



Arbetsrätt

Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden. Yrkandena gäller bl.a. anställningsformer, anställningsskydd, turordning, rätt till heltid och en ny arbetsrättslig reglering i lag om rätt till heltid, registerutdrag i arbetslivet och mot trakasserier i arbetslivet. Utskottet hänvisar bl.a. till partsarbetet inom ramen för den svenska kollektivavtalsmodellen eller pågående utredningar och beredningsarbete inom Regeringskansliet.

I betänkandet finns 22 reservationer (M, SD, C, V, L, KD).

Behandlade förslag

83 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2016/17.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	4
Redogörelse för ärendet.....	8
Ärendet och dess beredning.....	8
Utskottets överväganden.....	9
Medbestämmandelagen.....	9
Nya anställningsformer för sänkta trösklar m.m.....	11
Stärkt anställningsskydd.....	15
Rätt till heltid.....	19
Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen.....	20
Företrädesrätten till återanställning.....	23
Utökad rätt till ledighet.....	25
Uthyrning av arbetstagare.....	27
Utstationeringsdirektivet och fackliga rättigheter i EU.....	28
Entreprenörsansvar.....	31
Ratifikation av ILO 94.....	32
Registerutdrag i arbetslivet.....	32
En ny lag mot trakasserier i arbetslivet.....	33
Reservationer.....	36
1. Medbestämmandelagen, punkt 1 (V).....	36
2. Medbestämmandelagen, punkt 1 (KD).....	37
3. Nya anställningsformer för sänkta trösklar m.m., punkt 2 (M).....	38
4. Nya anställningsformer för sänkta trösklar m.m., punkt 2 (SD).....	40
5. Nya anställningsformer för sänkta trösklar m.m., punkt 2 (C).....	41
6. Nya anställningsformer för sänkta trösklar m.m., punkt 2 (L).....	43
7. Nya anställningsformer för sänkta trösklar m.m., punkt 2 (KD).....	44
8. Stärkt anställningsskydd, punkt 3 (V).....	46
9. Rätt till heltid, punkt 4 (V).....	50
10. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 5 (SD).....	52
11. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 5 (C).....	53
12. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 5 (V).....	55
13. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 5 (L).....	56
14. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 5 (KD).....	58
15. Företrädesrätten till återanställning, punkt 6 (V).....	59
16. Utökad rätt till ledighet, punkt 7 (M).....	62
17. Utökad rätt till ledighet, punkt 7 (SD).....	63
18. Utökad rätt till ledighet, punkt 7 (KD).....	65
19. Uthyrning av arbetstagare, punkt 8 (V).....	66
20. Utstationeringsdirektivet och fackliga rättigheter i EU, punkt 9 (SD).....	67
21. Registerutdrag i arbetslivet, punkt 12 (M).....	68
22. En ny lag mot trakasserier i arbetslivet, punkt 13 (V).....	69
Särskilda yttranden.....	72
1. Rätt till heltid, punkt 4 (SD).....	72
2. Utstationeringsdirektivet och fackliga rättigheter i EU, punkt 9 (V).....	72
3. Entreprenörsansvar, punkt 10 (SD).....	73
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag.....	74

Motioner från allmänna motionstiden 2016/17	74
---	----

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Medbestämmandelagen

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 11,

2016/17:400 av Jenny Petersson (M),

2016/17:1287 av Jesper Skalberg Karlsson (M),

2016/17:1495 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M),

2016/17:1852 av Boriana Åberg (M) och

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkandena 21 och 22.

Reservation 1 (V)

Reservation 2 (KD)

2. Nya anställningsformer för sänkta trösklar m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:81 av Johan Nissinen (SD),

2016/17:324 av Lotta Finstorp m.fl. (M) yrkande 2,

2016/17:359 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M) yrkandena 1 och 2,

2016/17:447 av Isabella Hökmark (M),

2016/17:1068 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 5,

2016/17:1113 av Anette Åkesson (M),

2016/17:1467 av Boriana Åberg (M),

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande 1,

2016/17:2970 av Helena Lindahl m.fl. (C) yrkande 6,

2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkandena 14 och 18,

2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M) yrkande 2,

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 2,

2016/17:3372 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M) yrkandena 21 och 24 samt

2016/17:3383 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkande 4.

Reservation 3 (M)

Reservation 4 (SD)

Reservation 5 (C)

Reservation 6 (L)

Reservation 7 (KD)

3. Stärkt anställningsskydd

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 1–3, 5, 6 och 14,

2016/17:1064 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 3,

2016/17:1680 av Krister Örnfjäder m.fl. (S) yrkandena 1–3,

2016/17:1914 av Margareta B Kjellin (M) yrkande 1,
2016/17:2354 av Johan Forssell m.fl. (M, C, L, KD) delyrkande 2,
2016/17:2735 av Hans Hoff (S) och
2016/17:2778 av Teres Lindberg (S).

Reservation 8 (V)

4. Rätt till heltid

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:810 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2,
2016/17:1697 av Hanna Westerén (S),
2016/17:2184 av Gunilla Carlsson och Mattias Jonsson (båda S) och
2016/17:2373 av Roger Hedlund (SD).

Reservation 9 (V)

5. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 7,
2016/17:1020 av Jesper Skalberg Karlsson (M),
2016/17:1086 av Fredrik Malm m.fl. (L),
2016/17:1114 av Anette Åkesson (M),
2016/17:1567 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M),
2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD)
yrkande 7,
2016/17:2588 av Jeff Ahl (SD),
2016/17:2973 av Johanna Jönsson m.fl. (C) yrkande 12,
2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M)
yrkande 1 och
2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 20.

Reservation 10 (SD)

Reservation 11 (C)

Reservation 12 (V)

Reservation 13 (L)

Reservation 14 (KD)

6. Företrädesrätten till återanställning

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 4 och 10,
2016/17:698 av Lena Asplund (M),
2016/17:1632 av Hillevi Larsson (S) och
2016/17:1694 av Hillevi Larsson (S) yrkandena 1 och 2.

Reservation 15 (V)

7. Utökad rätt till ledighet

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:2227 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 4,

2016/17:2254 av Josef Fransson m.fl. (SD) yrkande 1,
 2016/17:2490 av Linus Bylund m.fl. (SD),
 2016/17:2506 av Paula Bieler m.fl. (SD) yrkandena 14 och 16,
 2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 23,
 2016/17:3128 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 4,
 2016/17:3144 av Ewa Thalén Finné m.fl. (M) yrkande 4,
 2016/17:3304 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkandena 8 och 31 samt
 2016/17:3305 av Emma Henriksson m.fl. (KD) yrkande 40.

