att avbryta den. Ett avbrytande av en provanställning kan inte i sig prövas enligt anställningsskyddslagen. I vissa fall kan det dock finnas skäl att angripa avbrytandet med stöd av andra rättsliga grunder, såsom lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, kallad medbestämmandelagen, eller diskrimineringslagen (2008:567).

Reglerna i 6 § anställningsskyddslagen är dispositiva genom att en avvikelse får göras genom kollektivavtal. Om avtalet inte har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation krävs att det finns ett sådant avtal mellan parterna i andra frågor.

Frågan om hur provanställningar ska regleras förekommer även i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen. Av artikel 8 framgår bl.a. att en provanställningsperiod inte ska överskrida sex månader

men att längre perioder ska vara tillåtna om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse. Enligt artikel 14 är det också möjligt att göra avvikelser genom kollektivavtal. Enligt artikel 21 ska medlemsstaterna senast den 1 augusti 2022 vidta nödvändiga åtgärder för att följa direktivet.

Uppsägningstvister

Av 7 § anställningsskyddslagen framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad. En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

En arbetstagare som har blivit uppsagd från sin anställning har enligt anställningsskyddslagen möjlighet att föra en ogiltighetstalan i domstol. Om uppsägningen har skett utan att det finns någon saklig grund för det har arbetstagaren enligt 34 § första stycket anställningsskyddslagen rätt att på begäran få uppsägningen ogiltigförklarad. Konsekvensen av en dom om att uppsägningen har förklarats ogiltig är att anställningen består på samma villkor som tidigare. Av samma bestämmelse framgår att en ogiltighetstalan inte är möjlig om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler. I det fallet kan dock en skadeståndstalan föras.

Enligt huvudregeln i 4 § andra stycket anställningsskyddslagen upphör en tillsvidareanställning när en viss uppsägningstid har löpt ut. En situation skulle således kunna uppstå där en tvist om uppsägningens giltighet inte hinner prövas innan uppsägningstiden har löpt ut. För tvister om en uppsägnings giltighet gäller därför enligt 34 § andra stycket att anställningen inte upphör till följd av uppsägningen förrän tvisten har blivit slutligt avgjord. Under tiden som en sådan ogiltighetstalan pågår och anställningen således består har arbetstagaren rätt till lön och andra förmåner. Domstolen kan dock enligt 34 § tredje stycket för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid en senare tidpunkt, ett s.k. interimistiskt beslut.

I 39 § anställningsskyddslagen anges att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, i vilken en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst. Det framgår vidare av bestämmelsen att arbetsgivaren för sin vägran ska betala skadestånd till arbetstagaren enligt vissa beräkningsgrunder.

Parternas principöverenskommelse och regeringens utredning

Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK), IF Metall, Kommunal- arbetareförbundet och Svenskt Näringsliv har förhandlat om anställningsskydd och omställning på den svenska arbetsmarknaden. Parternas förhandlingar resulterade i en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Den 4 december 2020 hemställde parterna gemensamt om

att regeringen ska modernisera arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen (A2020/02524). Principöverenskommelsen innehåller bl.a. ändringar av delar av regelverket vid uppsägning, turordning och visstidsanställningar. Regeringskansliet har beslutat om tre interna s.k. bokstavsutredningar för att genomföra partsöverenskommelsen. En av utredningarna är inriktad på anställningsskydd och tillhörande a-kassefrågor. Av uppdragsbeskrivningen framgår bl.a. att utredningen ska lämna ändamålsenliga förslag till författningsändringar samt nödvändiga följdändringar. Uppdraget ska redovisas senast den 15 maj 2021.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att arbete är den viktigaste förutsättningen för egen försörjning och etablering i samhället. Genom att skapa förutsättningar för en hög sysselsättning kan vi lägga grunden för att finansiera vår gemensamma välfärd. En väl fungerande välfärd är i sin tur avgörande för att så många som möjligt ska kunna delta på arbetsmarknaden.

Utskottet anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen under lång tid har visat sig och alltiämt fortsätter visa sig vara gynnsam för att skapa goda förutsättningar för den svenska arbetsmarknaden. Modellen bygger på en ansvarsfördelning mellan staten och arbetsmarknadens parter och ger Sverige god förmåga att snabbt möta de förändringar som sker i vår omvärld. Den bidrar också till att Sverige kan bibehålla både hög sysselsättning och hög produktivitet. Utskottet anser att det är centralt att parterna tar ett stort ansvar för regleringen av arbetsmarknaden och anpassar villkoren efter förutsättningar i olika branscher och utifrån ökade krav på snabb omställning. Därigenom kan Sveriges konkurrenskraft stärkas.

Hur det arbetsrättsliga regelverket är utformat spelar stor roll när det gäller vilka förutsättningar arbetstagarna och arbetsgivarna på den svenska arbetsmarknaden har att förhålla sig till. Utskottet menar att det är viktigt att regelverket är väl avvägt både för att skapa trygghet hos arbetstagarna och för att tillgodose behovet av flexibilitet hos arbetsgivarna. I linje med det är det välkommet att regeringens uttryckliga mål på området är en arbetsrätt som skapar förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande.

Utskottet anser vidare att det är viktigt att regelverket är utformat så att det motverkar arbetslöshet. Det är centralt att inte låta arbetslösheten bita sig fast på de höga nivåer vi nu ser som en följd av den pågående covid-19-pandemin. Arbetslöshet är inte bara ett problem för den som drabbas, utan också ett hot mot ekonomi, välfärd och framtidstro.

Utskottet konstaterar att dagens arbetsliv för med sig utmaningar som i sig kan påverka den svenska arbetsmarknadsmodellens förutsättningar. En sådan utmaning är den alltmer tudelade arbetsmarknaden med å ena sidan personer med erfarenhet och utbildning – som har lättare att få arbete – och å andra sidan personer utan sådan erfarenhet och utbildning – som har svårare att

etablera sig. Denna situation har förvärrats av den ekonomiska utvecklingen med anledning av covid-19-utbrottet. Inte minst har ungdomar och långtidsarbetslösa drabbats hårt. Andra utmaningar är t.ex. arbetstagares förutsättningar att möta en allt snabbare förändringstakt i arbetslivet och behovet av att skapa fler vägar in på arbetsmarknaden.

Med utgångspunkt i de utmaningar som i dag finns på den svenska arbetsmarknaden menar utskottet att arbetsgivarna behöver ökad flexibilitet och förutsägbarhet för att kunna anpassa sina verksamheter och klara konkurrensen. Samtidigt behöver arbetstagarna ett skydd som är anpassat för den nya arbetsmarknaden och som garanterar nödvändig trygghet. En central del består av kontinuerlig kompetensutveckling inom anställningen och därigenom en förstärkt anställningsbarhet.

Utskottet anser att det arbetsrättsliga regelverket ska följa med i utvecklingen och att anpassningar kan behöva göras när det visar sig nödvändigt. Utskottet anser att förändringar på området behöver ske i nära dialog mellan staten och arbetsmarknadens parter. Mot den bakgrunden är det välkommet att parterna under en tid har fört intensiva och konstruktiva förhandlingar om att anpassa det arbetsrättsliga regelverket för att möta utmaningarna på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottet har flera gånger tidigare lyft att en modernisering av arbetsrätten är en av de frågor som tas upp i den sakpolitiska överenskommelse som Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet träffade i januari 2019, kallat januariavtalet. I enlighet med januariavtalet presenterade i juni 2020 Utredningen om en moderniserad arbetsrätt ett antal förslag till lagändringar i bl.a. anställningsskyddslagen (SOU 2020:30). Av januariavtalet framgår dock att en eventuell överenskommelse mellan parterna ska ha företräde framför utredningens förslag.

I december 2020 hemställde Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK), IF Metall, Kommunalarbetareförbundet och Svenskt Näringsliv om att förändringar på området skulle ske enligt en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd som parterna träffat. Principöverenskommelsen innehåller bl.a. förslag till ändringar av anställningsskyddslagens bestämmelser om uppsägning, turordning och visstidsanställningar. Utskottet välkomnar att det nu pågår interna utredningar på Regeringskansliet med syftet att genomföra partsöverenskommelsen. Utskottet ser med stort intresse fram mot att ta del av utredningarnas slutredovisning under våren 2021.

Motionärerna i detta avsnitt framför olika förslag inriktade på åtgärder som de menar skulle leda till ett mer flexibelt regelverk. Ett av dessa förslag är en förlängning av perioden för provanställning enligt anställningsskyddslagen som tas upp i kommittémotionerna 2020/21:3371 yrkande 16 (M) och 2020/21:3409 yrkande 28 (KD). Som utskottet framfört ovan delar det uppfattningen att det finns ett behov av flexibilitet i regelverket och att förändringar kan vara nödvändiga för att anpassa regelverket till dagens arbetsmarknad. Utskottet delar dock inte uppfattningen att reglerna för

provanställning är ett område som bör vara föremål för förändring. Utgångspunkten för förändringsarbetet bör vara den väg framåt som stakats ut i januariavtalet och som framöver kommer att realiseras genom det vidare arbetet med partsöverenskommelsen. Det finns också skäl att på nytt betona vikten av att regelverket som helhet också ger arbetstagarna en tillfredsställande nivå av trygghet. Utskottet menar att samma resonemang kan användas som svar på yrkandena om ett mer flexibelt arbetsrättsligt regelverk, med särskilt fokus på situationen för små företag, som framställs i kommittémotion 2020/21:2924 yrkande 11 (C) och i ett liknande yrkande i en enskild motion. Det finns således inte heller något i dessa motioner som gör att det pågående arbetet med att modernisera arbetsrätten bör få någon annan inriktning än den väg som redogjorts för ovan.

I kommittémotion 2020/21:3373 yrkande 13 (M) är motionärerna inriktade på övergripande åtgärder inom ett flertal områden för att fler ska våga starta företag eller bli egenanställda. Utskottet delar motionärernas uppfattning om att det är önskvärt med framväxt av nya företag på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet delar dock inte motionärernas bild av förändringsbehovet utan menar att regeringens politik på ett generellt plan är väl lämpad för att uppnå det som efterfrågas i motionen. Det finns därför inte skäl för utskottet att föreslå något initiativ till regeringen med anledning av vad som framförs i motionen.

Vidare noterar utskottet att flera av motionerna i detta avsnitt riktar in sig på hur reglerna vid uppsägningssituationer ser ut, däribland kommittémotionerna 2020/21:3371 yrkande 19 (M) och 2020/21:3283 yrkande 10 (C). Utskottet konstaterar att regelverket som omgärdar uppsägning hör till de frågor som finns med i den partsöverenskommelse som regeringen för närvarande arbetar vidare med. Utskottet anser inte att det finns skäl att förekomma det arbetet eller ta initiativ till några åtgärder som går utöver vad som ryms inom partsöverenskommelsen.

Vidare noterar utskottet att det i kommittémotion 2020/21:3272 yrkande 69 (L) framförs ett förslag om åtgärder för att underlätta för före detta kriminella att komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden. Utskottet ser precis som motionärerna värdet av att före detta kriminella kommer i arbete. Utskottet kan dock inte se behov av att, som lyfts fram i motionen, skapa bättre möjligheter för tidsbegränsade anställningar just för denna grupp. Det regelverk som finns i dag med möjlighet till olika former av tidsbegränsade anställningar och en bredd av arbetsmarknadspolitiska åtgärder såsom subventionerade anställningar är tillgängligt också för före detta kriminella. Utskottet menar att det är en tillräcklig grund för att få den aktuella gruppen ut på arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis kan utskottet inte se att det finns några skäl att förekomma det omfattande arbete som pågår genom att rikta nya krav till regeringen med anledning av de förslag som behandlas i detta avsnitt. Samtliga motionsyrkanden avstyrks därför.

Stärkt skydd för arbetstagare

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. stärkt skydd vid visstidsanställningar, hyvling av arbetstid och heltid som norm på arbetsmarknaden. Utskottet hänvisar bl.a. till att parternas arbete med att se över det arbetsrättsliga regelverket bör vara styrande för reformeringen av arbetsrätten.

Jämför reservation 5 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2020/21:176 av Ali Esbati m.fl. (V) föreslår motionärerna att anställningsskyddslagen ändras så att allmän visstidsanställning utgår och att det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar (yrkande 1). I samma motion föreslås också att det införs en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning (yrkande 2). Vidare menar motionärerna att ökningen av s.k. intermittenta anställningar i form av bl.a. timanställda och personer som rings in vid behov är ett problem på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna vill därför att slutbetänkandet Tid för trygghet (SOU 2019:5), som innehåller förslag på området, ska remitteras (yrkande 3). Motionärerna anser också att regelverket för vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen (yrkande 5). I motionen uppmärksammar motionärerna vidare Arbetsdomstolens dom 2016 nr 69 och frågan om i vilken utsträckning en arbetstagares sysselsättningsgrad ska skyddas. Motionärerna anser att åtgärder behövs mot s.k. hyvling och föreslår att anställningsskyddslagen ändras så att regelverket för arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad (yrkande 6). Vidare förespråkas att anställningsskyddslagen ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar (yrkande 7).

Hans Hoff m.fl. (S) anser i motion 2020/21:749 att delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen är i behov av en översyn och pekar ut allmän visstidsanställning som ett särskilt problemområde. Även Ann-Christin Ahlberg m.fl. (S) menar i motion 2020/21:849 att tidsbegränsade anställningar är problematiska och betonar vikten av trygga anställningar.

I motionerna 2020/21:838 av Heléne Björklund och Magnus Manhammar (båda S) och 2020/21:1852 av Paula Holmqvist m.fl. (S) vill motionärerna se åtgärder för att stoppa hyvling av arbetstid på det sätt som i dag sker på arbetsmarknaden.

I motion 2020/21:889 av Hillevi Larsson (S) anser motionären att regeringen bör överväga behovet av åtgärder för att se till att heltid är norm på den svenska arbetsmarknaden. Även Åsa Eriksson m.fl. (S) vill i motion 2020/21:906 se insatser från politiskt håll så att heltid blir norm för hela arbetsmarknaden. Motionärerna menar att det är dags att överväga lagstiftning på området och att heltidsmålet krävs för att skapa likvärdiga förutsättningar oavsett bransch eller vilket kön som är det dominerande.

Ingemar Nilsson och Malin Larsson (båda S) ser i motion 2020/21:1650 ett behov av att se över gällande lagstiftning om lönegaranti vid konkurs för att undvika att arbetstagare drabbas av ekonomisk förlust vid arbetsgivarens konkurs.

I motion 2020/21:1783 av Lars Mejern Larsson m.fl. (S) vill motionärerna att skyddet mot föreningsrättskränkning i medbestämmandelagen ska stärkas. Motionärerna anser att det är viktigt att arbetstagare som engagerar sig fackligt har ett tillräckligt skydd.

Roger Hedlund (SD) vill i motion 2020/21:3657 att regeringen ska utreda frågan om en lagändring som ger offentliganställda rätt till heltidsarbete.

Anna Sibinska m.fl. (MP) menar i motion 2020/21:3638 att det är viktigt att det offentliga arbetar för trygga anställningar och goda arbetsvillkor inom kultursektorn (yrkande 6).

Rättslig bakgrund

Tidsbegränsade anställningar

Anställningsskyddslagen skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Huvudregeln, som framgår av 4 §, är att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får enligt 5 § träffas för allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete. Enligt 6 § är det även möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. Avtal om tidsbegränsad anställning kan också ingås med stöd av annan lag eller med stöd av en förordning som meddelats med stöd av lag samt med stöd av kollektivavtal.

I maj 2016 trädde vissa ändringar i anställningsskyddslagen i kraft om skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (prop. 2015/16:62, bet. 2015/16:AU5, rskr. 2015/16:156). Ändringarna innebar bl.a. att tidigare regler om omvandling av vikariat och allmän visstid till tillsvidareanställning kompletterades med en ny regel. Den nya regeln (5 a §) innebär att en omvandling av allmän visstid inte bara ska ske om anställningstiden överstiger två år under en femårsperiod, utan även om det sker under en period då tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete följt på varandra. En anställning ska anses ha följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

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

Lönegaranti vid konkurs

Statlig lönegaranti regleras i lönegarantilagen (1992:497) och innebär att staten för en viss tid och upp till ett visst belopp går in och betalar arbetstagarens fordringar på lön m.m. hos en arbetsgivare som har försatts i konkurs. Anställda hos en konkursgäldenär har rätt att få lönegaranti om lönefordringarna omfattas av förmånsrätt enligt 12 och 13 §§ förmånsrättslagen (1970:979). Det innebär bl.a. att lönegarantin, som huvudregel, omfattar lönefordringar som har intjänats tre månader före det att ansökan om konkurs kom in till tingsrätten och en månad efter konkursbeslutet (7 § första stycket lönegarantilagen). De fordringar som avses är inestående lön, uppsägningslön, vissa pensionsfordringar, annan ersättning på grund av anställningen samt semesterlön och semesterersättning. Maxbeloppet för lönegaranti är enligt 9 § lönegarantilagen fyra prisbasbelopp. Under 2021 motsvarar det 190 400 kronor.

Föreningsrätt i medbestämmandelagen

I 7 § medbestämmandelagen definieras föreningsrätten som en rätt för arbetsgivare och arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas. En föreningsrättskränkning föreligger enligt 8 § samma lag om någon på arbetsgivar- eller arbetstagersidan vidtar en åtgärd antingen till skada för någon på den andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller i syfte att få någon på den andra sidan att inte utnyttja sin föreningsrätt. Om en föreningsrättskränkning har skett kan den ansvarige dömas att betala skadestånd enligt skadeståndsbestämmelserna i medbestämmandelagen.