Reservation 16 (M)

Reservation 17 (SD)

Reservation 18 (KD)

8. Uthyrning av arbetstagare

Riksdagen avslår motion

2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 8, 9 och 12.

Reservation 19 (V)

9. Utstationeringsdirektivet och fackliga rättigheter i EU

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:1196 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 4–6,

2016/17:1868 av Hanna Westerén (S) delyrkande 2,

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD)
 yrkande 12 och

2016/17:2677 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S)
 delyrkande 2.

Reservation 20 (SD)

10. Entreprenörsansvar

Riksdagen avslår motion

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD)
 yrkande 13.

11. Ratifikation av ILO 94

Riksdagen avslår motion

2016/17:1035 av Teres Lindberg (S).

12. Registerutdrag i arbetslivet

Riksdagen avslår motionerna

2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 26 och

2016/17:3232 av Beatrice Ask m.fl. (M) yrkande 8.

Reservation 21 (M)

13. En ny lag mot trakasserier i arbetslivet

Riksdagen avslår motion

2016/17:158 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3.

Reservation 22 (V)

Stockholm den 2 mars 2017

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Raimo Pärssinen

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Raimo Pärssinen (S), Annelie Karlsson (S), Katarina Brännström (M), Ann-Christin Ahlberg (S), Sven-Olof Sällström (SD), Niklas Wykman (M), Patrik Björck (S), Annika Qarlsson (C), Marco Venegas (MP), Christian Holm Barenfeld (M), Eva-Lena Jansson (S), Magnus Persson (SD), Fredrik Malm (L), Ali Esbati (V), Désirée Pethrus (KD), Erik Andersson (M) och Serkan Köse (S).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I betänkandet behandlar utskottet 83 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor från den allmänna motionstiden 2016/17.

Motionsförslagen finns i bilagan.

Utskottets överväganden

Medbestämmandelagen

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.
Jämför reservationerna 1 (V) och 2 (KD).

Motionerna

Vänsterpartiet anför i partimotion 2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. att den fackliga vetorätten i lagen (1976:582) om medbestämmande i arbetslivet, nedan medbestämmandelagen, bör stärkas genom att det för ett fackligt veto mot inhyrning ska räcka att kollektivavtal saknas och att de fackliga organisationerna kan lägga in sitt veto även om det inte hållits någon förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen (yrkande 11).

Kristdemokraterna anför i motion 2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. att rätten till arbetsrättsliga konfliktåtgärder bör begränsas (yrkande 21) och att lagstiftningen om sympatiåtgärder på arbetsmarknaden bör ses över (yrkande 22). Syftet med förslagen är att skapa en bättre ordning på arbetsmarknaden genom att stärka medlingens roll samt att skapa en proportionalitet i rätten att vidta sympatiåtgärder.

Förslag om att införa en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder har även framförts i motion 2016/17:1287 av Jesper Skalberg Karlsson (M) och i motion 2016/17:1495 av Ulrika Karlsson (M). I motion 2016/17:400 av Jenny Petersson (M) anføres att rimligheten och utformningen av fackens lagstadgade möjligheter till stridsåtgärder bör ses över. I motion 2016/17:1852 av Boriana Åberg (M) anføres att man bör överväga att komplettera medbestämmandelagen med regler som förbjuder facket att utöva blockader mot företag med färre än tio anställda.

Utskottets ställningstagande

Motionerna i detta avsnitt behandlar dels den fackliga vetorätten, dels rätten till stridsåtgärder på svensk arbetsmarknad.

Utskottet noterar inledningsvis att reglerna i medbestämmandelagen om facklig vetorätt är en del av arbetstagarnas medbestämmanderätt som syftar till att komma till rätta med missförhållanden av olika slag som kan uppkomma när en arbetsgivare avser att lämna ut arbete till uppdragstagare eller entreprenörer. Arbetsgivare ska t.ex. på eget initiativ som huvudregel förhandla varje gång de är i färd med att lägga ut ett arbete på entreprenad. Om en sådan förhandling har hållits kan arbetstagarparten under vissa

förutsättningar använda sitt veto mot den tilltänkta åtgärden. Vetorätten ska som regel utövas av fackförbund eller motsvarande efter central förhandling.

När det gäller Vänsterpartiets yrkande om stärkt facklig vetorätt vill utskottet framhålla att den svenska arbetsmarknadsmodellen, där kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, överlag fungerar väl och att den även i fortsättningen bör vara utgångspunkten för en väl fungerande arbetsmarknad. En förutsättning för att arbetsmarknadsmodellen ska fungera på det sättet är starka och ansvarstagande parter på såväl arbetstagar- som arbetsgivarsidan som kan se till att kollektivavtal med rimliga villkor och skydd kommer till stånd på arbetsplatserna samt att lagar och avtalsregler efterlevs. Detta är inte minst viktigt i situationer när en arbetsgivare vill lägga ut ett arbete på någon som ska utföra arbete i verksamheten utan att vara anställd, t.ex. när det är fråga om entreprenad eller att hyra in arbetstagare från ett bemanningsföretag. Utskottet anser att dagens regelverk om facklig vetorätt är väl avvägt och har en viktig uppgift att fylla. Mot den bakgrunden anser utskottet att den fackliga vetorätten inte bör ändras så som Vänsterpartiet föreslår.

När det gäller förslaget från bl.a. Kristdemokraterna om att rätten till arbetsrättsliga konfliktåtgärder bör begränsas med stärkt medling och ett införande av proportionalitet vid sympatiåtgärder noterar utskottet inledningsvis att rätten att vidta stridsåtgärder för såväl arbetstagarorganisationer som arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer är grundlagsfäst i Sverige. Rätten att vidta stridsåtgärder gäller om inte annat följer av lag eller avtal. Medbestämmandelagens förbud mot stridsåtgärder för kollektivavtalsbundna parter är vidsträckt liksom rätten att vidta stridsåtgärder vid kollektivavtalslösa förhållanden. Fredsplikten är med andra ord nära förbunden med förhandlingsrätten i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Vidare noterar utskottet att en sympatiåtgärd innebär att en arbetsgivare eller ett fackförbund som inte primärt är part i en konflikt stöder en annan parts stridsåtgärder genom att vidta egna stridsåtgärder. Av medbestämmandelagen framgår att bundenhet av kollektivavtal i sig inte är något hinder mot att en part vidtar sympatiåtgärder till förmån för en annan part som är inblandad i en lovlig arbetskonflikt. Fredsplikt gäller dock omvänt om stridsåtgärden har till ändamål att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta en stridsåtgärd.