Arbetsdomstolens dom 2016 nr 69

Målet gällde en arbetsbristsituation där ett antal arbetstagar i en butik blev erbjudna fortsatt anställning men med ett lägre arbetstidsmåt från ett visst datum, något som ibland kallas hyvling av arbetstid. Arbetstagarerna skrev på anställningsbevisen ”under protest”. Den huvudsakliga tvistefrågan gällde om det var fråga om ensidiga rättshandlingar från arbetsgivarens sida att ändra arbetstagarernas sysselsättningsgrad och om arbetstagarerna därmed skulle anses ha blivit uppsagda, och i så fall om bolaget brutit mot regler om turordning och uppsägningstid m.m. Arbetsdomstolen kom fram till att de erbjudanden som de anställda fått var erbjudanden om annat arbete enligt anställningsskyddslagen och att arbetstagarerna accepterat villkoren. Arbetsdomstolen slog därför fast att arbetstagarerna inte kunde anses ha blivit uppsagda.

Tid för trygghet (SOU 2019:5)

Utredningen för hållbart arbetsliv över tid (A 2017:02) överlämnade i januari 2019 sitt slutbetänkande *Tid för trygghet (SOU 2019:5)*. I betänkandet lämnas överväganden och förslag på frågor om arbetstagares skydd mot förändrade anställningsvillkor i samband med omreglering av sysselsättningsgraden (arbetstidsmättet) vid arbetsbrist, skydd i anställningen för intermittent anställda samt om arbetstagare bör få rätt till ett arbetstidsmätt som motsvarar den faktiska arbetstiden under vissa förutsättningar.

Utskottets ställningstagande

En viktig utgångspunkt för utskottet är att anställningsskyddet är en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Anställningsskyddet ska ge arbetstagarna ett skydd som garanterar nödvändig trygghet i anställningen samtidigt som anställningsskyddet ska vara förutsägbart och ge rimlig flexibilitet för arbetsgivarna. Utskottet anser att en grundförutsättning på den svenska arbetsmarknaden är den trygghet som en tillsvidareanställning för med sig. Tillsvidareanställning är och bör fortsätta vara huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt finns det skäl att poängtera att olika former av tidsbegränsade anställningar spelar en viktig roll. Tidsbegränsade anställningar är t.ex. nödvändiga för arbetsgivare som är i tillfälligt behov av arbetskraft eller har behov av att ersätta tillfälligt frånvarande personal. Tidsbegränsade anställningar kan också vara en väg in i arbetslivet för många arbetssökande, inte minst för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Utskottet noterar att utvecklingen på arbetsmarknaden har inneburit nya förutsättningar och behov för arbetsgivare och arbetstagare när det gäller bl.a. anställningsskyddet. På samma sätt som kollektivavtal förhandlas om och utvecklas med jämna mellanrum kan arbetsrätten behöva förändras. Arbetsgivare behöver flexibilitet och förutsägbarhet för att kunna anpassa sina verksamheter och klara konkurrensen, medan arbetstagare behöver ett skydd som är anpassat för den nya arbetsmarknaden. En viktig del av tryggheten består av kontinuerlig kompetensutveckling inom anställningen och därigenom en förstärkt anställningsbarhet. En annan viktig fråga är bättre balans i anställningsskydden för arbetstagare med olika anställningsvillkor.

Behovet av en förändrad arbetsrätt är något som har uppmärksammats av såväl regeringen och dess samarbetspartier i januariavtalet som parterna på den svenska arbetsmarknaden. I januariavtalet fastställdes att om parterna kunde enas om ett nytt huvudavtal som medger ökad flexibilitet åtar sig regeringen och samarbetspartierna att lagstifta i linje med vad avtalet anger. Utskottet noterar att parterna under flera år har fört förhandlingar med målet att revidera delar av dagens regelverk när det gäller trygghet, omställning och anställningsskydd. Förhandlingarna resulterade i slutet av 2020 i en principöverenskommelse på området. Överenskommelsen förutsätter vissa förändringar i befintlig lagstiftning för att kunna antas som kollektivavtal och parterna har därför gemensamt ställt krav på regeringen att genomföra sådana

förändringar. Förändringarna avser bl.a. flexibla turordningsregler, regler för uppsägning, anställningsskyddet vid visstidsanställning och den företeelse som ibland kallas hyvling av arbetstid.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger just på att arbetsmarknadens parter på detta sätt försöker komma överens om spelreglerna på arbetsmarknaden. Det är något som parterna under en lång tid har gjort med stor framgång. Utformningen av det lagstadgade anställningsskyddet erbjuder också i flera centrala delar möjligheten att parterna frångår eller förstärker det genom kollektivavtal. Som exempel finns det kollektivavtalsregler som avviker från lagen i fråga om tidsbegränsade anställningar. I vissa branscher och sektorer har man lagens nivåer, och på andra områden har man anpassat reglerna i kollektivavtal. Utskottet anser att utgångspunkten måste vara att anpassningar av anställningsskyddet i många fall även framöver hanteras bäst genom kollektivavtal. Lagstiftning bör främst övervägas i de fall avtalsvägen inte är framkomlig och frågan är särskilt angelägen.

I ett antal yrkanden i kommittémotion 2020/21:176 (V) och i flera enskilda motioner framförs krav på att strama upp möjligheterna till vissa tidsbegränsade anställningar. Motionärerna vill se åtgärder i relation till regelverket för allmän visstidsanställning, tidsgränsen för hur länge någon ska kunna vara visstidsanställd, vikariat och provanställning. Liknande yrkanden har behandlats av utskottet vid flera tidigare tillfällen, senast i betänkande 2019/20:AU8 (s. 13 f.). Utskottet ser inte skäl att göra någon annan bedömning än det har gjort på området tidigare. Det innebär sammanfattningsvis att utskottet menar att visstidsanställningar fyller en nödvändig funktion på arbetsmarknaden men att regelverket måste verka för att förhindra missbruk av sådana anställningar. Yrkandena bör därmed inte leda till några initiativ på området. Det är i stället parternas principöverenskommelse och regeringens pågående utredningsarbete som bör vara styrande för förändringar på området.

Vidare noterar utskottet att det både i kommittémotion 2020/21:176 (V) och enskilda motioner framställs krav på åtgärder för att stoppa s.k. hyvling. I likhet med andra yrkanden är även det en fråga som utskottet behandlat tidigare under mandatperioden. Som framgått ovan är frågor om just hyvling en del av den partsöverenskommelse som parterna har bett regeringen använda som utgångspunkt för förändringar av arbetsrätten. Utskottet anser inte att det finns skäl att förekomma det utredningsarbete som just nu pågår genom några initiativ på området.

I ett par yrkanden från enskilda motionärer föreslås åtgärder från regeringen i fråga om arbetstagares möjligheter att arbeta heltid. Utskottet noterar att även den frågan är något som behandlas i den aktuella partsöverenskommelsen vars genomförande nu utreds av regeringen. Utskottet står fast vid vad som anförts vid behandlingen av liknande yrkanden tidigare, senast i betänkande 2019/20:AU8 (s. 13 f.), om att det är just det partsgemensamma arbetet som bör vara styrande på området. Samtidigt vill utskottet på nytt framföra att utgångspunkten på den svenska arbetsmarknaden ska vara att heltidsarbete är normen och att deltid ska vara en möjlighet för både kvinnor och män.

Utskottet anser att heltidsarbete är viktigt för möjligheten till egen försörjning och för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

När det gäller yrkandena om lönegaranti vid konkurs och föreningsrättskränkning i medbestämmandelagen delar utskottet motionärernas uppfattning att det är fråga om lagstiftning som tillför ett betydelsefullt skydd för arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden. Medan lönegarantilagen garanterar ekonomisk trygghet i den osäkra situation som en konkurs innebär garanterar bestämmelsen i medbestämmandelagen att arbetstagare kan utöva sin viktiga föreningsrätt. Till skillnad från motionärerna anser dock utskottet att den aktuella lagstiftningen är väl avvägd. Det finns därför inte skäl att föreslå några initiativ till regeringen på dessa områden.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

Turordningsreglerna

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om ändringar i turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Utskottet hänvisar bl.a. till pågående förändringsarbete.

Jämför reservation 6 (M) och 7 (KD), motivreservation 8 (V) och särskilt yttrande 2 (SD).

Motionerna

Mats Green m.fl. (M) framhåller i kommittémotion 2020/21:3371 att många företag upplever att dagens turordningsregler är ett hinder för att anställa och behålla rätt kompetens. Turordningsregler som i högre grad baseras på kompetens skulle kunna förbättra rörligheten och matchningen på arbetsmarknaden och ge fler möjlighet att få ett arbete. Motionärerna vill därför se en ordning där turordningsreglerna i anställningsskyddslagen i högre grad baseras på kompetens (yrkande 17).

Magnus Persson m.fl. (SD) poängterar i kommittémotion 2020/21:653 att det är inom småföretagen som de nya jobben skapas men att det också är småföretagen som är mest konjunktur känsliga. Motionärerna föreslår därför att undantaget från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen ska utökas från två till fem personer för företag med upp till tio anställda (yrkande 5).

Sofia Damm m.fl. (KD) ser i kommittémotion 2020/21:3409 behov av att utöka möjligheten att göra undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen (yrkande 25). Syftet med denna reform för ett flexiblare arbetsliv är att företagen ska ges bättre möjligheter att behålla nyckelpersoner och ha en god omställningsförmåga.

I motion 2020/21:1700 anser Mikael Damsgaard (M) att det finns skäl att överväga att utöka möjligheten för arbetsgivare att undanta anställda från turordningen (yrkande 1).

I motion 2020/21:2343 av Boriana Åberg (M) slås fast att utformningen av anställningsskyddslagen och turordningsreglerna motverkar mobilitet och flexibilitet på arbetsmarknaden, och därför är en reformering på området nödvändig.

Emma Carlsson Löfdahl (-) menar i motion 2020/21:513 att det bör göras en översyn av anställningsskyddslagen för att lätta på regelverket och ge arbetsgivare större möjlighet att undanta viktiga nyckelpersoner vid varsel eller uppsägning.

Rättslig bakgrund

Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen

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

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

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

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar inledningsvis att samtliga motionärer i detta avsnitt ser behov av att ändra turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Motionärerna skiljer sig dock åt i fråga om vilka förändringar av regelverket de ser behov av. Det som efterfrågas är dels en ändring av grundkonstruktionen så att reglerna i högre grad baseras på kompetens, vilket tas upp i kommittémotion 2020/21:3371 yrkande 17 (M), dels utökade möjligheter för arbetsgivare att undanta anställda från turordningen, som lyfts fram i kommittémotionerna 2020/21:653 yrkande 5 (SD) och 2020/21:3409 yrkande 25 (KD) samt i flera enskilda motioner.

Utskottet konstaterar att yrkanden om förändrade turordningsregler har behandlats av utskottet tidigare under mandatperioden, senast i betänkande 2019/20:AU8 (s. 20 f.). Utskottet står fast vid det som tidigare har framhållits i fråga om behovet av att reformera turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Det finns dock skäl att på nytt lyfta fram vad som tidigare har framförts när det gäller utgångspunkterna för regelverket och vad som bör vara styrande för eventuella förändringar.

Utskottet konstaterar att flera olika regeringar under lång tid har arbetat utifrån det uttryckliga målet att arbetsrätten ska skapa förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Det är lagstiftarens uppgift att tillsammans med parterna på arbetsmarknaden finna en lämplig nivå i balansen mellan dessa intressen. Anställningsskyddslagens utformning är central för att skapa den önskade balansen och utformningen av regelverket för bl.a. turordningsreglerna spelar en viktig roll.

När det gäller turordningsreglerna i anställningsskyddslagen konstaterar utskottet vidare att avvikelser i fråga om kriterierna för turordningen får göras genom kollektivavtal. Det är i praktiken vanligt förekommande att de inblandade parterna kommer överens om sådana avvikelser i form av en s.k. avtalsurlista när en arbetsbristsituation uppstår på en arbetsplats. Avsteg från anställningsskyddslagens regler om sist in, först ut görs således redan i dag på den svenska arbetsmarknaden. Det finns skäl att framhålla att enligt Medlingsinstitutets årsrapport för 2019 arbetar 90 procent av de anställda i Sverige på arbetsplatser som omfattas av kollektivavtal. Samtidigt vill utskottet betona att alla arbetsgivare inte omfattas av kollektivavtalade lösningar. För dessa arbetsgivare och deras anställda blir utformningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen särskilt viktig.

Utskottet anser att det är viktigt att både arbetsrätten i stort och just turordningsreglerna utvecklas i takt med förändringar på arbetsmarknaden. Även om det är viktigt att det arbetsrättsliga regelverket är stabilt över tid är det inte immunt mot behovet av förändringar om situationen på arbetsmarknaden motiverar det. Vi har i dag ett mer globaliserat samhälle där bl.a. ny teknik sprider sig snabbt, och där krav på stor anpassningsförmåga och ständig utveckling följer i spåren av detta. Det uppstår ibland situationer där företag och andra verksamheter behöver kunna behålla nyckelkompetens i samband med omstruktureringar för att klara av konkurrensen och för att verksamheter ska kunna växa. Inte minst gäller detta för mindre företag som har mindre marginaler att hantera personalnedskärningar och där det kan vara av stor vikt att behålla enskilda nyckelpersoner.

Med det ovan anförda som utgångspunkt är det viktigt att både lagstiftaren och parterna på arbetsmarknaden bevakar utvecklingen och agerar om och när det är nödvändigt. Utskottet konstaterar att det är just vad såväl regeringen och dess samarbetspartier som arbetsmarknadens parter har gjort. Regeringspartierna tillsammans med Centerpartiet och Liberalerna har i januariavtalet tydligt framhållit behovet av att modernisera arbetsrätten och däribland se över

turordningsreglerna. Parterna har å sin sida fört intensiva förhandlingar som resulterat i en principöverenskommelse som ligger till grund för pågående förändringsarbete inom Regeringskansliet. Överenskommelsen innehåller bl.a. förslag till stora ändringar av turordningsreglerna i anställningsskyddslagen samtidigt som ändringar även görs i parternas huvudavtal. Utskottet anser att målet med förändringsarbetet på området måste vara att utforma regelverket så att det tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Det är välkommet att parternas förhandlingar har präglats av denna inriktning.

Utskottet kan således konstatera att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen genom det förändringsarbete som nu bedrivs inom Regeringskansliet kan förväntas få den ordentliga översyn som motionärerna i detta avsnitt efterfrågar. Utskottet konstaterar att förändringsarbetet tar sin utgångspunkt i parternas överenskommelse och att parterna på olika sätt deltar i det fortsatta arbetet med att genomföra överenskommelsen. Det är en välkommen ordning för förändringar på området och visar på styrkan i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utskottet kommer med stort intresse att följa det fortsatta arbetet med att genomföra parternas överenskommelse och utgår från att det kommer att få anledning att återkomma i frågan.

Mot bakgrund av ovanstående och särskilt i avvaktan på det vidare arbetet med att genomföra parternas överenskommelse ser utskottet inget behov av att vidta åtgärder med anledning av de förslag som behandlas i detta avsnitt. Samtliga motionsyrkanden avstyrks därför.

Företrädesrätten till återanställning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att se över företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen och om att ändra samma regelverk. Utskottet hänvisar till pågående förändringsarbete och det befintliga regelverkets utformning.

Jämför reservation 9 (M) och 10 (V).

Motionerna

I kommittémotion 2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) anser motionärerna att det finns ett behov av att reformera och modernisera arbetsrätten för att förbättra matchningen, öka rörligheten och underlätta för fler att få arbete. Som ett led i detta vill motionärerna att företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen ses över (yrkande 18).

Ali Esbati m.fl. (V) föreslår i kommittémotion 2020/21:176 att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning kortas ned så att den inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten gäller förlängs till tolv månader efter

anställningens upphörande (yrkande 4). Motionärerna anser att denna åtgärd är viktig för att bl.a. upprätthålla tillsvidareanställning som norm och motverka godtyckliga uppsägningar.

Rättslig bakgrund

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

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

Utskottets ställningstagande

I motionerna i detta avsnitt föreslås åtgärder kopplade till bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i anställningsskyddslagen i olika riktning. Medan motionärerna i kommittémotion 2020/21:3371 yrkande 18 (M) vill se över regelverket för att bl.a. förbättra rörligheten vill motionärerna i kommittémotion 2020/21:176 yrkande 4 (V) förstärka företrädesrätten för att bl.a. motverka godtyckliga uppsägningar. Utskottet behandlade likalydande yrkanden under förra riksmötet i betänkande 2019/20:AU8 (s. 25 f.).

Utskottet anser att det finns skäl att på nytt lyfta fram den roll som företrädesrätten till återanställning spelar i det lagstadgade anställningsskyddet. Företrädesrätten utgör ett viktigt skydd mot godtyckliga uppsägningar. Om regelverket kringgås är det möjligt att vända sig till en domstol för att få prövat om en arbetsgivare har agerat i strid med regelverket eller inte. Sådana förfaranden föregås av fackliga förhandlingar enligt den modell som råder på den svenska arbetsmarknaden.

Det finns också skäl att upprepa att reglerna om företrädesrätt till återanställning är dispositiva på det sättet att avvikelser får göras genom kollektivavtal. Om parterna i förhandlingar skulle komma fram till att det finns skäl att vrida på regelverket i den riktning som efterfrågas av motionärerna i detta avsnitt finns det således möjlighet för parterna att göra detta.