När det gäller frågan om proportionalitet noterar utskottet att det i svensk arbetsrätt inte finns några krav på att en stridsåtgärd ska vara proportionerlig (AD 1998:17).

Enligt utskottets uppfattning är en proportionalitetsprincip främmande för svensk arbetsrättslig tradition och skulle rubba jämvikten i partssystemet och dessutom bli svår att tillämpa. Det är t.ex. alltid möjligt för en part i det svenska systemet att göra en fredspliktinvändning mot en varslad stridsåtgärd, vilket innebär att frågan om stridsåtgärdens lovlighet hamnar i domstol och åtgärden betraktas som olovlig tills domstolen meddelar något annat. En proportionalitetsprincip skulle med andra ord riskera att bli starkt tvistedrivande. En arbetsmarknadsmodell som den svenska, som bygger på att

kollektivavtal är det viktigaste instrumentet för att reglera löner och villkor, bör enligt utskottet ge goda möjligheter för fackliga organisationer att som sista åtgärd vidta fackliga stridsåtgärder, inkluderat möjligheten att vidta sympatiåtgärder.

Vid en internationell jämförelse är konflikterna på arbetsmarknaden i Sverige få, och lönebildningen fungerar i stort sett bra. Medlingsinstitutets senaste rapport om avtalsrörelsen och lönebildningen 2016 bekräftar den bilden. Trots att avtalsrörelsen 2016 var omfattande blev det inte fler varsel eller konflikter än det brukar när så många avtal löper ut samma år. Totalt förlorades 10 417 arbetsdagar i strejk och lockouter under året. Det är färre än genomsnittet under åren med större avtalsrörelser sedan 2000 och antalet lokala avtalstvister visar en sjunkande trend. Det kan även noteras att Medlingsinstitutet i sin senaste rapport (s. 99) vid en jämförelse mellan de nordiska länderna åren 2007–2015 noterat att Sverige, med den klart största arbetsmarknaden, har det lägsta genomsnittliga antalet förlorade arbetsdagar per år under perioden.

Utskottet vill mot denna bakgrund framhålla att den svenska arbetsmarknadsmodellen levererar och skapar goda förutsättningar för trygghet, utveckling, tillväxt och konkurrenskraft bl.a. genom sin flexibilitet och förmåga att utvecklas – en arbetsmarknadsmodell som med andra ord bör vårdas och utvecklas, inte punkteras eller avvecklas. Att begränsa rätten till konfliktåtgärder är fel väg att gå.

Med det som anförts ovan avstyrks samtliga motionsyrkanden.

Nya anställningsformer för sänkta trösklar m.m.

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 3 (M), 4 (SD), 5 (C), 6 (L) och 7 (KD).

Motionerna

Moderaterna föreslår i partimotion 2016/17:3372 av Anna Kinberg Batra m.fl. att en förstajobbetanställning införs som en ny anställningsform för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för unga och nyanlända (yrkande 21). I samma motion föreslår Moderaterna att provanställningen förlängs från sex till tolv månader för att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden för unga och nyanlända (yrkande 24). Yrkanden med motsvarande innehåll finns i motion 2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (yrkandena 14 och 18).

Sverigedemokraterna föreslår i motion 2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) att en ny anställningsform – lärlingsanställning införs (yrkande 1). Syftet är att skapa ett svenskt lärlingsystem i världsklass med Tyskland och Österrike som förebild. Det ska

i första hand vara inriktat på ungdomar som börjar på gymnasiet men bör även vara öppet för äldre som av olika skäl inte avslutat sin gymnasieutbildning.

Centerpartiet föreslår i motion 2016/17:2970 av Helena Lindahl m.fl. att lagar och regler på arbetsmarknaden görs om för att sänka trösklarna samt öka flexibiliteten och tryggheten (yrkande 6).

Liberalerna föreslår i partimotion 2016/17:1068 av Jan Björklund m.fl. att det införs s.k. startjobb som halverar lönekostnaden för arbetsgivaren och ger individen en lön på mellan 14 000 och 16 000 kronor (yrkande 5). Syftet är att unga och nyanlända ska få chansen att få ett jobb och en lön att leva på.

Kristdemokraterna föreslår i partimotion 2016/17:3383 av Andreas Carlson m.fl. (yrkande 4) samt i motion 2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. att det införs en ny anställningsform – introduktionsanställningar (yrkande 2). En introduktionsanställning bygger på att 75 procent av arbetstiden är arbete och 25 procent är lära-sig-jobbet-tid med en lön som sätts ned till 75 procent av kollektivavtalsnivån eller högre. Målgruppen för den nya anställningsformen är nyanlända med låg utbildning och unga med bristande utbildningsbakgrund, men den omfattar alla som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Syftet med reformen är att vägen till arbetsmarknaden ska bli kortare.

I motion 2016/17:324 av Lotta Finstorp m.fl. (M) framför motionärerna att kunskapen om flexicurity och liknande system behöver fördjupas (yrkande 2). I motion 2016/17:359 framhåller Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M) behovet av att skapa en utökad flexibilitet i det arbetsrättsliga regelverket för att gynna företagare och företagande (yrkande 1). I samma motion framhåller motionärerna vikten av ett ändrat regelverk i syfte att göra det lättare för personer med funktionsnedsättning och nyanlända invandrare att få anställning (yrkande 2). Isabella Hökmark (M) yrkar i motion 2016/17:447 att lagen (1982:80) om anställningsskydd, nedan anställningsskyddslagen, bör ersättas av en lag som sänker trösklar och främjar rörlighet på arbetsmarknaden. Anette Åkesson (M) föreslår i motion 2016/17:1113 att det görs en översyn av den svenska modellens funktionssätt för att säkerställa att den fungerar som det var avsett, dvs. som en maktbalans i samförstånd mellan arbetsgivare och fackföreningar för en väl fungerande arbetsmarknad. Boriana Åberg (M) föreslår i motion 2016/17:1467 en reformering av anställningsskyddslagen som motionären menar motverkar arbetslinjen genom att motverka mobilitet och flexibilitet på arbetsmarknaden. I motion 2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M) framhåller motionärerna behovet av fler enkla jobb (yrkande 2).

I motion 2016/17:81 av Johan Nissinen (SD) framför motionären behovet av att utreda om flexicurity skulle vara bättre än anställningsskyddslagen.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att goda arbetsvillkor och möjlighet till utveckling i arbetet för både kvinnor och män är grundläggande och centralt i en modern arbetslivspolitik. Arbetsrättens uppgift är att inom ramen för en

sådan politik, oavsett konjunkturläge, skapa förutsättningar för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på en ansvarsfördelning mellan staten och arbetsmarknadens parter. Statens roll är att genom ett ändamålsenligt regelverk och andra styrmedel säkerställa goda arbetsvillkor och underlätta tillkomsten av nya jobb samtidigt som förutsättningar skapas för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal ta ansvar för villkorens närmare utformning.

Det är mot den bakgrunden enligt utskottet tillfredsställande att kunna konstatera att regeringens politik för att öka sysselsättningen och minska arbetslösheten går åt rätt håll. Arbetslösheten fortsätter att minska och antalet varsel var förra året det lägsta på många år. Svensk arbetsmarknad står således relativt väl rustad för att möta de utmaningar som väntar, inte minst på integrationsområdet och på grund av det osäkra omvärldsläget. Men även om utvecklingen går åt rätt håll kommer särskilda ansträngningar att krävas för att göra det lättare för de grupper som står långt från arbetsmarknaden att få ett arbete och därmed kunna försörja sig själva. Arbetsrätten och anställningsskyddet är emellertid den grundplåt som skapar trygghet, inflytande och balans oavsett konjunktur. Detta måste vi värna om.

Utskottet vill understryka att möjligheten att få en tidsbegränsad anställning kan vara en viktig väg för att få fotfäste på arbetsmarknaden och i förlängningen ett fast arbete som gäller tills vidare. Detta gäller inte minst de grupper som har svårt att komma in och etablera sig på arbetsmarknaden. Även om åtgärder vidtagits från såväl lagstiftare som partssystemet för att stärka villkoren för tidsbegränsat anställda och de visstidsanställdas ställning är det dock så att anställningsskyddet i huvudsak är knutet till en tillsvidareanställning. Det är mot den bakgrunden glädjande att antalet tillsvidareanställningar för närvarande ökar på svensk arbetsmarknad (Statistiska Centralbyrån SCB, arbetskraftsundersökning, AKU, oktober 2016). Enligt utskottet är det angeläget att tillsvidareanställning fortsätter att vara huvudregel och inte ett undantag på svensk arbetsmarknad. En tudelad arbetsmarknad med allt fler osäkra jobb bör motverkas och bemötas med en arbetsmarknadspolitik och arbetsrättslig reglering i lag och avtal som aktivt bidrar till en modern arbetsmarknad med sjysta jobb och villkor. I en sådan politik ingår ett väl avvägt och rimligt anställningsskydd som ett viktigt fundament i den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Moderaterna, Sverigedemokraterna, Liberalerna och Kristdemokraterna har var för sig, och med olika utformning, förslag om att nya tidsbegränsade anställningsformer ska införas. Syftet uppges vara att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden. Även Centerpartiet föreslår ändringar i arbetsrätten med det syftet.

Utskottet instämmer förvisso i att ambitionen måste vara att skapa ytterligare möjligheter för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden att få ett arbete och försörja sig själva, men utskottet delar inte bedömningen att en ny tidsbegränsad anställningsform är lösningen på problemet. Utskottet vill

påminna om det breda utbud av arbetsmarknadsåtgärder som redan existerar för att skapa sysselsättning för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Dessa åtgärder innehåller ofta utbildningsinslag och är kopplade till subventioner och ekonomiska incitament som i flera fall är mer fördelaktiga för arbetsgivaren än t.ex. Moderaternas förslag om en förstajobbetanställning. Enligt utskottets mening skulle förslagen om de genomfördes även öppna för en uppluckring av anställningsskyddet i anställningsskyddslagen på ett sätt som inte är önskvärt. Utskottet kan även konstatera att det pågår ett tämligen brett utredningsarbete kring de subventionerade anställningarna inom Regeringskansliet och hos Arbetsförmedlingen.

Utskottet kan inte se att förslagen om nya tidsbegränsade anställningar skulle tillföra något mervärde för vare sig arbetstagare eller arbetsgivare. Förslagen innebär dessutom en inte önskvärd inblandning i partsautonomin.

Moderaterna föreslår också att provanställningstiden förlängs från sex till tolv månader i syfte att sänka tröskarna in på arbetsmarknaden. Utskottet har förvisso ingen annan uppfattning än att särskilda åtgärder behövs för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för utsatta grupper med svagt fäste på arbetsmarknaden, men menar till skillnad från Moderaterna att det inträdet kan underlättas på andra sätt än genom ett försämrat anställningsskydd. Systemet med provanställning är bra för att arbetsgivare ska kunna pröva arbetstagare, och den nuvarande tidsramen om sex månader är enligt utskottet väl avvägd. Det finns dessutom möjlighet att avtala om längre provanställningstider i kollektivavtal.

I ett antal enskilda motioner framförs att anställningsskyddet bör öppnas upp och göras mer flexibelt och, så som det uttrycks, mer balanserat. Det finns enligt utskottet skäl att vara stolt över den svenska arbetsmarknadsmodellen med starka och ansvarstagande parter på arbetsmarknaden och med en väl avvägd blandning av lagstiftning och kollektivavtal, som förenar trygghet för arbetstagarna med stabilitet, flexibilitet och förutsägbarhet för arbetsgivarna. Utskottet anser att anställningsskyddet i dag är i huvudsak väl avvägt. En strävan efter fler fasta och trygga jobb med sjysta villkor går hand i hand med den svenska arbetsmarknadsmodellen inklusive rätten till en god arbetsmiljö.

Avslutningsvis vill utskottet uppmärksamma regeringens planer på att införa moderna beredskapsjobb med goda arbetsvillkor. Alla typer av jobb behövs för att möta de utmaningar som finns i dag på arbetsmarknaden, men alla löner ska också gå att leva på. Utskottet vill även nämna extratjänsterna och det positiva faktum att dessa efter en trög start nu växer fram. Samtidigt kan det inte uteslutas att mer kommer att behöva göras för att få fram fler sjysta jobb med låga kvalifikationskrav.