Vidare konstaterar utskottet att företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen är ett av de områden som ingår i den principöverenskommelse som flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden kom överens om under slutet av 2020. Enligt partsöverenskommelsen ska företrädesrätten träda in tidigare än i dag när det gäller anställningar med den nya anställningsform som parterna föreslår, s.k. särskild visstidsanställning, tidigare allmän visstidsanställning. Det innebär att företrädesrätten till återanställning är ett av de områden där parterna har bett regeringen gå vidare med ändringar i anställningsskyddslagen. Det är således också ett av de områden som nu utreds inom Regeringskansliet. Utskottet bör givetvis inte föregripa detta arbete.

Mot bakgrund av det ovan anförda om pågående förändringsarbete på området och de möjligheter som nuvarande regelverk erbjuder kan inte utskottet se att det finns något skäl till några initiativ om företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen. Därmed avstyrker utskottet båda motionsyrkandena.

Lag mot trakasserier i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår ett motionsyrkande om att utreda en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Utskottet hänvisar till det befintliga regelverkets utformning.

Jämför reservation 11 (V).

Motionen

Ali Esbati m.fl. vill i kommittémotion 2020/21:735 att en utredning tillsätts med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet (yrkande 2). Motionärerna anser att arbetsrätten behöver stärkas på området så att de som drabbas av mobbning och trakasserier i arbetslivet kan få sin sak prövad och få upprättelse och ekonomiskt skadestånd.

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar att frågan om att tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet har framställts vid upprepade tillfällen av motionärer från Vänsterpartiet under senare år. Utskottet har således haft möjlighet att behandla frågan vid flera tillfällen både under innevarande mandatperiod och tidigare. Frågan behandlades senast i betänkande 2019/20:AU8 (s. 26 f.) och mer utförligt i betänkande 2017/18:AU8 (s. 14 f.). Utskottet anser att det resonemang som utskottet tidigare anförts fortfarande gör sig gällande. Utskottet anser inte att det har

framkommit något vare sig i motionen eller i övrigt som gör att det finns skäl att ändra sin tidigare bedömning.

Utskottet vill i sammanhanget lyfta fram Utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen (A 2019:03). Utredningen ska bl.a. se över behovet av åtgärder för att säkerställa efterlevnad av bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen och bedöma om behovet av ytterligare åtgärder för arbetstagare som trakasseras av personer som inte är anställda på arbetsplatsen (dir. 2018:99 och 2020:102). Ett delbetänkande presenterades av utredningen i december 2020 (SOU 2020:79) där det bl.a. föreslås att Diskrimineringsombudsmannen ska få rätt att utfärda föreskrifter om kraven på arbetsgivare när det gäller arbetet med aktiva åtgärder. En sådan föreskriftsrätt skulle t.ex. kunna leda till ett klargörande av diskrimineringslagens (2008:567) bestämmelser om vilka riktlinjer och rutiner en arbetsgivare ska ha i syfte att förhindra trakasserier (jfr 3 kap. 6 § diskrimineringslagen). Slutredovisning av uppdraget ska ske senast den 1 oktober 2021. Utskottet noterar också att frågan om mobbning och trakasserier i arbetslivet uppmärksammas i En god arbetsmiljö för framtiden – regeringens arbetsmiljöstrategi 2021–2025 (skr. 2020/21:92). Skrivelserna kommer att behandlas av utskottet senare i vår i betänkande 2020/21:AU11.

Sammanfattningsvis anser utskottet att det överlag finns ett ändamålsenligt och väl avvägt regelverk på plats som ger ett brett skydd mot trakasserier i arbetslivet, inte minst genom de krav som ställs på arbetsgivare genom regleringar på t.ex. arbetsmiljö- och diskrimineringsområdena. Utskottet noterar också att det pågår ett konstruktivt arbete på området inom regeringen och dess myndigheter.

Utskottet kan inte se att det finns något behov av att vidta åtgärder med anledning av kommittémotion 2020/21:735 yrkande 2 (V), varför yrkandet avstyrks.

Utökad rätt till ledighet m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. utökad rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet och olika former av ledighet för föräldrar och anhöriga. Utskottet hänvisar framför allt till de möjligheter som det existerande regelverket ger.

Jämför reservation 12 (M, SD), 13 (SD) och 14 (KD).

Motionerna

I kommittémotion 2020/21:3100 av Josefin Malmqvist m.fl. (M) vill motionärerna att möjligheten till tjänstledighet för att starta företag ska utökas från dagens sex månader till minst ett år för den som har anställning i offentlig sektor (yrkande 1). Lars Hjärnered m.fl. (M) föreslår i kommittémotion

2020/21:3483 att rätten till tjänstledighet för att starta företag ska förlängas från dagens sex månader till minst ett år (yrkande 6). Motionärerna framhåller att ökad trygghet i ett första skede är viktigt för att fler ska våga ta steget och starta företag.

I kommittémotion 2020/21:708 av Tobias Andersson m.fl. (SD) föreslår motionärerna att rätten till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet ska förlängas från sex månader till minst ett år (yrkande 1). Motionärerna menar att förslaget kan bidra till att minska risken för att samhället går miste om nya företag som får ekonomin och arbetsmarknaden att växa. Julia Kronlid m.fl. (SD) betonar i kommittémotion 2020/21:1832 vikten av att båda föräldrarna ska kunna delta vid besök hos mödravården. Motionärerna föreslår därför att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten (yrkande 1). Motsvarande förslag framförs i kommittémotion 2020/21:2026 av Linda Lindberg m.fl. (SD) (yrkande 1).

Ebba Busch m.fl. (KD) anför i partimotion 2020/21:2774 att dagens utformning av rätten till föräldraledighet inskränker möjligheten att nyttja föräldraförsäkringen flexibelt. Motionärerna vill därför att varje förälder ska ges rätt till 20 månaders ledighet för vård av barn utöver ledigheten med föräldrapenning (yrkande 8). I samma motion föreslås också att rätten till ledighet för vård av barn ska utökas med fem dagar per år för varje förälder, fram tills barnet fyller 18 år (yrkande 29). I partimotion 2020/21:3203 av Ebba Busch m.fl. (KD) vill motionärerna se en rätt till tjänstledighet vid anhörigomsorg (yrkande 40).

Gunilla Carlsson och Johan Büser (båda S) anser i motion 2020/21:2389 att den lagstadgade semesterersättningen bör höjas från dagens 12,5 procent till 14,4 procent. Motionärerna menar att det skulle innebära en harmonisering med flera gällande kollektivavtal.

I motion 2020/21:3558 menar Cecilia Widegren och Ann-Britt Åsebol (båda M) att rätten till tjänstledighet för medföljare vid utlandsstationering som främjar Sverige och svensk ekonomi bör ses över (yrkande 3).

Leila Ali-Elmi (MP) framhåller i motion 2020/21:2698 betydelsen av att alla har rätt till semester. Motionären anser att rätten till semester bör gälla alla och avse minst fyra aktivitetsfria veckor per år.

Rättslig bakgrund

Det arbetsrättsliga regelverket innehåller ett antal lagar som ger rätt till ledighet, bl.a. lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård och semesterlagen (1977:480).

I 1 § lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet slås fast att en arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att bedriva näringsverksamhet. Av 3 § framgår att rätten till ledighet gäller under högst sex månader och att arbetstagaren har möjlighet att själv eller genom juridisk person bedriva näringsverksamheten. Arbetstagarens verksamhet får dock inte

konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagarens anställningsskydd ska vara intakt, och av 8 § framgår således att en arbetstagare inte får sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag.

I föräldraledighetslagen regleras föräldrars och vissa likställda personers rätt att vara ledig från sin anställning för vård av barn. Enligt 5 § har en förälder rätt att vara helt ledig för vård av barn till dess barnet är 18 månader (med eller utan föräldrapenning) och därefter när hel föräldrapenning tas ut. Vidare ger föräldraledighetslagen föräldrar rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel om föräldrapenning tas ut i motsvarande mån (6 §). Oavsett föräldrapenning uttag har en förälder rätt att förkorta sin normala arbetstid med högst en fjärdedel för vård av barn som inte har fyllt åtta år eller ännu inte har avslutat sitt första skolår (7 §). Rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning behandlas i 8 §. Bestämmelser om föräldrapenning finns i socialförsäkringsbalken (2010:110).

Rätt till ledighet för vård av närstående regleras i lagen om ledighet för närståendevård. På samma sätt som vid föräldraledighet med föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning är rätten till ledighet kopplad till rätten till ersättning. Rätt till närståendepenning har den som vårdar en närstående som är svårt sjuk. En arbetstagare har enligt lagen om ledighet för närståendevård rätt att vara ledig i den omfattning som han eller hon får ersättning (20 §).

Semesterlagen omfattar alla arbetstagare och är i stora delar en tvingande lag. Det går dock att avvika från vissa bestämmelser genom avtal mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare eller genom kollektivavtal, vilket också är vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden. Semesterlagen syftar främst till att ge arbetstagarna tid för vila och till återhämtande av krafter. Av 1 § semesterlagen framgår att det är arbetstagare som har rätt till semesterförmåner enligt lagen. Semesterförmånerna utgörs av semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. De som omfattas av lagen har rätt till 25 semesterdagar varje år (4 §). Semesterersättning betalas ut bl.a. i stället för semesterlön när arbetstagaren inte hunnit få betald semester innan anställningens slut (28 §). Av 29 § framgår att semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön.

Utskottets ställningstagande

Motionerna i detta avsnitt riktar bl.a. in sig på förslag om utökad ledighet från arbetet kopplad till start av näringsverksamhet, föräldraskap, anhörigomsorg och utlandsstationering. Det finns även ett par yrkanden om semester. Vissa liknande yrkanden behandlades av utskottet vid förra riksmötet i betänkande 2019/20:AU8 (s. 27 f.). Utskottet anser att en stor del av det resonemang som framfördes där även gäller för de yrkanden som har framställts under det nuvarande riksmötet.

När det gäller rätt till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet föreslås i kommittémotionerna 2020/21:3100 yrkande 1 (M), 2020/21:3483 yrkande 6 (M) och 2020/21:708 yrkande 1 (SD) att ledighetsperioden ska fördubblas från dagens sex månader till minst ett år. Utskottet vill i likhet med motionärerna se fler och växande företag på den svenska arbetsmarknaden. Som utskottet konstaterat tidigare skapas en stor andel av de nya jobben på arbetsmarknaden just i små och växande företag. Utskottet delar således målbilden i de aktuella motionerna. Utskottet delar dock inte motionärernas uppfattning om behovet av utökad ledighet på området utan anser att nuvarande ledighetsperiod är väl avvägd. Det befintliga regelverket ger tillräckligt med utrymme för att uppnå det som efterfrågas av motionärerna även om det inte kan uteslutas att frågan kan aktualiseras i framtiden.

Utskottet noterar att motionärerna i partimotionerna 2020/21:2774 yrkande 8 och 29 (KD) och 2020/21:3203 yrkande 40 (KD) samt kommittémotionerna 2020/21:1832 yrkande 1 (SD) och 2020/21:2026 yrkande 1 (SD) framställer olika yrkanden om ökad ledighet från arbetet för föräldrar, personer som ska bli föräldrar och anhöriga. Utskottet står fast vid sin tidigare framförda uppfattning att det är viktigt att föräldrar tar en aktiv del i samtliga delar av sina barns uppväxt. Samtidigt ser utskottet i likhet med vad som tas upp i några av motionerna de svårigheter som många föräldrar som arbetar har. Utskottet anser vidare att de insatser som många människor gör i form av att vårda en anhörig fyller en viktig funktion i samhället. När det gäller frågan om ledighet för vård av anhörig noterar utskottet att Utredningen om genomförande av direktivet om balans mellan arbete och privatliv har undersökt om svensk rätt stämmer överens med det s.k. balansdirektivets rätt till fem dagars ledighet per arbetstagare och år för vård av anhörig. I sitt slutbetänkande slår utredningen fast att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser på området (SOU 2020:81 s. 129 f.).

Utskottet menar att det system som vi har i dag-är utformat på ett sätt som generellt ger en bra grund för att människor ska kunna ta till vara sina intressen som föräldrar och anhöriga. Det finns också skäl att på nytt påpeka att utökad ledighet för att ta hand om barn och anhöriga riskerar att påverka jämställdheten negativt, eftersom kvinnor i större utsträckning än män tar ut sådan ledighet i dag. Utskottet anser att den som vill se en förändring av regelverket i nämnda avseenden behöver beakta detta. Utskottet anser inte att det finns skäl att ställa krav på regeringen med anledning av de aktuella yrkandena.

När det gäller yrkandena från ett par enskilda motionärer om semesterersättning respektive rätt till semester för alla delar utskottet inte den uppfattning som framförs i motionerna. Utskottet anser att semesterlagen och dess bestämmelser om t.ex. vem som har rätt till semester, längden på semesterledigheten och nivån på semesterersättningen innebär en bra grundtrygghet för arbetstagarna på den svenska arbetsmarknaden. Helt i linje med hur den svenska arbetsmarknadsmodellen bör fungera är det möjligt att avtala om mer

förmånliga nivåer i kollektivavtal, vilket också ofta sker i dag. Utskottet kan således inte ställa sig bakom yrkandena.

När det gäller rätt till tjänstledighet för medföljare vid utlandsstationering som lyfts fram i en enskild motion kan inte utskottet se att det finns skäl att föreslå några initiativ till regeringen med anledning av vad som anförs i motionen.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

Stridsåtgärder

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att bl.a. införa en proportionalitetsprincip och se över regelverket för sympatiåtgärder. Utskottet hänvisar bl.a. till det befintliga regelverkets utformning. Jämför reservation 15 (M), 16 (C), 17 (V), 18 (KD) och 19 (L).

Motionerna

Mats Green m.fl. (M) framhåller i kommittémotion 2020/21:3371 att en förutsättning för en väl fungerande arbetsmarknad är att konfliktreglerna utformas så att det råder en balans mellan parterna. Motionärerna anser att regelverket om sympatiåtgärder är problematiskt och det bör därför övervägas om möjligheten att vidta sympatiåtgärder ska begränsas genom införandet av en proportionalitetsprincip (yrkande 20). En sådan åtgärd kan behövas för att värna arbetsfreden och för att oskyldiga företag och arbetstagare inte ska drabbas av en konflikt.

I kommittémotion 2020/21:3284 av Martin Ådahl m.fl. (C) betonar motionärerna den roll som små och växande företag har för jobbskapande på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna anser att regelverket, däribland konflikträtten, inte är anpassat för dagens arbetsmarknad och den roll som de aktuella företagen spelar. Motionärerna vill därför se en större översyn av konflikträtten för att anpassa den till dagens arbetsmarknad (yrkande 3). Motionärerna vill också att det ska ses över hur en bättre proportionalitet kan nås i arbetstagarorganisationers möjligheter att vidta stridsåtgärder mot mindre företag (yrkande 4).

Ali Esbati m.fl. (V) noterar i kommittémotion 2020/21:176 de begränsningar i strejkrätten som genomfördes under 2019 i form av en utökad fredsplikt. Motionärerna anser att det är fel att angripa en av grundvalarna för ett fritt och välorganiserat arbetsliv och att arbetstagarnas position på arbetsmarknaden i stället behöver stärkas. Motionärerna yrkar därför att de inskränkningar i konflikträtten som genomförts i medbestämmandelagen som en följd av proposition 2018/19:105 bör rivs upp (yrkande 8).

I kommittémotion 2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) poängterar motionärerna att det är viktigt att stridsåtgärder och medbestämmande sker

inom rimliga ramar och att maktförhållandena mellan arbetsgivare och fackföreningar är rimliga. Motionärerna vill därför se över lagstiftningen kring sympatiåtgärder på arbetsmarknaden (yrkande 29). I motionen föreslås också att det införs en proportionalitetsprincip för fackliga stridsåtgärder (yrkande 30).

Gulan Avci m.fl. (L) slår i kommittémotion 2020/21:3281 fast att den svenska modellen behöver moderniseras för att fortsätta att vara slagkraftig och fungerande. Kryphål ska inte ska få användas för att sätta systemet ur spel och sanktionssystemet behöver därför ses över för att stridsåtgärder inte ska missbrukas. Motionärerna vill att införandet av en proportionalitetsprincip i fråga om strejkrätten ska utredas (yrkande 1). Vidare föreslår motionärerna att det ska utredas hur rättsprocessen kan bli kortare och mindre kostsam för inblandade parter i en tvist om stridsåtgärder (yrkande 2). Av motionen framgår också att motionärerna vill se en utredning av förutsättningarna för att göra varsel och hot om varsel inför stridsåtgärder mer förutsägbara (yrkande 3).

I motion 2020/21:1286 av Mattias Karlsson i Luleå (M) vill motionären att det ska införas en proportionalitetsprincip för stridsåtgärder på arbetsmarknaden.

Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD) framför i motion 2020/21:3415 krav på att regeringen gör en översyn av rätten till fackliga sympatiåtgärder.

Rättslig bakgrund

Regeringsformen

Rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden är grundlagsskyddad i Sverige. Enligt 2 kap. 14 § regeringsformen gäller att ”en förening av arbetstagare samt arbetsgivare och en förening av arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, om inte annat följer av lag eller avtal”. Grundlagsskyddet omfattar således dem som kan vara parter i ett kollektivavtal.

Fredsplikt i medbestämmandelagen

Av bestämmelsen i regeringsformen framgår att en begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder kräver stöd i lag eller avtal. I lag begränsas rätten framför allt av fredspliktsreglerna i medbestämmandelagen. I dess 41 § 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. Stridsåtgärder som bryter mot fredsplikten betecknas som olovliga.

I 42 § regleras organisationernas ansvar för fredsplikten. Det anges bl.a. att en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte får anordna eller på något

annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd och inte heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid en sådan åtgärd. En organisation som inte själv har ett kollektivavtal för området har däremot normalt rätt att vidta självständiga stridsåtgärder.

I juni 2019 beslutade riksdagen om ändringar i medbestämmandelagen med utgångspunkt i regeringens proposition 2018/19:105 Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister (bet. 2018/19:AU13, rskr. 2018/19:283). Förslagen i propositionen utgår från en överenskommelse från 2018 mellan LO, TCO, Saco och Svenskt Näringsliv om förändrade konfliktregler på svensk arbetsmarknad. Ändringarna innebär att en särskild processordning gäller vid stridsåtgärder mot en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal. Enligt den nya 41 d § får inte en arbetstagarorganisation delta i en stridsåtgärd mot en avtalsbunden arbetsgivare om inte ändamålet är att uppnå ett kollektivavtal och arbetstagarorganisationen har förhandlat med arbetsgivaren om de krav som organisationen ställer. Som ett ytterligare villkor får inte arbetstagarorganisationen kräva att arbetsgivaren ska tillämpa ett kollektivavtal på ett sådant sätt att det tränger undan det befintliga kollektivavtalet. Vidare infördes genom 41 e § en bestämmelse om att det inte ska vara tillåtet för en arbetsgivare eller en arbetstagarorganisation att vidta eller delta i en stridsåtgärd för att utöva påtryckning i en rättstvist.

Sympatiåtgärder i medbestämmandelagen

En sympatiåtgärd innebär att arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationen utan att själva vara primär part i en konflikt stöttar en annan parts stridsåtgärder genom att vidta egna stridsåtgärder. Av 41 § framgår motsatsvis att det faktum att en part är bunden av kollektivavtal i sig inte utgör något hinder mot att den vidtar sympatiåtgärder till förmån för en annan part som är invecklad i en lovlig arbetskonflikt. Av samma bestämmelse framgår dock uttryckligen att fredsplikt gäller om stridsåtgärden har till ändamål att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta stridsåtgärd. Utgångspunkten för en tillåten sympatiåtgärd är alltså att primärkonflikten också är tillåten.

Utskottets ställningstagande

Motionerna i detta avsnitt innehåller förslag som på olika sätt är inriktade på bestämmelserna om rätt att vidta stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden. Bland förslagen finns bl.a. krav på att införa någon form av proportionalitetsprincip antingen för hela arbetsmarknaden eller särskilt i relation till sympatiåtgärder eller mindre företag. Det finns även krav på åtgärder som går i en helt annan riktning i form av att riva upp de begränsningar av rätten till stridsåtgärder som genomfördes 2019. Utskottet konstaterar att flera liknande yrkanden behandlades av utskottet under förra riksmötet i betänkandet 2019/20:AU8 (s. 31 f.). Utskottet står fast vid vad som framfördes där och anser att det finns skäl att här upprepa en del av vad som tidigare framförts.

Utskottets utgångspunkt är att den svenska arbetsmarknadsmodellen bör värnas. Modellen med sin särskilda natur är central för att skapa ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Utskottet konstaterar att ordningen med starka parter och ett regelverk där kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler under lång tid har visat sig vara en stabil grund för den svenska arbetsmarknaden. Utskottet anser fortfarande att det är en modell som överlag fungerar väl och ger handlingsutrymme för parterna samtidigt som den bidrar till att upprätthålla ordning och reda på arbetsmarknaden.

En viktig och grundläggande del i den svenska arbetsmarknadsmodellen är den grundlagsskyddade rätten att vidta stridsåtgärder. Utskottet konstaterar att rätten att vidta stridsåtgärder sträcker sig långt och att det i vissa fall kan ge omfattande verkningar, även mot aktörer som inte är inblandade i en enskild konflikt. Mot bakgrund av hur regelverket är uppbyggt är en förutsättning för en stabil utveckling på arbetsmarknaden att parterna agerar ansvarsfullt och att stridsåtgärder inte används på annat sätt än vad som är avsett. Utskottets uppfattning är att de centrala parterna på den svenska arbetsmarknaden är väl medvetna om regelverkets karaktär och att de tar hänsyn till det i sina övervägningar av hur de ska agera.

När det gäller konsekvenserna på arbetsmarknaden i form av förlorade arbetsdagar på grund av konflikter har Sverige i jämförelse med andra länder mycket få förlorade arbetsdagar. På en webbkonferens fredagen den 19 februari 2021 meddelade Medlingsinstitutet att deras årsrapport för 2020 kommer att visa att inte en enda arbetsdag gick förlorad under 2020 på grund av strejk eller lockout, varken i avtalsrörelsen eller i andra sammanhang. Att inte en enda dag har gått förlorad har enligt Medlingsinstitutet aldrig inträffat förut. Samtidigt var 2020 ett stort avtalsår med ca 500 förhandlingar som omfattade 3 miljoner anställda. Även antalet medlingsärenden var betydligt lägre än andra jämförbara förhandlingsår. Medlingsinstitutet utsåg medlare i endast tio tvister som kan kopplas till avtalsrörelsen.

Utskottet tolkar det som att motionärerna i detta avsnitt inte verkar tillfreds med det gällande regelverket och vad detta levererar i form av stabilitet och förutsägbarhet på arbetsmarknaden. Utskottet delar inte denna bedömning. Utskottets uppfattning är att den svenska arbetsmarknadsmodellen, där regelverket om stridsåtgärder är en central del, överlag fungerar väl och är väl avvägd. Det är en modell som över tid har levererat och skapat goda förutsättningar för trygghet, utveckling, tillväxt och konkurrenskraft, bl.a. genom sin flexibilitet och förmåga att utvecklas. Som framgått ovan konstaterar utskottet att de konsekvenser som regelverket om stridsåtgärder har på den svenska arbetsmarknaden vid en jämförelse med andra länder visar att regelverket fungerar effektivt. Utskottet uppfattar fortfarande detta som ett kvitto på att vi har en arbetsmarknad i Sverige där parterna med utgångspunkt i det gällande regelverket tar ett stort ansvar för arbetsfreden. Utskottet kan därför inte se att det skulle finnas skäl att se över eller förändra den nuvarande ordningen för att begränsa rätten till stridsåtgärder på det sätt som efterfrågas i bl.a.

kommittémotionerna 2020/21:3371 yrkande 20 (M), 2020/21:3284 yrkandena 3 och 4 (C), 2020/21:3409 yrkandena 29 och 30 (KD) och 2020/21:3281 yrkandena 1–3 (L).

Vidare vill utskottet på nytt framhålla att den svenska arbetsmarknadsmodellens flexibilitet och parternas förmåga att ta ansvar för och anpassa regelverket till rådande förhållanden gjort sig tydliga inte minst i frågan om rätten att vidta stridsåtgärder. De ändringar i regelverket som riksdagen beslutade om i juni 2019 och som trädde i kraft den 1 augusti samma år föregicks inte bara av utredningsinsatser från regeringen (SOU 2018:40) utan även av intensiva förhandlingar mellan parterna. Det var också parternas gemensamma förslag som sedan låg till grund för den proposition som regeringen lämnade till riksdagen (prop. 2018/19:105). Utskottet ser processen som ett styrkebevis på funktionssättet på den svenska arbetsmarknaden med starka parter och staten som samverkar för att skapa de bästa förutsättningarna för en väl fungerande arbetsmarknad. Att som föreslås i kommittémotion 2020/21:176 yrkande 8 (V) vrida tillbaka de ändringar som är resultatet av ihärdigt arbete av parterna är inte en lämplig väg framåt.

Utskottet vill understryka att regelverket om rätten att vidta stridsåtgärder är ett område där parternas uppfattningar i frågan måste ges en betydande vikt. Stridsåtgärdsrätten är en viktig ingrediens i utformandet av maktbalansen på den svenska arbetsmarknaden. Eventuella förändringar i regelverket kan följaktligen även innebära att maktbalansen förskjuts åt det ena eller andra hållet. Förändringar på området behöver därför noga övervägas innan de genomförs och inte minst vara väl förankrade hos parterna. Utskottet kan inte se att någon av de förändringar som efterfrågas av motionärerna i detta avsnitt lever upp till detta. Det är inte fråga om förändringar som på ett tydligt sätt och på bred front efterfrågas av parterna på båda sidor. Utskottet konstaterar således att det inte heller av den anledningen är lämpligt att ställa några krav på regeringen med anledning av förslagen.

Därmed avstyrker utskottet samtliga motionsyrkanden.

Utstationering av arbetstagare

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. ett återinförande av lex Laval och att ytterligare ersättningar till utstationerade ska få genomdrivas med stridsåtgärder. Utskottet hänvisar bl.a. till att utvecklingen på arbetsmarknaden inte ger stöd för de efterfrågade förändringarna.

Jämför reservation 20 (M, C, KD, L), 21 (V) och 22 (KD).

Motionerna

I kommittémotion 2020/21:3373 av Mats Green m.fl. (M) anser motionärerna att de ändringar som har gjorts i utstationeringslagen på senare tid är för långtgående. Enligt partiet kan en utstationerande arbetsgivare numera inte freda sig mot stridsåtgärder – oavsett hur bra arbetsvillkor arbetstagarna har. Motionärerna vill därför återinföra lex Laval för att förbättra kompetensförsörjningen och rörligheten inom EU (yrkande 15).

Martin Ådahl m.fl. (C) framhåller i kommittémotion 2020/21:3284 att utstationering skapar möjlighet att dra maximal nytta av yrkeskompetens mellan EU-länder, till gagn för de olika medlemsländernas välfärd. Motionärerna menar att de förändringar som skett av regelverket på senare tid går emot andan, om inte även bokstaven, i tillämpliga EU-direktiv. Motionärerna anser därför att reglerna för utstationering bör ses över för att anpassa dessa utifrån hur regelverket var utformat enligt den s.k. lex Laval (yrkande 5).

Ali Esbati m.fl. (V) uppmärksammar i kommittémotion 2020/21:431 de förändringar av regelverket för utstationering som har gjorts på senare tid. Motionärerna anför att man i likhet med flera arbetstagarorganisationer anser att ytterligare åtgärder behövs på området. För det första vill motionärerna att även ersättning för resa, kost och logi när det gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder (yrkande 4). För det andra anser motionärerna att underrättelseskyldigheten i utstationeringslagen även bör omfatta enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk (yrkande 5). För det tredje vill motionärerna att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret (yrkande 6).

I kommittémotion 2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) noteras att arbetstagarorganisationerna på den svenska arbetsmarknaden inte i tillräcklig omfattning har lämnat in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Motionärerna anser därför att det bör införas sanktioner kopplade till arbetstagarorganisationers skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket (yrkande 26). Vidare vill motionärerna att lex Laval ska

återinföras (yrkande 27). Förändringarna av regelverket innebär enligt motionärerna att det har blivit mindre attraktivt för företag från andra länder att komma hit, vilket hämmar den fria rörligheten.

I kommittémotion 2020/21:3281 av Gulan Avcı m.fl. (L) yrkar motionärerna att lex Laval ska återinföras (yrkande 4). I motionen framhålls bl.a. att de ändringar som har gjorts i regelverket för utstationering under senare år är för långtgående – en uppfattning som motionärerna menar att flera av remissinstanserna också framförde.

Rättslig bakgrund

Utstationeringsdirektivet, tillämpningsdirektivet och ändringsdirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, kallat utstationeringsdirektivet, reglerar vilket lands arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas vid utstationering av arbetstagare. De centrala bestämmelserna i utstationeringsdirektivet finns i artikel 3. Av artikeln framgår att medlemsstaterna ska se till att utstationerade arbetstagare inom deras territorium garanteras de arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i lag eller när det gäller byggverksamhet i s.k. allmängiltiga kollektivavtal, på sju uppräknade områden – den s.k. hårda kärnan.

Den 15 maj 2014 antogs det s.k. tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet (Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU). Tillämpningsdirektivet syftar till att förbättra tillämpningen och efterlevnaden av utstationeringsdirektivet genom bestämmelser om åtgärder för att förhindra missbruk och kringgående av regler.

Utstationeringsdirektivet reviderades i juni 2018 (Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster), kallat ändringsdirektivet. Ändringsdirektivet innehåller bl.a. flera ändringar av vilka villkor som ingår i den hårda kärnan. Ändringarna innebär bl.a. att utstationerade arbetstagare i högre grad likabehandlas med inhemska arbetstagare i fråga om ersättning. Ändringsdirektivet skulle vara genomfört i nationell rätt senast den 30 juli 2020. En särskild utredare fick i uppdrag att föreslå genomförandet i svensk rätt (dir. 2018:66). I juni 2019 överlämnades betänkandet Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet (SOU 2019:25) med förslag om hur ändringsdirektivet ska genomföras i svensk rätt.

Utstationeringslagen

Såväl utstationeringsdirektivet som tillämpningsdirektivet har genomförts i svensk rätt främst genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare,

kallad utstationeringslagen. Arbetsgivare från andra länder ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa svensk lag för arbetstagare som är utstationerade i Sverige på de områden som ingår i utstationeringsdirektivets hårda kärna (6 § utstationeringslagen). Enligt utstationeringslagen ska arbetsgivare, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, på utstationerade arbetstagare tillämpa vissa bestämmelser i svensk rätt inom de områden som ingår i utstationeringsdirektivets hårda kärna. Svenska arbetstagarorganisationer har möjlighet att under vissa förutsättningar vidta stridsåtgärder mot utstationerande arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare.

Efter den s.k. Lavaldomen 2007¹ ändrades ett antal bestämmelser i utstationeringslagen, den s.k. lex Laval, med innebörden att rätten att vidta stridsåtgärder för att uppnå kollektivavtal begränsades gentemot utstationerande arbetsgivare. Enligt den ordning som då gällde kunde en svensk arbetstagarorganisation enligt dåvarande 5 a § utstationeringslagen vidta stridsåtgärder för att få till stånd kollektivavtal för utstationerade arbetstagare endast om vissa förutsättningar som angavs i paragrafen var uppfyllda. Villkoren som fick krävas för arbetstagarna var minimivillkor enligt svenska kollektivavtal på de områden som ingår i den hårda kärnan. Stridsåtgärder fick dock inte vidtas om arbetsgivaren visade att arbetstagarna redan hade villkor som var minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt centralt branschavtal, den s.k. bevisregeln. Andra regler gällde för utstationerade utlyrda arbetstagare.

Med bakgrund i bl.a. den parlamentariska utstationeringskommitténs betänkande Översyn av lex Laval (SOU 2015:83) beslutade riksdagen i april 2017 om vissa nya utstationeringsregler (prop. 2016/17:107, bet. 2016/17:AU9, rskr. 2016/17:226). De nya reglerna innebär bl.a. ändringar av reglerna om stridsåtgärder enligt lex Laval och att tillämpningsdirektivet genomförs i svensk rätt. När det gäller lex Laval innebär ändringarna att arbetstagarorganisationers rätt att vidta stridsåtgärder inte längre begränsas av bevisregeln. I stället gäller ett system där kollektivavtalens rättsverkningar begränsas i förhållande till utstationerande arbetsgivare om kollektivavtalet har slutits som en följd av stridsåtgärder eller varsel om stridsåtgärder.

I juni 2020 beslutade riksdagen om en rad ändringar i bl.a. utstationeringslagen för att genomföra ändringsdirektivet i svensk rätt (prop. 2019/20:150, bet. 2019/20:AU14, rskr. 2019/20:329). Ändringarna innebär bl.a. att möjligheterna att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare i kollektivavtal har utvidgats. Den lön som får krävas ska inte längre vara begränsad till en minimilön. Vidare får fler villkorstyper än tidigare krävas med stöd av stridsåtgärder.

¹ Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, C341/05, EU:C:2007:809.

När det gäller de villkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige har arbetstagarorganisationer en skyldighet enligt 25 § utstationeringslagen att lämna in de villkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Enligt samma bestämmelse ska berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket som ska kunna lämna information om kollektivavtalsvillkoren. Arbetsmiljöverket är enligt 24 § s.k. förbindelsekontor vid utstationeringar i Sverige. Vidare ska en arbetsgivare enligt 29 § anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagarare påbörjar arbete i Sverige. Arbetsgivaren ska också omgående anmäla förändringar i verksamheten av betydelse. Enligt 30 § ska arbetsgivaren lämna dokumentation till tjänstemottagaren i Sverige om att en anmälan har skett enligt 29 §. Om tjänstemottagaren inte får sådan dokumentation ska denne underrätta Arbetsmiljöverket (31 §). Om tjänstemottagaren är en enskild person som mottar tjänsterna för privat bruk, behöver han eller hon dock inte lämna någon underrättelse.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar inledningsvis att medlemskapet i EU innebär att det är möjligt att flytta till ett annat medlemsland för att arbeta. Då gäller samma arbetsvillkor som för den inhemska arbetskraften. EU:s regelverk tillåter också tillfälligt arbete i ett annat EU-land under vissa villkor, s.k. utstationering. Utskottet anser att det är positivt att Sveriges medlemskap i EU gör det möjligt för arbetstagarare att komma till Sverige för att arbeta. Rörlighet för arbetskraft inom EU är centralt för att se till att efterfrågan på arbetskraft inom hela EU kan mötas och att tillväxten upprätthålls. Utskottet är övertygat om att internationell handel och öppenhet mot andra länder är avgörande för vårt lands välbefinnande. Rörlighet över gränserna skapar också möjligheter för många, såväl människor som företag, att utvecklas.

Utskottet vill betona att samtidigt som det är centralt att den fria rörligheten värnas får det aldrig leda till att människor som kommer till Sverige för att arbeta utnyttjas. En självklar utgångspunkt för utskottet är att de som arbetar i Sverige ska ha goda och rättvisa villkor i linje med svenska kollektivavtal, oavsett varifrån de kommer. Eventuella förändringar när det gäller regelverket vid utstationering bör sträva mot att uppnå mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagarare samtidigt som den fria rörligheten av tjänster värnas.