Med det som anförts ovan avstyrker utskottet samtliga motionsyrkanden.

Stärkt anställningsskydd

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 8 (V).

Motionerna

Moderaterna, Centerpartiet, Liberalerna och Kristdemokraterna anför i den gemensamma motionen 2016/17:2354 av Johan Forssell m.fl. att regeringen bör återkomma med förslag som uppmuntrar och möjliggör för fler att arbeta längre. Partierna vill, inom ramen för pensionsöverenskommelsen, bl.a. att rätten att kvarstå i anställning ska gälla till 69 år i stället för som i dag till 67 år (i denna del). Liberalerna föreslår i partimotion 2016/17:1064 av Jan Björklund m.fl. att gränsen för att stanna kvar i arbetlivet ska höjas till 69 år (yrkande 3). Margareta B Kjellin (M) anför i motion 2016/17:1914 att arbetstagare bör ges en rätt att arbeta även efter 67 års ålder (yrkande 1).

I partimotion 2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. föreslår Vänsterpartiet 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 föreslår partiet att det införs en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara visstidsanställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning (yrkande 2). Partiet anser också att det bör tillsättas en utredning med uppdrag att analysera de ekonomiska och sociala effekterna av intermittenta anställningar samt att utforma en begränsningsregel som ger arbetstagarna ett effektivt skydd (yrkande 3). Vidare föreslås att regelverket kring vikariat förtydligas för att förhindra missbruk av anställningsformen (yrkande 5). I samma motion föreslår Vänsterpartiet att anställningsskyddslagen ändras så att regelverket om arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad (yrkande 6). Vidare anser partiet att den arbetsrättsliga lagstiftningen och lagen om offentlig upphandling bör skrivas om så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenader i samband med upphandlingar (yrkande 14).

Krister Örnfjäder m.fl. (S) föreslår i motion 2016/17:1680 att anställningsformen allmän visstid tas bort (yrkande 1), att det införs ett mål om att det ska vara minst 90 procent tillsvidareanställda inom alla yrkeskategorier i offentligt finansierad verksamhet (yrkande 3) samt att företrädesrätten, återanställningskravet och konverteringsregeln ska räknas utifrån hur länge en person arbetat för en viss huvudman i stället för en viss arbetsgivare (yrkande 2). Ett yrkande om att avskaffa anställningsformen allmän visstid har även framförts av Teres Lindberg (S) i motion 2016/17:2778. I motion 2016/17:2735 lyfter Hans Hoff (S) fram behovet av

ett stärkt skydd för anställda i oseriösa företag. Motionären anser att det är angeläget att lagarna skärps så att alla anställda får ett stärkt skydd på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottets ställningstagande

När det gäller frågan om att höja gränsen för rätten att kvarstå i anställning noterar utskottet inledningsvis att en arbetstagare i dag som huvudregel har rätt att kvarstå i anställning till utgången av den månad när han eller hon fyller 67 år. Bestämmelsen har betydelse för anställningsskyddet för äldre arbetstagare, som kan och vill arbeta längre. År 2011 fick en särskild utredare i uppdrag att analysera de pensionsrelaterade åldersgränserna och de hinder och möjligheter som finns för ett längre arbetsliv, den s.k. Pensionsåldersutredningen. I slutbetänkande Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU 2013:25) föreslog utredningen bl.a. att en s.k. riktålder för pension ska införas med följderna att bl.a. den s.k. LAS-åldern skulle höjas från 67 till 69 år 2016 och därefter anpassas till riktåldern. Utredningens betänkande har remissbehandlats och bereds för närvarande inom ramen för den översyn av pensionssystemet som initierats av den s.k. pensionsgruppen, med företrädare för partierna bakom pensionsöverenskommelsen. Pensionsgruppen har bl.a. konstaterat att förändringarna av de allmänna systemen bör göras i dialog med arbetsmarknadens parter. En sådan dialog har förts och resulterat i en rapport med en avsiktsförklaring från den 19 september 2016 som tolv centrala parter på arbetsmarknaden står bakom. Utskottet finner inte skäl att föregripa den pågående beredningen.

Utskottet vill understryka att anställningsskyddet är en mycket viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Syftet är just att ge arbetstagaren ett fullgott anställningsskydd samtidigt som regelverket ska vara förutsägbart och rimligt för de enskilda arbetsgivarna. Sveriges arbetsmarknadsmodell tjänar sitt syfte väl och balanserar dessa intressen så att ett väl avvägt anställningsskydd kan åstadkommas och upprätthållas.

Det lagstadgade anställningsskyddet kan i flera centrala delar frångås eller förstärkas genom kollektivavtal. Anställningsskyddet i vid mening inklusive dess efterlevnad hänger således intimt samman med en växelverkan mellan lagens regler och kompletterande delar i kollektivavtal. Det innebär att det redan i dag finns kollektivavtalsregler som avviker från lagens normgivande nivåer t.ex. när det gäller tidsbegränsade anställningar. I vissa branscher och sektorer har man lagens nivåer, och på andra områden har man anpassat reglerna i kollektivavtal. Detta gör enligt utskottet att eventuella brister i det lagreglerade anställningsskyddet i många fall bäst regleras i kollektivavtal och att lagstiftning först bör övervägas när avtalsvägen är stängd och frågan är särskilt angelägen.

Vänsterpartiet menar att avsaknaden av objektiva kriterier i anställningsskyddslagen för visstidsanställningar, otillräckligt skydd vid s.k.

staplade visstidsanställningar och otillräckligt skydd för de som har s.k. intermittenta anställningar möjliggör missbruk av visstidsanställningar.

Utskottet kan konstatera att en ny omvandlingsregel av staplade visstidsanställningar till tillsvidareanställning nyligen började gälla. Regelskärpningen infördes mot bakgrund av EU-rättens regler om förbud mot missbruk av visstidsanställningar. Möjligheten för arbetsgivare att anställa arbetstagare på s.k. allmän visstidsanställning med enbart anställningsskyddslagen som grund har dock funnits i snart tio år. Det utmärkande för den anställningsformen är att arbetsgivaren inte behöver ange något skäl för tidsbegränsningen, utan skyddet mot missbruk ligger i att den efter en viss tid automatiskt omvandlas till en tillsvidareanställning. Det gäller också när den kombineras med vissa andra anställningsformer, t.ex. vikariat. Utskottet noterar att anställningsformen, i likhet med övriga anställningsformer i lagen, går att avtala bort eller modifiera i kollektivavtal.