Mot den bakgrunden är det glädjande att regeringens arbete med utstationeringsfrågor på EU-nivå så tydligt har varit inriktat just på att komma till rätta med bristen på likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagarare i utstationeringsdirektivet. Utskottet konstaterar att regeringens arbete har lett till välkomna resultat i form av en revidering av direktivet, bl.a. när det gäller frågan om ersättning för utfört arbete. Ändringsdirektivet har också genomförts i svensk rätt med följderna att nya regler gäller sedan mitten

av 2020. Det innebär bl.a. att möjligheterna att reglera villkoren för utstationerade arbetstagare i kollektivavtal har utvidgats så att den lön som får krävas inte längre ska vara begränsad till en minimilön. Vidare får också fler villkorstyper än tidigare krävas med stöd av stridsåtgärder. I likhet med vad utskottet anförde när förslaget behandlades i riksdagen anser det alltjämt att lagändringarna kan bidra till att stärka skyddet vid utstationering och skapa förutsättningar för mer likabehandling av arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden (bet. 2019/20:AU14, s. 16). Det bör i förlängningen också leda till att konkurrensen inriktas på vem som gör jobbet bäst i stället för konkurrens på dåliga villkor och till en europeisk arbetsmarknad som är mer rättvis för både arbetstagarna och arbetsgivarna.

Motionärerna i kommittémotionerna 2020/21:3373 yrkande 15 (M), 2020/21:3284 yrkande 5 (C), 2020/21:3409 yrkande 27 (KD) och 2020/21:3281 yrkande 4 (L) har samtliga framställt yrkanden om att lex Laval bör återinföras. Liknande yrkanden behandlades av utskottet vid förra riksmötet i betänkande 2019/20:AU8 (s. 35 f.). Ett återkommande tema hos motionärerna även under innevarande riksmöte är bl.a. uppfattningen att borttagandet av lex Laval skulle göra det mindre attraktivt för företag från andra länder att komma hit och därmed hämma den fria rörligheten. Utskottet delar inte denna uppfattning. Utskottet har nämligen fortfarande svårt att se att utvecklingen på arbetsmarknaden skulle bekräfta de farhågor som motionärerna tycks ha. Utvecklingen pekar i stället på en fortsatt hög nivå på antalet anmälningar till Arbetsmiljöverkets nationella utstationeringsregister.

Av Arbetsmiljöverkets statistik för 2019 framgår bl.a. att det under 2019 utfördes 84 358 anmälningar om utstationerad arbetskraft från 66 olika länder. När det gäller antalet unika individer har Arbetsmiljöverket uppskattat dessa till 41 504 individer för 2019. Uppskattningen utifrån 2018 års siffror var 41 338 individer. Någon sammanställd statistik för helåret 2020 finns ännu inte att tillgå. Utskottet noterar att byggbranschen, ett område där vissa motionärer uttrycker sin oro för bristen på arbetskraft, är den klart vanligaste branschen för utstationerad arbetskraft i Sverige.

Utskottet kan således på nytt konstatera att de trygga och rättvisa villkor som är utgångspunkten på den svenska arbetsmarknaden inte verkar fungera hämmande för viljan att utstationera. Även om Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister inte ger hela bilden menar utskottet att utvecklingen på arbetsmarknaden åtminstone tyder på att villkoren som erbjuds på den svenska arbetsmarknaden tilltalar utstationerande arbetsgivare och de arbetstagare som kommer hit för att arbeta.

Motionärerna i kommittémotion 2020/21:431 yrkandena 4–6 (V) framställer å sin sida krav på ändringar av regelverket för utstationering som går utöver de som nyligen genomförts på området. Motionärerna menar att det finns flera områden där ändringarna inte är tillräckligt långtgående. Utskottet delar inte heller detta synsätt.

När det gäller förslagen ersättning för resa, kost och logi samt underrättelse-skyldighet konstaterar utskottet att liknande yrkanden framställdes av

motionärer från samma parti vid utskottets behandling av ändringsdirektivet (bet. 2019/20:AU14 s. 13 f.). Utskottet står fast vid vad som där anfördes om att stridsåtgärder inte är förenligt med EU-rätten eftersom det rör sig om villkor utanför den hårda kärnan och om att en underrättelseskyldighet vid privat bruk framstår som alltför betungande.

Även när det gäller förslaget om en utvidgning av systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige konstaterar utskottet att det har behandlat liknande yrkanden tidigare, både under innevarande mandatperiod, senast i betänkande 2019/20:AU8 s. 35 f., och i samband med att utskottet beslutade om nya utstationeringsregler med anledning av bl.a. tillämpningsdirektivet (bet. 2016/17:AU9). Utskottet har inte heller här ändrat uppfattning om behovet av åtgärder utan anser att den nuvarande ordningen är väl avvägd. Det har således inte heller under innevarande riksmöte framkommit något som innebär att yrkandet bör leda till något initiativ till regeringen på området.

Slutligen noterar utskottet att motionärerna i 2020/21:3409 yrkande 26 (KD) framför krav på att sanktionera skyldigheten att lämna in kollektiv-avtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. Liknande yrkanden behandlades av utskottet både i samband med att utskottet beslutade om nya utstationeringsregler med anledning av bl.a. tillämpningsdirektivet (bet. 2016/17:AU9) och under föregående riksmöte (bet. 2019/20:AU8 s. 35 f.). Utskottet står fast vid vad som tidigare framförts om att bestämmelsen som motionärerna riktar in sig på är ändamålsenligt utformad som den ser ut i dag. Det finns därför inte något skäl för utskottet att föreslå några åtgärder i frågan.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

EU-lagstiftning på det arbetsrättsliga området

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om EU-lagstiftning på det arbetsrättsliga området och nationellt självbestämmande. Utskottet hänvisar till regeringens arbete på området.

Jämför reservation 23 (M, KD) och 24 (SD) samt särskilt yttrande 3 (C).

Motionerna

Mats Green m.fl. (M) betonar i kommittémotion 2020/21:3371 att frågor om sysselsättning och socialpolitik är något som ska tillhöra EU:s medlemsländers nationella kompetens. Kompromisser på EU-nivå i frågor om sociala och arbetsmarknadspolitiska frågor, som förts upp på EU-nivå genom inrättandet av den sociala pelaren, riskerar att skära rakt in i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Motionärerna vill därför se insatser från regeringen för att motverka

en alltmer omfattande och mer ingripande EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet (yrkande 21).

I kommittémotion 2020/21:653 av Magnus Persson m.fl. (SD) framhåller motionärerna att samarbete över nationsgränser kan vara positivt men att det är viktigt för alla nationer att bevara självbestämmandet och den nationella suveräniteten, inte minst inom det arbetsmarknadspolitiska området. Motionärerna konstaterar att Sveriges rätt att avgöra vilka regler som ska gälla på den svenska arbetsmarknaden långsamt utmanas av den sociala pelaren, vilket är ett hot mot den svenska modellen. Motionärerna vill därför se åtgärder för att värna det nationella självbestämmandet på arbetsmarknadsområdet (yrkande 12).

Utskottets ställningstagande

Motionärerna i kommittémotionerna 2020/21:3371 yrkande 21 (M) och 2020/21:653 yrkande 12 (SD) uttrycker på olika sätt sin oro för EU:s inflytande över sociala och arbetsmarknadspolitiska frågor. Ämnet som är föremål för motionärernas diskussion berördes av utskottet även under föregående riksmöte (bet. 2019/20:AU8 s. 41 f.), även om yrkandena inte var exakt desamma. Utskottet anser att det finns skäl att här upprepa en del av vad som tidigare framförts.

Utskottet vill tydligt slå fast att frågor inom t.ex. det arbetsrättsliga området som saknar en tydlig gränsöverskridande dimension självklart i första hand bör hanteras på nationell nivå. Det gäller inte minst frågor om arbetsvillkor och lönebildning som har varit föremål för utskottets bedömning på senare år (utl. 2017/18:AU11 och 2020/21:AU6). I båda fallen har ett enigt utskott varit tydligt med att det rört sig om frågor som i Sverige i stor utsträckning och med goda resultat har överlåtits till arbetsmarknadens parter. Ett enigt utskott har också gett uttryck för att någon förändring inte heller önskas i det avseendet. I utlåtande 2020/21:AU6, som behandlades av utskottet i december 2020, har det bl.a. kommit till uttryck på följande sätt:

Utskottet oroas också över att en sådan extensiv tolkning av EU:s befogenheter enligt EUF-fördraget som kommissionen gör i det nu aktuella fallet kan leda till att kommissionen även fortsättningsvis kommer att föreslå gemensamma åtgärder på det arbetsrättsliga området. Utskottet understryker att det är centralt att medlemsstaternas befogenheter på detta område värnas i EU-arbetet. Det har varit en grundbult i det svenska förhållningssättet till EU ända sedan vi gick med i unionen. Utgångspunkten måste således även i fortsättningen vara att frågor inom det arbetsrättsliga området som saknar en tydlig gränsöverskridande dimension i första hand bör hanteras på nationell nivå.

Utskottet har alltså vid upprepade tillfällen när EU-förslag har varit föremål för subsidiaritetsprövning poängterat vikten av att medlemsländernas kompetens på det social- och arbetsmarknadspolitiska området respekteras. Utskottet står naturligtvis fast vid den uppfattningen.

När det gäller motionärernas förslag om att regeringen å sin sida bör vidta åtgärder för att verka i denna riktning menar utskottet att det varit tydligt att regeringen bedrivit ett mycket aktivt påverkansarbete när det gäller t.ex. direktivförslaget om minimilöner, just för att värna det nationella självbestämmandet på området.

När det gäller just den s.k. sociala pelaren, som varit aktuell i utskottet under många år, menar utskottet att regeringen även här noga har bevakat kompetensfördelningen mellan EU och medlemsstaterna. Utskottet noterar regeringens ståndpunkt såsom den redovisades inför utskottet vid en överläggning med utskottet i november 2020 inför kommissionens framtagande av en handlingsplan för genomförandet av den sociala pelaren (prot. 2020/21:11):

En central utgångspunkt för regeringen är respekt för fördelningen av befogenheter mellan EU och medlemsstaterna, nationella system avseende arbetsmarknad, sociala frågor och på skatte- och utbildningsområdet samt för principerna om subsidiaritet och proportionalitet. Pelaren för sociala rättigheter ändrar inte kompetensfördelningen enligt EU:s fördrag, utan ger inom givna ramar vägledning om vilka frågor på det sociala området som EU och medlemsstaterna bör bidra med utifrån sina befogenheter. Regeringen förutsätter att kommissionen fullt ut respekterar detta och tillförsäkrar att rätt beslut sker på rätt nivå. Samarbete på området bör främst ske genom förstärkt erfarenhetsutbyte, inte genom bindande lagstiftning på EU-nivå.

Utskottet utgår från att regeringen kommer att fortsätta att värna medlemsstaternas kompetens på det social- och arbetsmarknadspolitiska området inom ramen för EU-samarbetet. Det finns därmed inget behov av att rikta ett tillkännagivande till regeringen i denna fråga. Motionsyrkandena avstyrks därmed.

Reservationer

1. Provanställning, punkt 1 (M, KD)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Michael Anefur (KD) och Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 16 och
2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 28.

Ställningstagande

Vi anser att det är viktigt att upprätthålla en rimlig balans mellan arbetsmarknadens parter och att de anställda på arbetsmarknaden ska ha en god trygghet. Samtidigt är det viktigt att inse att i en alltmer globaliserad och dynamisk ekonomi, där människor byter jobb oftare, är det nödvändigt med ökad flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden. Det krävs både för att stärka de svenska företagen och den svenska konkurrenskraften och för att öka människors jobbchanser. För att förbättra matchningen, öka rörligheten och underlätta för fler att få det första jobbet behöver arbetsrätten reformeras och moderniseras. Därför anser vi att det är dags att utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen, som har tjänat Sverige väl under lång tid. Det är inte lämpligt att, som utskottet föreslår, invänta eventuella förändringar som skulle kunna bli utfallet av den otydliga januariöverenskommelsen eller parternas förhandlingar på området. Klara och tydliga åtgärder behövs redan nu.

Anställningsskyddet har en viktig roll i att skydda människor från godtyckliga uppsägningar, vilket bidrar till trygghet för arbetstagaren. Samtidigt kan ett alltför strikt anställningsskydd försvåra inträdet på arbetsmarknaden. Som ett steg i att utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen vill vi se förslag om att förlänga tiden för provanställning i anställningsskyddslagen från sex till tolv månader. Med en sådan ordning tror vi att fler arbetsgivare skulle våga öppna dörren för den som står utan jobb. Det skulle således vara ett viktigt steg för att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden för unga och utrikes födda.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i anställningsskyddslagens bestämmelser om provanställning i enlighet med vad som anförts ovan.

2. Övrigt om flexiblare regelverk, punkt 2 (M)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 19 och

2020/21:3373 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 13 och

avslår motionerna

2020/21:46 av Martina Johansson (C) yrkande 3,

2020/21:1288 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2020/21:1700 av Mikael Damsgaard (M) yrkandena 2–4,

2020/21:2924 av Per Schöldberg m.fl. (C) yrkande 11,

2020/21:3272 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 69 och

2020/21:3283 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 10.

Ställningstagande

Regelverket om uppsägningstvister i anställningsskyddslagen är i dag utformat på ett sådant sätt att det utgör ett hinder för arbetsgivare att anställa. Uppsägningstvister kan pågå under lång tid och föra med sig stor osäkerhet och stora kostnader för en arbetsgivare. Särskilt för små företag kan det vara svårt att bära en sådan process ekonomiskt. Till skillnad från vad utskottet tycks anse menar vi att detta är en orimlig ordning och att åtgärder för att minska kostnaderna för arbetsgivare i samband med uppsägningstvister inte kan vänta. Vi vill därför begränsa tiden i anställning under en uppsägningstvist till ett år och sänka skadeståndsnivåerna för felaktiga uppsägningar för små företag. Med vårt förslag skapas en bättre förutsägbarhet för arbetsgivaren, vilket i längden främjar fler nyanställningar.

Vi anser att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i anställningsskyddslagens bestämmelser om uppsägningstvister i enlighet med vad som anförts ovan.

Vidare anser vi att insatser behövs för att fler ska våga prova på att starta företag eller att bli egenanställda. En nödvändig väg framåt är att sänka trösklarna för att starta och driva företag så att det skapas fler och bredare vägar till jobb. Samtidigt innebär det att möjligheten till omställning förbättras. Vi menar att förändringar behövs inom en rad områden för att fler företag ska kunna starta och växa i Sverige.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder så att fler vågar prova på att starta företag eller att bli egenanställda i enlighet med vad som anförts ovan.

3. Övrigt om flexiblare regelverk, punkt 2 (L)

av Arman Teimouri (L) och Malin Danielsson (L).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2020/21:3272 av Johan Pehrson m.fl. (L) yrkande 69 och avslår motionerna

2020/21:46 av Martina Johansson (C) yrkande 3,

2020/21:1288 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2020/21:1700 av Mikael Damsgaard (M) yrkandena 2–4,

2020/21:2924 av Per Schöldberg m.fl. (C) yrkande 11,

2020/21:3283 av Alireza Akhondi m.fl. (C) yrkande 10,

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 19 och

2020/21:3373 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 13.

Ställningstagande

Personer som är dömda för brott har ofta mycket svårt att hitta en vanlig försörjning. Det finns ofrånkomligen en stark misstro mot att anställa någon som kanske har flera fängelsedomar i livsbagaget. Vi vill undersöka fler sätt att hitta vägar tillbaka till jobb för personer som har lämnat kriminaliteten bakom sig. En möjlighet skulle kunna vara att inom frivårdens ramar ge bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar så att före detta kriminella kan skaffa sig normala yrkeserfarenheter och meriter att hänvisa till. Det skulle också göra det lättare för denna grupp att fortsätta ut på den ordinarie arbetsmarknaden. Anställningsformen behöver förenas med noggrann uppföljning för att säkerställa att personerna inte återfaller i kriminalitet.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att stärka möjligheterna för före detta kriminella att komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden i enlighet med vad som anförts ovan.

4. Övrigt om flexiblare regelverk, punkt 2 – motiveringen (V)

av Ali Esbati (V).

Ställningstagande

Jag är enig med utskottet om att de motionsyrkanden som behandlas under denna punkt bör avslås. Däremot har jag i flera avseenden en annan motivering än utskottet.

Av utskottets ställningstagande framgår att stor vikt läggs vid att regelverket behöver utformas så att det tillåter flexibilitet på arbetsmarknaden. Av sammanhanget och andra skrivningar framgår att detta i praktiken måste tolkas som mer otrygga och oförutsägbara anställningsvillkor för fler arbetstagare.

Till skillnad från utskottet anser jag att den svenska arbetsrätten i dag präglas av tillräckligt stor flexibilitet eftersom den ger stort utrymme för verklighetsnära lösningar genom parternas försorg. I dag är det stora faktiska problemet att många arbetstagare inte omfattas av någon rimlig anställningstrygghet, vilket får negativa effekter såväl för individer och hushåll som för samhällsekonomin i stort – något som jag utvecklar i andra reservationer i det här betänkandet.

Jag delar inte utskottets genomgående positiva inställning till partsöverenskommelsen som har träffats mellan några av parterna på den svenska arbetsmarknaden, däribland endast två av LO:s 14 medlemsförbund. Det är positivt och en styrka för den svenska modellen att parterna på arbetsmarknaden kan förhandla och teckna avtal om stora och viktiga frågor. I denna situationen har dock förhandlingarna påverkats av det utredningsförslag och lagstiftningsshot som januaripartierna bär ansvar för. De avtalslösningar som kommer till stånd förhåller sig med nödvändighet till gällande arbetsrättsliga lagar. Här finns flera viktiga problem som lagstiftaren borde ha åtgärdat, i stället för att det skulle vara upp till arbetstagarorganisationerna att försöka uppnå förbättringar som med nödvändighet innebär eftergifter på andra områden. Detta innebär urholkad anställningstrygghet i viktiga avseenden, samtidigt som stora delar av Sveriges löntagare riskerar att drabbas oproportionerligt negativt eller inte bli tagna hänsyn till i tillräckligt hög grad. Det går inte att i nuläget veta var den pågående processen utifrån partsöverenskommelsen kommer att ta vägen och det är därför inte rimligt att som utskottet helt förlita sig på överenskommelsen.

Jag menar därför att motionsyrkandena bör avslås med motiveringen att regelverket behöver stärkas till arbetstagarnas fördel, inte tvärtom.

5. Stärkt skydd för arbetstagare, punkt 3 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2020/21:176 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1–3 och 5–7,
2020/21:749 av Hans Hoff m.fl. (S) och
2020/21:1783 av Lars Mejern Larsson m.fl. (S) samt

avslår motionerna

2020/21:838 av Heléne Björklund och Magnus Manhammar (båda S),

2020/21:849 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (S),

2020/21:889 av Hillevi Larsson (S),

2020/21:906 av Åsa Eriksson m.fl. (S),

2020/21:1650 av Ingemar Nilsson och Malin Larsson (båda S),

2020/21:1852 av Paula Holmqvist m.fl. (S),

2020/21:3638 av Anna Sibinska m.fl. (MP) yrkande 6 och

2020/21:3657 av Roger Hedlund (SD).

Ställningstagande

Jag anser liksom utskottet att tidsbegränsade anställningar fyller en nödvändig funktion på arbetsmarknaden. Det måste gå att ta in vikarier när anställda är föräldralediga eller sjuka, och det måste gå att anställa extrapersonal vid tillfälliga arbetsanhopningar eller när det behövs specifik kunskap under begränsad tid. Jag anser dock att det finns goda skäl till att tillsvidareanställning är och ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden. En anställningsrelation är grundläggande ojämlik eftersom arbetsgivaren förfogar över rätten att leda och fördela arbetet och över en avgörande del av den anställdes ekonomiska livsvillkor. Tryggheten i att kunna utgå från att anställningsförhållandet fortgår tills vidare har en viktig funktion för den enskilde både i snäv ekonomisk bemärkelse och mer allmänt som samhällsmedborgare. Det blir därför problematiskt – och har vidare implikationer – att många arbetsgivare systematiskt använder tidsbegränsade anställningar för att täcka permanenta arbetskraftsbehov, därför att det är bekvämt att ha en flexibel personalstyrka.

Tidsbegränsade anställningar innebär ett större mått av otrygghet för arbetstagaren. En tydlig följd av otrygga anställningar är att de överlag leder till otrygga liv. Otrygga anställningar är också en stor källa till stress och oro, framför allt bland unga. Jag konstaterar att det råder stora skillnader mellan olika grupper när det gäller hur vanligt det är med tidsbegränsade anställningar. Arbetare, kvinnor, utomeuropeiskt födda och unga är överrepresenterade. I vissa branscher är tidsbegränsade anställningar snarare regel än undantag. Det gäller framför allt i kvinnodominerade arbetaryrken inom vård och omsorg, handel samt hotell- och restaurangbranschen. Särskilt oroväckande är det att de mest osäkra formerna av tidsbegränsade anställningar, såsom allmän visstid och olika former av behovsanställningar, är de former av tidsbegränsade anställningar som har ökat mest de senaste 15 åren.

Jag anser att en nödvändig väg framåt är åtgärder för att få till stånd ett system där bl.a. objektiva kriterier avgör när det är tillåtet med visstidsanställningar och där tiden som någon ska kunna vara visstidsanställd hos samma arbetsgivare begränsas ytterligare. Åtgärder behövs också för att komma till rätta med det omfattande missbruk som i dag finns av både intermittenta anställningar och vikariat. Vidare anser jag att bristen på skydd av

sysselsättningsgraden i anställningen för med sig tydliga problem för arbetstagarna och således behöver åtgärdas. Ytterligare ett problemområde där dagens regelverk är otillfredsställande och där insatser från regeringen är nödvändiga är situationen för provanställda. Det finns också skäl att överväga insatser för att garantera att bestämmelsen om föreningsrättens okränkbarhet i 8 § medbestämmandelagen efterlevs i verkligheten.

Jag beklagar att utskottet inte ser att det finns skäl till initiativ för att stärka anställningstryggheten. Jag motsätter mig utskottets bedömning att den principöverenskommelse som träffats av några av parterna på den svenska arbetsmarknaden, men långtifrån alla, och regeringens pågående utredningsarbete ska vara styrande och tillräckligt för förändringar på området. Det finns inga garantier för att den vägen kommer att leda till en rimlig balans mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas olika behov av flexibilitet och anställningstrygghet.

Jag anser att regeringen bör ta initiativ till följande åtgärder.

- Anställningsskyddslagen ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar.
- En övre tidsgräns införs i anställningsskyddslagen om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning.
- Slutbetänkandet Tid för trygghet (SOU 2019:5) remitteras.
- Regelverket om vikariat i anställningsskyddslagen förtydligas så att det tydligare framgår att det måste finnas ett personsamband.
- Anställningsskyddslagen ändras så att regelverket för arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad.
- Anställningsskyddslagen ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar.
- Bestämmelsen i 8 § medbestämmandelagen ses över för att stärka skyddet mot föreningsrättskränkning.

6. Turordningsreglerna, punkt 4 (M)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 17 och avslår motionerna

2020/21:513 av Emma Carlsson Löfdahl (-),

2020/21:653 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 5,

2020/21:1700 av Mikael Damsgaard (M) yrkande 1,

2020/21:2343 av Boriana Åberg (M) och

2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 25.

Ställningstagande

När ekonomin ska starta om efter coronakrisen behövs omfattande reformer. En sådan viktig reform är att modernisera arbetsrätten. Ett område där behovet av reformer är extra tydligt är turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Vi anser att det är hög tid att anpassa regelverket så att det bättre stämmer överens med hur arbetsmarknaden ser ut i dag.

Många företag upplever att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen är ett hinder för att anställa och behålla rätt kompetens. Vi konstaterar att studier av turordningsreglerna ger stöd för att nuvarande regler bidrar till att rörligheten och produktiviteten minskar och att sjukskrivningarna ökar. Andra studier ger också belägg för att sysselsättningen påverkas negativt genom reglernas utformning. Vi vill i stället se turordningsregler som i högre grad är baserade på kompetens. En sådan turordning gör det nämligen möjligt för arbetsgivare att behålla de arbetstagare som är bäst lämpade för arbetsuppgifterna, vilket stärker företagets konkurrenskraft. Vi menar att ett förändrat regelverk också kan bidra till att förbättra rörligheten och matchningen på arbetsmarknaden och ge fler möjlighet att få ett arbete.

Vi har naturligtvis i likhet med utskottet noterat att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden har träffat en principöverenskommelse. Av partsöverenskommelsen framgår bl.a. att vissa ändringar föreslås gällande turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Det är välkommet att parterna tar ansvar för nödvändiga förändringar av regelverket för att anpassa det till dagens arbetsmarknad. Till skillnad från utskottet menar vi dock att det inte går att helt förlita sig på att de förändringar som behövs på området kommer att bli resultatet av regeringens behandling av partsöverenskommelsen. Vi har ännu inte sett någon proposition från regeringen och det går inte att i nuläget veta om regeringen kommer att mjölka ur eller förändra parternas förslag. Därför finns det skäl för oss att hålla fast vid vårt krav på ett regelverk som är mer inriktad på kompetens än vad som är fallet i dag.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att ändra turordningsreglerna i anställningsskyddslagen så att reglerna i högre grad baseras på kompetens.

7. Turordningsreglerna, punkt 4 (KD)

av Michael Anefur (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 25 och avslår motionerna

2020/21:513 av Emma Carlsson Löfdahl (-),

2020/21:653 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 5,

2020/21:1700 av Mikael Damsgaard (M) yrkande 1,

2020/21:2343 av Boriana Åberg (M) och

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 17.

Ställningstagande

Med ekonomins tvära kast förändras villkoren för företagen och då krävs det att företagen kan ställa om och behålla nyckelpersoner. Annars utgör bristen på flexibilitet ett skäl för många företag att tveka inför att anställa.

I likhet med utskottet konstaterar jag att både januariöverenskommelsen och parternas principöverenskommelse innehåller skrivningar som pekar i riktning mot en moderniserad arbetsrätt, vilket jag också välkomnar. Jag noterar också att just undantag från turordningen i anställningsskyddslagen är ett område som uttryckligen pekas ut som i behov av förändring. Jag står bakom ordningen där parterna i första hand försöker hitta lösningar på hur man kan öka flexibiliteten i arbetsrättslagstiftningen och där politiken får träda in om parterna inte lyckas. Till skillnad från utskottet anser jag dock inte att det mot bakgrund av vad som framkommit om partsöverenskommelsen går att förlita sig på att kommande förändringar kommer att gå tillräckligt långt.

För att främja ett flexiblare arbetsliv där företagen har bättre förutsättningar att hantera dagens arbetsmarknad anser jag att undantagen från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen bör utökas till fyra personer oavsett företagets storlek. Undantag från turordningsreglerna kan vara betydelsefulla för företags benägenhet att våga anställa även i tider då konjunkturen kan tyckas bister.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att reformera turordningsreglerna i anställningsskyddslagen i enlighet med vad som anförts ovan.

8. Turordningsreglerna, punkt 4 – motiveringen (V)

av Ali Esbati (V).

Ställningstagande

Jag är enig med utskottet om att de motionsyrkanden som behandlas under denna punkt bör avslås. Däremot har jag i flera avseenden en annan motivering än utskottet.

Utskottet framhåller bl.a. att eventuella förändringar av regelverket ska tillgodose både arbetstagarnas behov av trygghet och inflytande och arbetsgivarnas behov av flexibilitet. Av sammanhanget och skrivningar i både januariavtalet och parternas principöverenskommelse framgår dock att det finns skäl att ifrågasätta om det pågående förändringsarbetet verkligen kommer att leverera den balans som utskottet säger sig eftersträva. Jag menar att det finns en risk att det i stället kommer att leda till en uppluckring av arbetsrätten på bekostnad av arbetstagarnas anställningstrygghet. Det är inte en önskvärd väg framåt. Vägen framåt bör i stället handla om att anpassa arbetsrätten till den faktiska utvecklingen på arbetsmarknaden. Den har de senaste 25 åren bestått av att arbetsgivarna flyttat fram sina positioner på arbetstagarnas bekostnad. En utveckling mot att förändra turordningsreglerna i anställningsskyddslagen på så vis att flera undantag tillåts är allt annat än önskvärd och skulle innebära att arbetsgivarna ytterligare flyttade fram sina positioner. Det är centralt att förändringar på området inte försvagar arbetstagarnas ställning och för det arbetsrättsliga regelverket närmare forna tiders mer vidsträckta godtycke.

Jag delar inte utskottets genomgående positiva inställning till partsöverenskommelsen som har träffats mellan några av parterna på den svenska arbetsmarknaden, däribland endast två av LO:s 14 medlemsförbund. Det är positivt och en styrka för den svenska modellen att parterna på arbetsmarknaden kan förhandla och teckna avtal om stora och viktiga frågor. I denna situationen har dock förhandlingarna påverkats av det utredningsförslag och lagstiftningsshot som januaripartierna bär ansvar för. De avtalslösningar som kommer till stånd förhåller sig med nödvändighet till gällande arbetsrättsliga lagar. Här finns flera viktiga problem som lagstiftaren borde ha åtgärdat, i stället för att det skulle vara upp till arbetstagarorganisationerna att försöka uppnå förbättringar som med nödvändighet innebär eftergifter på andra områden. Detta innebär urholkad anställningstrygghet i viktiga avseenden, samtidigt som stora delar av Sveriges löntagare riskerar att drabbas oproportionerligt negativt eller inte bli tagna hänsyn till i tillräckligt hög grad. Det går inte att i nuläget veta var den pågående processen utifrån partsöverenskommelsen kommer att ta vägen och det är därför inte rimligt att som utskottet helt förlita sig på överenskommelsen.

Jag menar därför att motionsyrkandena bör avslås med motiveringen att regelverket behöver stärkas till arbetstagarnas fördel, inte tvärtom.

9. Företrädesrätten till återanställning, punkt 5 (M)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 18 och

avslår motion

2020/21:176 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 4.

Ställningstagande

Vi anser att det är hög tid att utveckla den svenska modellen, som har tjänat Sverige väl under lång tid. Det är viktigt att upprätthålla en rimlig balans mellan arbetsmarknadens parter och en god trygghet för den anställde. I en alltmer globaliserad och dynamisk ekonomi, där människor byter jobb oftare, krävs dock mer flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden. Det är viktigt både för att stärka svenska företag och svensk konkurrenskraft och för att öka människors jobbchanser. Till skillnad från vad utskottet verkar tycka ser vi att ett tydligt område där arbetsrätten behöver utvecklas är den lagliga företrädesrätten till återanställning.

Vi har naturligtvis i likhet med utskottet noterat att flera av parterna på den svenska arbetsmarknaden har träffat en principöverenskommelse. Av partsöverenskommelsen framgår bl.a. att en ändring föreslås gällande företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen. Det är välkommet att parterna tar ansvar för nödvändiga förändringar av regelverket för att anpassa det till dagens arbetsmarknad. Till skillnad från utskottet menar vi dock att det inte går att helt förlita sig på att de förändringar som behövs på området kommer att bli resultatet av regeringens behandling av partsöverenskommelsen. Vi har ännu inte sett någon proposition från regeringen och det går inte att i nuläget veta om regeringen kommer att mjölka ur eller förändra parternas förslag. Därför finns det skäl för oss att hålla fast vid vårt krav på en översyn av regelverket.

Vi anser därför att regeringen bör se över företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen i enlighet med vad som anförts ovan.

10. Företrädesrätten till återanställning, punkt 5 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2020/21:176 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 4 och
avslår motion
2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 18.

Ställningstagande

Företrädesrätten till återanställning spelar en viktig roll för att upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Utan företrädesrätten förlorar också turordningsreglerna vid uppsägning sin funktion. Företrädesrätten till återanställning motverkar att oseriösa arbetsgivare godtyckligt säger upp personal enbart för att kunna ersätta dem med andra.

Med tanke på de allt fler korta visstidsanställningar som framför allt unga hänvisas till innebär dagens regler om kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning att stora grupper ställs utanför det skydd som företrädesrätten medför. För att företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar bör tiden som företrädesrätten gäller förlängas.

Redan i dag finns ett stort antal personer som permanent blir hänvisade till att varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet. Om inget görs för att stärka återanställningsrätten riskerar den skaran att växa än mer framöver. Det är olyckligt att utskottet inte verkar inse de allvarliga följderna som bristerna i dagens regelverk för med sig. Det är inte tillräckligt att som utskottet verkar göra förlita sig på att parternas principöverenskommelse ska lösa bristerna.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att ändra anställningsskyddslagen så att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning kortas ned och inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller förlängs till tolv månader efter anställningens upphörande.

11. Lag mot trakasserier i arbetslivet, punkt 6 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2020/21:735 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2.

Ställningstagande

Jag anser att det i dag saknas en tydlig lagstiftning som skyddar den som utsätts för trakasserier på jobbet. En lucka i lagstiftningen gör att anställda kan frysas ut och systematiskt mobbas av en chef eller av andra arbetstagare utan att någon ställs till svars. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare arbeta förebyggande mot trakasserier och mobbning, men den arbetsgivare som inte har prioriterat det förebyggande arbetet eller inte har åtgärdat påtalad mobbning behöver i dag inte stå till svars ens om det går så långt att den drabbade blir sjukskriven.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) innebär visserligen en förbättring på området. Föreskrifterna är dock, som flera arbetstagarorganisationer har påtalat, inte tillräckliga för att skydda den som utsätts för kränkande särbehandling på jobbet. Problemet är att arbetsmiljölagen är en förvaltningsrättslig lag som reglerar förhållandet mellan staten och arbetsgivaren. Arbetsmiljölagen ger ingen lösning eller upprättelse i form av erkännande eller ekonomiskt skadestånd till den som blivit trakasserad. För att kunna få sin rätt prövad i domstol behövs det en arbetsrättslig lag. Det är beklagligt att utskottet återigen undviker att se det behov som finns av att komma till rätta med ett problem som ofta innebär allvarliga konsekvenser för de drabbade.

Jag anser därför att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet.

12. Rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, punkt 7 (M, SD)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Ludvig Aspling (SD), Ann-Christine From Utterstedt (SD) och Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2020/21:708 av Tobias Andersson m.fl. (SD) yrkande 1,

2020/21:3100 av Josefin Malmqvist m.fl. (M) yrkande 1 och

2020/21:3483 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 6.

Ställningstagande

Sverige behöver fler företag om framtidens utmaningar ska klaras. Enligt Tillväxtverket kan ungefär 50 procent av svenskarna tänka sig att starta ett eget företag, däremot är det bara runt 10 procent som gör det i slutändan. För många är även klivet från anställning till eget företag ett hinder. För att fler ska våga ta steget och starta företag behöver tryggheten bli större, särskilt i det första skedet.