Ett annat fall när det är tillåtet för en arbetsgivare att anställa för begränsad tid är vikariat. Enligt utskottets uppfattning framgår det tämligen väl av Arbetsdomstolens praxis vad ett vikariat är och i vilka fall en arbetsgivare får anställa en vikarie. Även mot missbruk av vikariat finns i anställningsskyddslagen spärarrar som innebär att ett vikariat automatiskt övergår i en tillsvidareanställning efter en viss tid. Spärren slår även till om ett vikariat kombineras med vissa andra visstidsanställningar som t.ex. allmän visstid.

Med intermittent arbete avses arbete som återkommer med jämna mellanrum, men det rör sig om ett nytt anställningsförhållande varje gång. Vänsterpartiet önskar se en utredning med uppdrag att analysera de ekonomiska och sociala effekterna för de som har denna typ av anställning och att det införs en begränsningsregel som ger arbetstagarna ett effektivt skydd. Utskottet kan konstatera att det inte finns någon anställningsform i anställningsskyddslagen som heter behovsanställning eller intermittent anställning, utan anställningens förenlighet med det arbetsrättsliga regelverket kan prövas utifrån de anställningsformer som finns i lagen eller i kollektivavtal.

Utskottet anser att det för närvarande inte finns behov av att tillmötesgå Vänsterpartiets förslag i nu aktuella delar. Antingen är frågorna som lyfts fram i motionerna bäst lämpade att lösa i kollektivavtal eller så är reglerna i huvudsak väl avvägda för att balansera behoven av anställningstrygghet för arbetstagarna och flexibilitet för arbetsgivarna. Vissa aktuella lagregler har också införts nyligen. Utskottet förstår mycket väl den oro som arbetstagare kan uppleva med olika typer av osäkra och otrygga jobb och anser att det är viktigt att regeringen nogsamt följer utvecklingen på området. Utgångspunkten för den arbetsrättsliga svenska modellen, inklusive kollektivavtalen och partsarbetet, bör alltid enligt utskottet vara att arbetstagare ska ha trygga villkor och att missbruk av visstidsanställningar eller andra osäkra anställningar inte ska förekomma.

Vänsterpartiet har även yrkat att anställningsskyddslagen bör ändras så att regelverket om arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad.

Arbetstagare kan hamna i utsatta situationer i förhållande till sin arbetsgivare, särskilt när det är aktuellt med personalneddragning. Det är därför vi har social skyddslagstiftning som anställningsskyddslagen med krav på förhandling, saklig grund och turordning samt, om det blir aktuellt, uppsägningstid och återanställningsrätt. Enligt en nyligen avkunnad dom från Arbetsdomstolen (AD 2016 nr 69) faller en omreglering av sysselsättningsgrad från heltid till deltid, s.k. hyvling, utanför det område som anställningsskyddslagen skyddar. De berörda arbetstagarna var enligt domstolen inte förledda att acceptera erbjudanden om anställning med lägre sysselsättningsgrad från heltid till deltid och det var inte fråga om s.k. rättsstridigt tvång. Utskottet ser allvarligt på denna företeelse och anser att arbetsmarknadens parter nu bör ges möjlighet att verka för att uppnå ett rimligt skydd i kollektivavtal för arbetstagare i dessa situationer. Utskottet noterar med tillfredsställelse att flera fackförbund avser att ta upp frågan när kollektivavtalen för 2017 ska förhandlas.

När det gäller frågan om skyddet för anställda mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar har utskottet behandlat ett motionsyrkande med samma innehåll vid förra riksmötet (bet. 2015/16:AU7). Det som anförs där om de existerande skyddsreglerna som finns inom arbetsrätten och de möjligheter som kollektivavtalslösningar på området kan erbjuda gäller enligt utskottet fortfarande. Därtill kommer de redan existerande möjligheterna som föreligger att ställa arbetsrättsliga krav vid offentliga upphandlingar.

Utskottet vill i detta sammanhang även påminna om innebörden av EU-rätten vid upphandling inom det område som berörs i motionen, dvs. övergång av verksamhet och krav på personalövertagande inom kollektivtrafiken. Artikel 4.5 i EU:s kollektivtrafikförordning (Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1370/2007), som är direkt tillämplig i alla medlemsländer, föreskriver att de behöriga myndigheterna, utan att det påverkar tillämpningen av nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning, inklusive kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter, får kräva att det utvalda kollektivtrafikföretaget erbjuder den personal som tidigare anställts för att tillhandahålla tjänsterna samma rättigheter som den skulle ha haft i samband med en överlåtelse enligt direktiv 2001/23/EG.

Det finns även enligt utskottet anledning att påminna om stödet som den nya upphandlingsmyndigheten kan ge och myndighetens viktiga uppdrag i att utveckla, förvalta och stödja den upphandling som genomförs av upphandlande myndigheter och enheter. Det stödet innefattar bl.a. att bidra till att ökade sociala hänsyn ska kunna tas vid upphandlingar.

Kollektivavtalsreglering i kombination med användning av existerande arbetsrätt och upphandlingsregler är enligt utskottet fortfarande en ordning att föredra, och någon ny arbetsrättslig lagstiftning bör inte övervägas nu.

Med det anförda avstyrker utskottet samtliga motionsyrkanden.

Rätt till heltid

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 9 (V) och särskilt yttrande 1 (SD).

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion 2016/17:810 av Ali Esbati m.fl. att rätten till heltid bör stärkas genom ändringar i anställningsskyddslagen som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta (yrkande 2).

Hanna Westerén (S) framför i motion 2016/17:1697 att heltid bör var norm på svensk arbetsmarknad. Gunilla Carlsson och Mattias Jonsson (båda S) anför i motion 2016/17:2184 att en rätt till heltidsarbete bör införas om inte frågan kan lösas genom förhandlingar och kollektivavtal.

Roger Hedlund (SD) anför i motion 2016/17:2373 att en lagändring bör utredas som ger offentliganställda rätt till heltidsarbete.

Utskottets ställningstagande

Vänsterpartiet önskar se att anställningsskyddslagen ändras så att heltid blir norm och att avtal om deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta.