I Sverige finns sedan länge möjligheten att få stöd till start av näringsverksamhet, även kallat starta eget-bidrag. Lagen ger dock bara möjlighet till tjänstledighet i sex månader. Det är inte tillräckligt för att möta utmaningarna på framtidens arbetsmarknad och för att få till stånd fler och växande företag. Genom att förlänga rätten till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet från sex månader till minst ett år skulle fler få chans att prova att satsa på en idé utan att direkt bli av med sitt anställningsskydd.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att utöka den lagliga rätten till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet från sex månader till minst ett år.

13. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m., punkt 8 (SD)

av Magnus Persson (SD), Ludvig Aspling (SD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2020/21:1832 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 1 och

2020/21:2026 av Linda Lindberg m.fl. (SD) yrkande 1 och
avslår motionerna

2020/21:2389 av Gunilla Carlsson och Johan Büser (båda S),

2020/21:2698 av Leila Ali-Elmi (MP),

2020/21:2774 av Ebba Busch m.fl. (KD) yrkandena 8 och 29,

2020/21:3203 av Ebba Busch m.fl. (KD) yrkande 40 och

2020/21:3558 av Cecilia Widegren och Ann-Britt Åsebol (båda M) yrkande 3.

Ställningstagande

Vi anser att besök hos mödravården kan hjälpa föräldrarna med viktig information om fostrets utveckling och den gravida kvinnans hälsa och vara en förberedelse för föräldraskapet. Enligt nuvarande ledighetslagstiftning är det ingen självklarhet att båda föräldrarna ska beviljas ledighet med ersättning för besök hos mödravården. För mammorna regleras detta i vissa fall i kollektivavtal medan papporna får hoppas på en förstående chef. Det kan i vissa fall leda till att pappan tvingas avstå viktiga besök hos mödravården. Vi anser att det är en brist i nuvarande regelverk. Båda föräldrarna bör ha en lagstadgad rätt att besöka mödravården så snart graviditeten är ett faktum och mödravårdsbesök inleds, alldeles oavsett eventuella komplikationer med graviditeten.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten.

14. Övrigt om utökad rätt till ledighet m.m., punkt 8 (KD)

av Michael Anefur (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2020/21:2774 av Ebba Busch m.fl. (KD) yrkandena 8 och 29 samt

2020/21:3203 av Ebba Busch m.fl. (KD) yrkande 40 och
avslår motionerna

2020/21:1832 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 1,

2020/21:2026 av Linda Lindberg m.fl. (SD) yrkande 1,

2020/21:2389 av Gunilla Carlsson och Johan Büser (båda S),

2020/21:2698 av Leila Ali-Elmi (MP) och
2020/21:3558 av Cecilia Widegren och Ann-Britt Åsebol (båda M) yrkande 3.

Ställningstagande

Jag anser att dagens regelverk medger en relativt flexibel användning av föräldraförsäkringen under barnets första levnadsår. Vid barnets ettårsdag inträder dock ett antal begränsande regler och villkor som starkt styr såväl uttaget av föräldrapenningen som planeringen av eventuella syskon. Jag vill att makten över föräldraförsäkringen i större utsträckning ska flyttas till föräldrarna. Ett område som behöver förändras för att detta ska vara möjligt är föräldrars rätt till tjänstledighet för att vara med sina barn. Dagens system inskränker möjligheten att nyttja föräldraförsäkringen flexibelt.

Det är visserligen glädjande att även utskottet värdesätter rollen som både föräldrar och anhöriga har i samhället. Det är dock olyckligt att utskottet inte drar samma slutsatser som jag gör när det gäller behovet av reformer på området.

Genom att utöka möjligheten till tjänstledighet på heltid för föräldrar skulle det t.ex. bli möjligt för fler av de föräldrar som så vill att vänta tills barnet är tre år innan det börjar på förskola. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att utöka möjligheten till tjänstledighet för föräldrar genom att ge varje förälder rätt till 20 månaders tjänstledighet på heltid utöver tjänstledighet med föräldrapenning.

Vikten av att ta del av sina barns utveckling upphör inte bara för att barnen har börjat förskolan. Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att ge varje förälder rätt till fem dagars tjänstledighet årligen för vård av barn upp tills barnet fyller 18 år. Detta förslag ligger väl i linje med Kristdemokraternas förslag om ett jobbskatteavdrag för föräldrar, vilket utökar föräldrars ekonomiska möjligheter att vara tjänstlediga utan lön exempelvis vid lov eller studiedagar.

Vidare anser jag att det finns skäl att överväga hur socialförsäkrings-systemet och arbetsmarknadslagstiftningen bör anpassas för att underlätta för anhöriga att förena anhörigomsorg med arbete på ett bättre sätt. Rätt till tjänstledighet på heltid eller deltid kan vara en väg framåt. Jag anser att regeringen bör göra en översyn av möjligheterna till rätt till tjänstledighet för anhörigomsorg.

15. Stridsåtgärder, punkt 9 (M)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M) och Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 20,
bifaller delvis motion

2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 29 och
avslår motionerna

2020/21:176 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8,

2020/21:1286 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2020/21:3281 av Gulan Avci m.fl. (L) yrkandena 1–3,

2020/21:3284 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkandena 3 och 4,

2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 30 och

2020/21:3415 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD).

Ställningstagande

En väl fungerande arbetsmarknad förutsätter att konfliktreglerna utformas så att det råder en balans mellan parterna. Som utskottet påpekar har Sverige visserligen få konfliktdagar i en internationell jämförelse. Vi anser dock att det finns skäl att uppmärksamma att även hot om stridsåtgärder kan få stor inverkan på arbetsmarknaden, inte minst när arbetsgivarparten är ett litet företag. Liksom anställningsskyddet har den grundläggande lagstiftningen om konflikträtten varit oförändrad under lång tid. Vi anser att det finns skäl att överväga förändringar på området.

Ur ett europeiskt perspektiv är de svenska reglerna om sympatiåtgärder särskilt tillåtande. Det ställs inte något krav på att åtgärden ska avse en part som kan påverka huvudkonflikten eller är kopplad till den på något sätt. I Sverige fungerar sympatiåtgärder framför allt som ett vapen på arbetstagar- sidan, t.ex. för att sätta press på arbetsgivaren i huvudkonflikten att teckna kollektivavtal. Sympatiåtgärder kan till skillnad från andra stridsåtgärder vidtas även när parten är bunden av kollektivavtal. Det innebär ett undantag från den överordnade principen om kollektivavtals fredsverkan.

Vi anser att det ur ett moraliskt perspektiv är svårt att motivera att en part som inte har med huvudkonflikten att göra ska drabbas. Till skillnad från utskottet ser vi vilken konkurrensnackdel detta är för svenska företag jämfört med företag i andra länder där sympatistrejker är förbjudna eller åtminstone starkt begränsade. För att värna arbetsfreden och för att oskyldiga företag och arbetstagarare inte ska drabbas av en konflikt anser vi att regeringen bör se över möjligheten att begränsa rätten till sympatiåtgärder genom att införa en proportionalitetsprincip.

16. Stridsåtgärder, punkt 9 (C)

av Martin Ådahl (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2020/21:3284 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 4,
bifaller delvis motion
2020/21:3281 av Gulan Avci m.fl. (L) yrkande 1 och
avslår motionerna
2020/21:176 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8,
2020/21:1286 av Mattias Karlsson i Luleå (M),
2020/21:3281 av Gulan Avci m.fl. (L) yrkandena 2 och 3,
2020/21:3284 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 3,
2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 20,
2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkandena 29 och 30 samt
2020/21:3415 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD).

Ställningstagande

I dag kan fackförbund vidta stridsåtgärder mot små företag även om de anställda där själva inte har någon konflikt med arbetsgivaren. Sådana strider handlar sällan om att medlemmar i facket skulle ha drabbats av orimliga villkor eller vägras skälig lön utan om att den mix av villkor som anställda och arbetsgivare enats om är en annan än den facket föreskriver centralt. Till skillnad från vad utskottet tycks göra ser jag ett behov av att byta godtycket i att blockera mindre företag mot respekt för de anställdas egna önskemål. Jag anser att det måste finnas en proportionalitet mellan vad facket försöker uppnå med sina stridsåtgärder och den skada det lilla företaget eller samhällsekonomin utsätts för.

Jag anser därför att regeringen bör se över hur en bättre proportionalitet kan nås i förfackförbunds möjligheter att vidta stridsåtgärder mot mindre företag i enlighet med vad som anförts ovan.

Vidare anser jag att det finns ett uppenbart behov av att modernisera konflikträtten och anpassa regelverket efter dagens arbetsmarknad. Denna uppfattning kommer också till uttryck i kommittémotion 2020/21:3284 yrkande 3 (C) där det efterfrågas en större översyn av konflikträtten just för att anpassa den till dagens arbetsmarknad. Jag står i sak bakom förslaget men bedömer att det i nuläget finns skäl att avvakta det vidare arbetet som pågår som följd av januariavtalet, med en omfattande och viktig översyn av det arbetsrättsliga regelverket och uttryckliga krav på förändringar inom vissa

områden för ökad flexibilitet och minskade kostnader. Jag har därför valt att inte reservera mig till förmån för det förslaget.

17. Stridsåtgärder, punkt 9 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2020/21:176 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8 och avslår motionerna

2020/21:1286 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2020/21:3281 av Gulan Avci m.fl. (L) yrkandena 1–3,

2020/21:3284 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkandena 3 och 4,

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 20,

2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkandena 29 och 30 samt

2020/21:3415 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD).

Ställningstagande

Strejkrätten är en grundlagsfäst, demokratisk rättighet skyddad av flera internationella konventioner. Rätten att strejka är helt avgörande för att arbetstagarna ska kunna försvara uppnådda rättigheter och på sikt förbättra dem. Relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare är i grunden ojämlig till arbetsgivarens fördel, eftersom arbetstagaren är beroende av sin inkomst, samtidigt som arbetsgivaren i kraft av en utvidgad tolkning av äganderätten har rätten att leda och fördela arbetet. Den enskilda arbetstagaren är beroende av kollektivt agerande för att faktiskt kunna hävda sig och motverka den strukturella obalansen. Strejk är en yttersta möjlighet att realisera detta och bör värnas på starka principiella grunder. Strejkrätten är ett resultat av arbetarrörelsens långa och mödosamma kamp och utgör i dag en grundläggande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen.

De förändringar av strejkrätten som genomfördes 2019 innebär allvarliga och oacceptabla begränsningar. När ärendet behandlades i utskottet avvisade Vänsterpartiet förslaget med motiveringen att regeringens förslag utgör en ensidig begränsning av arbetstagarans stridsåtgärdsrätt, öppnar för avtalsshopping och gula fackföreningar och innebär ett oproportionellt hårt slag mot fristående fackföreningar. Jag står fast vid denna uppfattning och menar att begränsningarna i strejkrätten försvagar arbetstagarans ställning och stärker arbetsgivarens makt i en tid när löntagarna redan är tillbakapressade. Utgångspunkten bör i stället vara att stärka arbetstagarans position på

arbetsmarknaden inte att angripa en av grundvalarna för ett fritt och välorganiserat arbetsliv. Det är beklagligt att utskottet inte har samma utgångspunkt i sitt sätt att se på frågan.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att riva upp de inskränkningar i konflikträtten som genomförts i medbestämmandelagen med anledning av proposition 2018/19:105.

18. Stridsåtgärder, punkt 9 (KD)

av Michael Anefur (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkandena 29 och 30,
bifaller delvis motion
2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 20 och
avslår motionerna
2020/21:176 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8,
2020/21:1286 av Mattias Karlsson i Luleå (M),
2020/21:3281 av Gulan Avci m.fl. (L) yrkandena 1–3,
2020/21:3284 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkandena 3 och 4 samt
2020/21:3415 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD).

Ställningstagande

I likhet med utskottet noterar jag att Sverige har förhållandevis få strejker på arbetsmarknaden. Samtidigt förekommer dock flera andra typer av konflikter på arbetsmarknaden. Fler och fler anställda och företag hamnar i avtalslösa tillstånd när ett avtal löpt ut. Hot om konfliktåtgärder förekommer i stor utsträckning, och en växande tendens är att konfliktvapnet används mycket snabbt i vissa branscher. Det finns skäl att påpeka att skadorna för företagen blir mycket omfattande redan vid varsel om konflikt.-Hoten i konfliktvapnet används också i vissa fall i proportioner som inte står i paritet till vad avtalstvisten gäller.

Jag anser att fackföreningarna har en viktig roll och bidrar till en stabil och trygg arbetsmarknad, men det är viktigt att stridsåtgärder och medbestämmande sker inom rimliga ramar och att maktförhållandena mellan arbetsgivare och fackföreningar är rimliga. Den lagändring som genomfördes på området 2019 var välkommen och kan förhoppningsvis leda till att kosta samma strejker på arbetsplatser där det redan finns kollektivavtal kan undvikas. Till skillnad från utskottet ser jag dock behov av ytterligare åtgärder på området. I syfte att

skapa en bättre ordning på arbetsmarknaden och för att begränsa ekonomiska skadeverkningar av strejk och andra fackliga stridsåtgärder finns det därför skäl att se över rätten att vidta sympatiåtgärder och införa en proportionalitetsprincip för fackliga stridsåtgärder.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om lagstiftningen kring sympatiåtgärder och införandet av en proportionalitetsprincip i enlighet med vad som anförts ovan.

19. Stridsåtgärder, punkt 9 (L)

av Arman Teimouri (L) och Malin Danielsson (L).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförts i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2020/21:3281 av Gulan Avci m.fl. (L) yrkandena 1–3,
bifaller delvis motion

2020/21:3284 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 4 och
avslår motionerna

2020/21:176 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 8,

2020/21:1286 av Mattias Karlsson i Luleå (M),

2020/21:3284 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 3,

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 20,

2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkandena 29 och 30 samt

2020/21:3415 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD).

Ställningstagande

I likhet med utskottet är vi medvetna om att den svenska arbetsmarknadsmodellen har bidragit till att Sverige i en internationell jämförelse har få konflikter på arbetsplatser, vilket är en förutsättning för en stabil marknad. Till skillnad från vad utskottet tycks ha uppfattat har vi dock noterat att partsmodellen på senare år har visat på en del brister. Det är fråga om brister som inte alltid syns i internationella jämförelser då långdragna hot om stridsåtgärder, eller lågintensiva stridsåtgärder, kan orsaka lika stora ekonomiska skador som intensiva konflikter under en kortare period. Som utskottet noterar täpptes visserligen en lucka i arbetsrätten till under 2019. Vi anser dock att mer behöver göras för att åter skapa balans på arbetsmarknaden. Systemet behöver liberaliseras för att partsmodellen fortfarande ska vara slagkraftig och fungerande. Kryphål ska inte få användas för att sätta systemet ur spel och sanktioner behöver därför ses över för att stridsåtgärder inte ska

missbrukas. För att komma till rätta med de nuvarande bristerna behöver regeringen vidta följande åtgärder:

- utreda införandet av en proportionalitetsprincip i fråga om strejkrätten
- utreda hur rättsprocessen kan bli kortare och mindre kostsam för inblandade parter i en tvist i fråga om stridsåtgärder
- utreda förutsättningarna för att göra varsel, samt hot om varsel, inför stridsåtgärder mer förutsägbara.

20. Återinförande av lex Laval, punkt 10 (M, C, KD, L)

av Arman Teimouri (L), Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Martin Ådahl (C), Michael Anefur (KD), Malin Danielsson (L) och Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2020/21:3281 av Gulan Avci m.fl. (L) yrkande 4,
2020/21:3284 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 5,
2020/21:3373 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 15 och
2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 27.

Ställningstagande

En av grundpelarna och de främsta framgångarna inom det europeiska samarbetet är den fria rörligheten för varor, personer, tjänster och kapital. Den gemensamma marknaden inom EU är en förutsättning för god ekonomisk tillväxt och viktig för att Europa ska ha goda förutsättningar att verka i en global konkurrens.

För oss är det självklart att goda villkor ska säkerställas för dem som kommer till Sverige från andra EU-länder för att arbeta. Det är centralt att dessa arbetstagare inte utnyttjas utan att de lagar och regler som de omfattas av faktiskt också efterlevs. Till skillnad från utskottet ser vi dock allvarliga problem med de omfattande ändringar som regeringen föreslog och riksdagen antog i utstationeringslagen genom borttagande av lex Laval 2017. Alltsedan ändringen genomfördes har vi varit konsekventa med att påtala att den nya ordningen är för långtgående.

En utstationerande arbetsgivare kan numera inte freda sig mot stridsåtgärder oavsett hur bra arbetsvillkor arbetstagarna har. Som ett resultat har det blivit mindre attraktivt för företag från andra länder att komma hit, vilket riskerar att hämma den fria rörligheten. I sektorer där Sverige har ett

stort behov av arbetskraft, t.ex. i byggsektorn, kan detta vara direkt skadligt för Sverige. Vi gör alltså en helt annan bedömning än utskottet.

Vidare är de nya reglerna med stor sannolikhet oförenliga med EU-rättens principer om proportionalitet och ömsesidigt erkännande. Det kan också tilläggas att Lagrådet i beredningen av ändringarna som infördes 2017 konstaterade att regeringen inte gjort någon systematisk utvärdering av lex Laval och att inga preciserade brister i gällande rätt angetts som skäl till lagförslagen. Därför anser vi att det tidigare regelverket, lex Laval, bör återinföras.

Vi anser mot denna bakgrund att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i utstationeringslagen i enlighet med vad som anförts ovan.

21. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 11 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2020/21:431 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 4–6 och avslår motion

2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 26.

Ställningstagande

Jag konstaterar i likhet med utskottet att vissa välkomna ändringar i regelverket för utstationering genomfördes under 2020 som en följd av genomförandet av ändringsdirektivet. Ändringarna är dock inte tillräckligt långtgående på flera områden, vilket flera arbetstagarorganisationer också har påpekat. Utstationering utan att svenska villkor gäller fullt ut för alla som arbetar på svensk arbetsmarknad innebär alltid en öppning för att kunna ställa arbetare mot arbetare. Det är därför angeläget att systematiskt undanröja sådana risker genom att ta ytterligare steg mot en bättre reglering.

Ett viktigt steg är att även ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder. Regeringens hållning i frågan innebär att situationer kan uppkomma där en utstationerad arbetstagare står helt utan ersättning för dessa kostnader. Det finns en påfallande risk för att oseriösa arbetsgivare utnyttjar ett sådant kryphål i syfte att pressa ner de utstationerade arbetstagarnas löner. Detta är oacceptabelt och torde också stå i direkt motsättning till intentionerna med ändringsdirektivet.

Ett annat viktigt steg är att låta underrättelseskyldigheten omfatta även enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk. En stor andel av de utstationerade byggnadsarbetarna finns i den s.k. rotsektorn med privatpersoner som beställare. Behovet av underrättelseskyldighet är således stort även i denna sektor. Jag anser att undantaget för privatpersoner riskerar att urholka poängen med underrättelseskyldigheten och lämna en lucka för utnyttjande av utstationerade arbetstagare.

Vidare anser jag att den lagskärpning som gjordes 2013 i utstationeringslagen om att arbetsgivaren ska anmäla utstationeringen och utse en kontaktperson till Arbetsmiljöverket var välkommen. Lagskärpningen var dock inte tillräcklig. För att ett system med anmälningsskyldighet ska vara effektivt behöver sanktionsansvaret även omfatta dem som anlitar oregistrerade utländska företag. Erfarenheterna från Danmark, där ett sådant utvidgat regelverk införts, visar att ett effektivt system för anmälningsplikt kräver att även köparna omfattas av sanktionsansvaret. Det är olyckligt att utskottet fortfarande inte kan se det behov av förändring som finns på området.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att:

- införa en rätt att med stöd av stridsåtgärder genomdriva ersättning för resa, kost och logi när det gäller resan från utsändningslandet till Sverige
- utöka underrättelseskyldigheten till att omfatta även enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk
- utvidga systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige så att sanktionsansvaret omfattar även köparna, utan undantag.

22. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 11 (KD)

av Michael Anefur (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion
2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD) yrkande 26 och
avslår motion
2020/21:431 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 4–6.

Ställningstagande

Det är viktigt att information om vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden är lättillgänglig för att underlätta för utstationerande företag att göra rätt och för utstationerade arbetstagare att ta till vara sina rättigheter.

Såväl arbetsgivare som arbetstagarare måste kunna ta del av sådan information redan innan de kommer till Sverige. För att det ska vara möjligt måste svenska kollektivavtalsvillkor vara lätta att få tag på för de berörda. Sedan lex Laval infördes har det funnits regler om att en arbetstagarorganisation till Arbetsmiljöverket ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Jag noterar dock att villkor inte har lämnats in i önskvärd omfattning. Jag håller inte med utskottet om att regelverket är ändamålsenligt utformat som det ser ut i dag. Det är hög tid att införa en sanktionsmöjlighet för de fall där reglerna inte följs, t.ex. genom en sanktionsavgift.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i utstationeringslagen i enlighet med vad som anförts ovan.

23. EU-lagstiftning på det arbetsrättsliga området, punkt 12 (M, KD)

av Mats Green (M), Saila Quicklund (M), Michael Anefur (KD) och Ann-Sofie Lifvenhage (M).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 21 och avslår motion

2020/21:653 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 12.

Ställningstagande

Vi anser att frågor som rör sysselsättning och socialpolitik ska tillhöra medlemsländernas kompetens. Förstärkt erfarenhetsutbyte är den samarbetsform som främst bör användas på EU-nivå i dessa frågor. EU bör i stället för att tränga sig in på detta område lägga kraft på andra frågor där samverkan är nödvändig. Vi var emot inrättandet av den sociala pelaren och varnade regeringen för att den sociala pelaren innebär att en grund skapas för att driva fram lagstiftning som i dag inte är EU-gemensam. Inträngningen sker på ett område där vi menar att det är viktigt att värna det nationella självbestämmandet. Den svenska modellen hotas nu av bl.a. förslag från EU om minimilöner. En ökad europeisk inblandning i arbetsmarknadsfrågor kommer att leda till en situation där kollektivavtalen kan överprövas av EU-domstolen. Det är inte en önskvärd väg framåt.

Även om regeringen ansluter sig till vår linje och intar en kritisk hållning i de lagförslag som kommer så är det nu för sent att backa. Genom inrättandet

av den sociala spelaren har sociala och arbetsmarknadspolitiska frågor förts upp på EU-nivå, vilket innebär att vi från och med nu kommer att behöva lägga kraft och energi på att motverka den rad av förslag som är att vänta. Kompromisser på EU-nivå i dessa frågor riskerar därmed att skära rakt in i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Att försöka tillämpa samma system på länder inom EU där ekonomin och arbetsmarknaden ser väldigt olika ut kommer inte att fungera. Varje land måste finna en lösning som passar dem.

Vi anser därför att regeringen måste vidta åtgärder för att motverka en alltmer omfattande och mer ingripande EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet.

24. EU-lagstiftning på det arbetsrättsliga området, punkt 12 (SD)

av Magnus Persson (SD), Ludvig Aspling (SD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motion

2020/21:653 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 12 och avslår motion

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 21.

Ställningstagande

Vi värderar samarbete över nationsgränser och ser positivt på att Sverige för dialog med andra stater i olika former. I dagens globaliserade omvärld är det avgörande att kunna föra dialog inom Europas gränser. Där har EU en viktig roll att spela. Vi menar dock att det är viktigt för alla nationer att bevara självbestämmandet och den nationella suveräniteten. Det gäller inte minst inom det arbetsmarknadspolitiska området. I dag finns det politiska partier som arbetar för att EU ska få mer inflytande på den svenska arbetsmarknaden, vilket riskerar att sätta svensk arbetsmarknadskultur i gungning. Vi vänder oss kraftigt mot detta.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har fungerat som ett gott exempel runt om i världen och bygger på att parterna kommer överens om vilka regler som ska gälla på den svenska arbetsmarknaden. Det har historiskt tjänat oss väl. Genom EU:s förslag inom ramen för den sociala spelaren riskerar riktlinjer att på sikt bli tvingande. Genom den sociala spelaren utmanas långsamt vår

egen rätt att avgöra vilka regler som ska gälla på den svenska arbetsmarknaden, vilket är ett hot mot vår modell. Vi tillhör det enda parti som fullt ut värnar om Sveriges självbestämmande och suveränitet.

Vi anser därför att regeringen måste vidta åtgärder för att värna det nationella självbestämmandet gällande arbetsmarknadsfrågor.

Särskilda yttranden

1. Övrigt om flexibla regelverk, punkt 2 (C)

Martin Ådahl (C) anför:

Centerpartiet har under lång tid kämpat för en modernisering av arbetsrätten med bl.a. ökad flexibilitet så att företagen kan anställa fler. Detta blir nu verklighet genom att parterna på arbetsmarknaden själva har kommit överens, vilket givetvis är mycket glädjande.

I kommittémotionerna 2020/21:2924 yrkande 11 (C) och 2020/21:3283 yrkande 10 (C) finns förslag om att slå vakt om flexibla anställningsformer och krav på ett rimligt regelverk vid uppsägningar på grund av sexuella övergrepp eller trakasserier. Jag står naturligtvis bakom vad som anförs i dessa motioner om att det finns ett behov av att reformera dagens regelverk så att det blir mer flexibelt och ökar möjligheten att skilja personer från arbetet på grund av sexuella trakasserier, i synnerhet för att undvika att personer som trakasserat inte i praktiken går att säga upp utan avgångsvederlag då de kvarstår med lön till följd av ogiltigförklarande av uppsägning under tvist. I nuläget finns det dock skäl att avvakta det vidare arbetet med att genomföra förändringar av det arbetsrättsliga regelverket i linje med den inriktning som stakats ut i partsöverenskommelsen och som för tillfället utreds inom Regeringskansliet. I partsöverenskommelse föreslås bl.a. att personer inte ska uppbära lön under tvist om uppsägning vilket på ett avgörande sätt påverkar arbetsgivares möjligheter att säga upp personer som begår sexuella trakasserier. Jag avstår därför från att reservera mig till förmån för förslagen i nämnda kommittémotioner.

2. Turordningsreglerna, punkt 4 (SD)

Magnus Persson (SD), Ludvig Aspling (SD) och Ann-Christine From Utterstedt (SD) anför:

Vi har under en längre tid framhållit behovet av att utöka möjligheten till undantag till turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. En förändring behövs för att möjliggöra för mindre företag att behålla spetskompetens vid konjunktur nedgångar och därmed också öka sin konkurrenskraft när konjunkturen vänder.

I kommittémotion 2020/21:653 yrkande 5 (SD) finns ett förslag om att öka undantagen i turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Vi står naturligtvis bakom vad som anförs i motionen om att förändringar på området behövs för att förbättra situationen för mindre företag. I nuläget finns det dock skäl att avvakta det vidare arbetet med att genomföra förändringar på området i enlighet med vad som slagits fast i partsöverenskommelsen och som för

tillfället utreds inom Regeringskansliet. Vi avstår därför från att reservera oss till förmån för förslaget i kommittémotionen.

3. EU-lagstiftning på det arbetsrättsliga området, punkt 12 (C)

Martin Ådahl (C) anför:

Jag delar den oro som framförs i reservation 23 i detta betänkande över utvecklingen som skett på EU-nivå inom den sociala pelaren. Kommissionen har kommit med upprepade försök att utöka regleringen av arbetsmarknaden med direktiv som både hotar den svenska partsmodellen och skapar ökad och onödig byråkrati för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Det gäller inte minst förslaget om minimilöner. I likhet med reservanterna varnade jag också tidigt för att detta kunde bli en konsekvens av den sociala pelaren och att den svenska regeringen mycket tidigare och med kraft borde ha motsatt sig denna utveckling. Jag anser dock i dagsläget att det är viktigt att den svenska riksdagen och arbetsmarknadens parter står samlade i kraven på att intrången på den svenska partsmodellen och regleringen av den svenska arbetsmarknaden på EU-nivå avvisas. Jag ser därför att den bästa vägen att underbygga denna enighet och samlade kraft i förhandlingar på EU-nivå är genom den sedvanliga beredningen av ståndpunkt inför förhandlingar och subsidiaritetsprövning, även om utvecklingen behöver följas noga. Jag avstår därför från att reservera mig på denna punkt.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden 2020/21

2020/21:46 av Martina Johansson (C):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att anställningsformerna behöver bli mer flexibla och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:176 av Ali Esbati m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att slutbetänkandet från Utredningen för hållbart arbetsliv över tid, Tid för trygghet (SOU 2019:5), bör remitteras och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör förkortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att regelverket gällande arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att det tydligt framgår att arbetsgivaren dels ska ange skäl för att en provanställning avslutas

i förtid, dels ska ge löpande återkoppling till den provanställda under provanställningens gång i syfte att göra det möjligt för arbetstagaren att anpassa sig till arbetsgivarens krav och förväntningar, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att de inskränkningar i konflikträtten som genomförts i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet med proposition 2018/19:105 bör rivas upp och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:431 av Ali Esbati m.fl. (V):

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ersättning för resa, kost och logi vad gäller resan från utsändningslandet till Sverige ska få genomdrivas med stöd av stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att underrättelseskylldigheten även bör omfatta enskilda som mottar tjänsterna för privat bruk och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:513 av Emma Carlsson Löfdahl (-):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över LAS och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:653 av Magnus Persson m.fl. (SD):

5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att öka undantagen i turordningsreglerna i LAS och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att värna det nationella självbestämmandet gällande arbetsmarknadsfrågor och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:708 av Tobias Andersson m.fl. (SD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka tiden för tjänstledigt för att bedriva näringsverksamhet och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:735 av Ali Esbati m.fl. (V):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag

till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:749 av Hans Hoff m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av en översyn av delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:838 av Heléne Björklund och Magnus Manhammar (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om hyvlingen på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:849 av Ann-Christin Ahlberg m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om trygga anställningar och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:889 av Hillevi Larsson (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om heltid som norm och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:906 av Åsa Eriksson m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att heltid måste bli norm för hela arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:1286 av Mattias Karlsson i Luleå (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av att införa en proportionalitetsprincip för stridsåtgärder på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:1288 av Mattias Karlsson i Luleå (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att avskaffa reglerna om att arbetsgivare måste varsla vid driftsinskränkning och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:1650 av Ingemar Nilsson och Malin Larsson (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av att se över gällande lagstiftning i fråga om lönegaranti vid konkurs och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:1700 av Mikael Damsgaard (M):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga att utöka möjligheten för arbetsgivare att undanta anställda från turordningen och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur de krav som ställs på arbetsgivarna i samband med uppsägningar på grund av personliga skäl kan bli mindre långtgående och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om höga och oförutsägbara kostnader i samband med uppsägning och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsgivaren mot ett avgångsvederlag ska kunna säga upp en tillsvidareanställning utan att saklig grund föreligger och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:1783 av Lars Mejern Larsson m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skyddet i medbestämmandelagen mot föreningsrättskränkning bör stärkas och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:1832 av Julia Kronlid m.fl. (SD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:1852 av Paula Holmqvist m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att frågan om att förhindra s.k. hyvling av anställning/arbetstid även i fortsättningen är mycket angelägen och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:2026 av Linda Lindberg m.fl. (SD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:2343 av Boriana Åberg (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att reformera lagen om anställningsskydd (LAS) och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:2389 av Gunilla Carlsson och Johan Büser (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga att höja semesterersättningen och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:2698 av Leila Ali-Elmi (MP):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om allas rätt till semester och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:2774 av Ebba Busch m.fl. (KD):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att varje förälder ska ges rätt till 20 månaders tjänstledighet, utöver tjänstledighet med föräldrapenning, och tillkännager detta för regeringen.
29. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en utvidgad rätt till föräldraledighet upp till dess att barnet fyller 18 år och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:2924 av Per Schöldberg m.fl. (C):

11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att anställningsformerna behöver bli mer flexibla och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:3100 av Josefin Malmqvist m.fl. (M):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om bättre möjligheter till tjänstledighet för att starta företag för den som har en anställning i offentlig sektor, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2020/21:3203 av Ebba Busch m.fl. (KD):

40. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om rätt till tjänstledighet vid anhörigomsorg och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:3272 av Johan Pehrson m.fl. (L):

69. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om före detta kriminellas möjligheter att komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:3281 av Gulan Avcı m.fl. (L):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda införandet av en proportionalitetsprincip avseende strejkrätten i

- enlighet med vad som framförs i motionen och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur rättsprocessen kan bli kortare och mindre kostsam för inblandade parter i en tvist gällande stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.
 3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda förutsättningarna för att göra varsel, samt hot om varsel, inför stridsåtgärder mer förutsägbara och tillkännager detta för regeringen.
 4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återinföra det regelverk som tidigare varit gällande för utstationering av arbetare från ett annat EU-land och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:3283 av Alireza Akhondi m.fl. (C):

10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om uppsägningar kopplade till sexuella övergrepp eller trakasserier och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:3284 av Martin Ådahl m.fl. (C):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över konflikträtten för att anpassa den till dagens arbetsmarknad och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur en bättre proportionalitet kan nås för fackförbunds möjligheter att vidta stridsåtgärder mot mindre företag och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över reglerna kring utstationering och anpassa dessa utifrån hur det var utformat enligt den s.k. lex Laval och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:3371 av Mats Green m.fl. (M):

16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga provanställningen från sex till tolv månader för att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden för unga och nyanlända och tillkännager detta för regeringen.
17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att turordningsreglerna i LAS i högre grad ska baseras på kompetens och tillkännager detta för regeringen.
18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över företrädesrätten till anställning i LAS och tillkännager detta för regeringen.
19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att minska kostnaderna för arbetsgivare i samband med uppsägningstvister och tillkännager detta för regeringen.

20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att möjligheten till sympatiåtgärder bör begränsas genom införandet av en proportionalitetsprincip och tillkännager detta för regeringen.
21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att motverka en alltmer omfattande och mer ingripande EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:3373 av Mats Green m.fl. (M):

13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om reformer för att fler ska våga prova på att starta företag eller att bli egenanställda och tillkännager detta för regeringen.
15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återinföra lex Laval för att förbättra kompetensförsörjningen och rörligheten inom EU och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:3409 av Sofia Damm m.fl. (KD):

25. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att reformera turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
26. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att sanktioner bör införas kopplade till arbetstagarorganisationers skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket och tillkännager detta för regeringen.
27. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återinföra lex Laval och tillkännager detta för regeringen.
28. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga provanställningstiden från sex månader till tolv månader och tillkännager detta för regeringen.
29. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över lagstiftningen kring sympatiåtgärder på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
30. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa en proportionalitetsprincip för fackliga stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:3415 av Markus Wiechel och Alexander Christiansson (båda SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av fackliga sympatiåtgärder och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:3483 av Lars Hjälmered m.fl. (M):

6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka rätten till tjänstledighet för att starta företag från dagens sex månader till minst ett år och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:3558 av Cecilia Widegren och Ann-Britt Åsebol (båda M):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över rätten till tjänstledighet för utlandsstationering som främjar Sverige och svensk ekonomi och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:3638 av Anna Sibinska m.fl. (MP):

6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av anställningar och goda arbetsvillkor inom kultursektorn och tillkännager detta för regeringen.

2020/21:3657 av Roger Hedlund (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda en lagändring för att ge offentliganställda rätt till heltidsarbete och tillkännager detta för regeringen.