Inledningsvis noterar utskottet att vare sig anställningsskyddslagen eller arbetstidslagen (1982:673) innehåller några regler om vilken sysselsättningsgrad en anställning ska ha. En arbetstagares sysselsättningsgrad kan vara reglerad i kollektivavtal, men är oftast något som den enskilde arbetstagaren kommer överens med arbetsgivaren direkt om, som en del av det enskilda anställningsavtalet. Däremot finns en regel i anställningsskyddslagen som under vissa förutsättningar ger deltidsanställda företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. I lagmotiven anges att anställning på heltid borde eftersträvas och deltidsanställning komma i fråga bara när det är motiverat av hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål. Frågan om rätt till heltidsanställning har varit föremål för överväganden på grund av förslagen i Heltidsutredningens betänkande (SOU 2005:105). Lagförslaget blev kritiserat av såväl arbetsgivar- som arbetstagar sidan och ledde inte till någon lagstiftning.

Kvinnor arbetar i större omfattning deltid än män. En förutsättning för att fler kvinnor ska kunna och vilja arbeta mer, och därmed höja sina inkomster och löner, är enligt utskottets mening att de erbjuds heltidstjänster där arbetsvillkoren och arbetsmiljön är så bra att det i realiteten är möjligt att arbeta heltid. En annan viktig förutsättning för att kvinnor ska kunna arbeta

mer är enligt utskottet att ansvaret för hem och vård av barn fördelas jämnare mellan kvinnor och män. Av betänkandet Hela lönen, hela tiden – Utmaningar för ett jämställt arbetsliv (SOU 2015:50) framgår att de vanligaste orsakerna till deltidsarbete som kvinnor anger är vård av barn eller att ett heltidsarbete saknas.

De orsaker som finns till ofrivillig deltid pekar enligt utskottet på att olika initiativ och åtgärder behöver tas för att nå målet att heltidsarbete på sikt ska bli norm. Utskottet välkomnar som en del i detta arbete regeringens föreslagna åtgärder i skrivelse 2016/17:20 Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid. Bland regeringens insatser och prioriteringar för delmålet ekonomisk jämställdhet nämns bl.a. att ett område där insatser behövs är att öka kvinnors sysselsättningsgrad.

Utskottet anser att heltid som norm bör främjas genom aktiva politiska åtgärder på bred front. Här har också arbetsmarknadens parter ett stort ansvar, liksom landets kommuner och landsting. Utskottet noterar med tillfredsställelse det arbete som bedrivs i allt fler kommuner och landsting för att göra heltid till norm. Nästan sex av tio kommuner och tre av fyra landsting hade fattat beslut om rätt till heltid eller önskad sysselsättningsgrad 2016.

Sammantaget anser utskottet att regeringen och en rad andra viktiga aktörer har en viktig roll att fylla för att nå målet med heltid som norm på svensk arbetsmarknad. Heltid som norm är inte enbart en viktig jämställdhetsfråga utan även viktigt för att klara rekryteringsutmaningarna i välfärdssektorn. Utskottet finner inte skäl att nu överväga lagstiftning i denna fråga.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 10 (SD), 11 (C), 12 (V), 13 (L) och 14 (KD).

Motionerna

Sverigedemokraterna föreslår i motion 2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson att undantaget från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen utökas från två personer till fem (yrkande 7). Enligt partiet hämmar de nuvarande reglerna såväl tillväxten som företagets anställningsbenägenhet. En reformering av turordningsreglerna skulle bidra till att minska mismatchning och sänka de höga trösklarna för ungdomar som vill in på svensk arbetsmarknad.

Centerpartiet anser i motion 2016/17:2973 av Johanna Jönsson m.fl. att turordningsreglerna bör ses över (yrkande 12). Enligt partiet missgynnar lagen

bl.a. personer vars kompetens är svårbedömd, t.ex. utlandsfödda, och försvårar därmed integrationen.

Vänsterpartiet föreslår i partimotion 2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. att anställningsskyddslagen ändras så att arbetsgivarens rätt att ensidigt undanta två personer från turordningen tas bort (yrkande 7). Tvåpersonsundantaget inskränker förhandlingsrätten och ökar otryggheten för alla anställda på små arbetsplatser, anser partiet.

Liberalerna föreslår i motion 2016/17:1086 av Fredrik Malm m.fl. att turordningsreglerna ändras så att de baseras på den enskilda arbetstagarens kompetens. Unga och nyanlända med rätt kompetens skulle då få större möjlighet att slå sig in på arbetsmarknaden, och företag skulle tillåtas strukturera sin arbetsstyrka efter kunnighet och inte ålder, enligt partiet.

Kristdemokraterna föreslår i motion 2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. att undantaget från turordningsreglerna utökas till fyra personer oavsett företagets storlek (yrkande 20). Syftet med reformen är att företag ska kunna behålla nyckelpersoner och främja ett flexiblare arbetsliv och en god omställningsförmåga.

Även ett antal enskilda motionärer har framfört yrkanden om att reformera eller slopa turordningsreglerna för att få till stånd en bättre fungerande arbetsmarknad. I motion 2016/17:1020 av Jesper Skalberg Karlsson (M) framförs att turordningsreglerna bör ses över för att skapa rörlighet och motverka utanförskap. Anette Åkesson (M) föreslår i motion 2016/17:1114 att turordningsreglerna ses över för att minska inlåsnings effekter. Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M) föreslår i motion 2016/17:1567 att turordningsreglerna reformeras eftersom de skapar en stor inlåsnings effekt och inte är väl avvägda. Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M) föreslår i motion 2016/17:3334 att turordningsreglerna slopas eftersom dagens regler gör att företag tvekar inför att växa sig större (yrkande 1).

Jeff Ahl (SD) yrkar i motion 2016/17:2588 att turordningsreglerna återställs till hur de var före 2002. Han framför bl.a. att turordningsreglerna är ett trygghetsfundament för arbetstagarna och att de därför bör vara rigorösa.

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar inledningsvis att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen kan bli aktuella vid arbetsbristsituationer när det ska avgöras vilka arbetstagare som ska sägas upp och vilka som ska få stanna kvar i verksamheten. Huvudregeln enligt lagen är att arbetstagare med kortare anställningstid står först i tur att sägas upp, före arbetstagare med längre anställningstid. Vid lika lång anställningstid ger högre ålder företräde. Om en arbetstagare med lång arbetstid måste omplaceras för att få fortsatt arbete krävs det att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för det aktuella arbetet.

Utskottet noterar vidare att det införts ett undantag från turordningsprincipen i anställningsskyddslagen som innebär att en

arbetsgivare med högst tio arbetstagare får undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de personer som undantas har företräde till fortsatt anställning oavsett turordningen. Arbetsgivarens beslut att tillämpa undantagsbestämmelsen kan normalt inte överprövas rättsligt. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen är dispositiva på så sätt att en avvikelse får göras genom kollektivavtal.

Såväl Sverigedemokraterna som Kristdemokraterna har förslag om att utöka tvåpersonersundantaget i anställningsskyddslagen medan Vänsterpartiet går i en annan riktning och föreslår att det slopas.

Utskottet för sin del anser att ett utökat undantag från turordningen riskerar att i större utsträckning ge utrymme för godtycke och osaklig särbehandling av arbetstagare vid arbetsbrist. Även anställda i småföretag bör ha ett rimligt och väl avvägt anställningsskydd vid arbetsbrist. Att som Vänsterpartiet föreslår slopa undantagsregeln är inte heller rätt väg att gå eftersom det skulle riskera att rubba den balanspunkt som gällt mellan arbetstagarnas behov av trygghet och de mindre företagens behov av flexibilitet under relativt lång tid. Utskottet vill också i sammanhanget framhålla att parterna kan komma överens om en annan ordning i kollektivavtal.

Centerpartiet och Liberalerna vill se en översyn av turordningsreglerna med innebörden och resultatet att turordningsreglerna i lagen ska baseras på kompetens och inte anställningstid eller ålder. Syftet med detta skulle vara att unga och nyanlända med rätt kompetens skulle få större möjligheter att slå sig in på arbetsmarknaden och företag skulle kunna strukturera sin arbetsstyrka efter kunnighet och inte ålder.

Utskottet delar inte den uppfattningen. Dagens turordningsregler är flexibla för arbetsgivaren, väl avvägda och på intet sätt orättvisa. Uppstår arbetsbrist, vilket arbetsgivaren i princip ensidigt bestämmer, hjälper det inte att ha lång anställningstid om man inte samtidigt har tillräckliga kvalifikationer för de arbeten som fortfarande ska utföras efter en neddragning. Utskottet delar inte heller uppfattningen att turordningsreglerna skulle begränsa möjligheterna för vissa grupper att få tillträde på arbetsmarknaden. Lagstiftningens dispositiva karaktär gör också att det är möjligt att i förhandlingar och kollektivavtal skraddarsy lösningar för rätt framtida bemanning i en verksamhet.

Sammantaget anser utskottet att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen är väl avvägda och utgör en viktig del av lagens anställningsskydd vid arbetsbristuppsägningar. Förändringar av det arbetsrättsliga regelverket av aktuellt slag bör vara väl förankrade hos arbetsmarknadens parter för att de ska få det genomslag som önskas. Detta gäller med särskild styrka anställningsskyddslagens turordningsregler med deras koppling till de framgångsrika omställningsavtalen.

Utskottet avstyrker därmed samtliga motionsyrkanden.

Företrädesrätten till återanställning

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 15 (V).

Motionerna

Vänsterpartiet föreslår i partimotion 2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. 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). I samma motion anser partiet att regeringen bör återkomma med förslag om att det i anställningsskyddslagen införs en tydlig skrivning där det framgår att det inte är tillåtet att anlita inhyrda från bemanningsföretag när det finns anställda som har företrädesrätt till återanställning (yrkande 10).

Hillevi Larsson (S) föreslår i motion 2016/17:1632 att företrädesrätten till anställning med högre sysselsättningsgrad stärks. I motion 2016/17:1694 anför Hillevi Larsson att arbetsgivare inte ska kunna använda sig av bemanningsföretag för att kringgå anställningstryggheten och turordningsreglerna (yrkande 1) samt att det inte bör vara tillåtet att säga upp arbetstagare med hänvisning till arbetsbrist för att en kort tid senare hyra in samma personer via bemanningsföretag, utan de drabbade bör i dessa fall ha rätt till återanställning (yrkande 2).

Lena Asplund (M) framför i motion 2016/17:698 att återanställningsskyddet bör ses över eftersom det riskerar att dränera små och medelstora företag genom att dessa företag inte kan anställa den arbetskraft de bäst behöver.

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar inledningsvis att en tillsvidareanställd eller tidsbegränsat anställd arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist enligt anställningsskyddslagen har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där arbetstagaren 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 dock särskilda regler). Företrädesrätten gäller från tidpunkten för uppsägningen och därefter tills nio månader har gått från den dag då anställningen upphörde. Reglerna är dispositiva på det sättet att avvikelser får göras genom kollektivavtal.

Bland annat Vänsterpartiet har förslag om stärkt anställningsskydd med sikte på kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning och tiden då företrädesrätt gäller.

Utskottet vill för sin del understryka att reglerna om företrädesrätt till återanställning är en central del av det lagstadgade anställningsskyddet tillsammans med ett tvingande arbetstagarbegrepp, huvudregeln om tillsvidareanställning, saklig grund och turordning. Företrädesrätten skyddar mot godtyckliga uppsägningar genom att det är möjligt att vända sig till domstol och få prövat om en arbetsgivare har agerat i strid med regelverket eller inte. Utskottet instämmer med Vänsterpartiet om att det inte är acceptabelt att en arbetstagar som kvalificerat sig för företrädesrätt blir uppsagd på grund av arbetsbrist en dag och arbetsgivaren återanställer en annan arbetstagar utan företrädesrätt på samma arbete och med samma kvalifikationskrav en kort tid därefter. Utskottet anser dock att dagens regler i huvudsak är utformade på ett ändamålsenligt sätt och möter arbetstagarnas behov av skydd. Problemet torde också sett över hela arbetsmarknaden ha begränsad omfattning, och det finns möjlighet att stärka skyddet för arbetstagarna i en specifik sektor eller bransch genom kollektivavtalsreglering.

När det gäller bl.a. Vänsterpartiets yrkande om att det inte bör vara tillåtet att anlita inhyrda från bemanningsföretag när det finns anställda som har företrädesrätt till återanställning vill utskottet anföra följande.

Regeringen gav i januari 2013 en särskild utredare i uppdrag att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer när arbetstagar som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning (dir. 2013:1). Syftet med undersökningen var att belysa om, och i sådant fall hur, företrädesrätten påverkas. Utredningen beaktade bl.a. hur arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal reglerat möjligheten till inhyrning i samband med arbetsbristsituationer och genomfördes i dialog med parterna. Betänkandet Inhyrning och företrädesrätt till återanställning (SOU 2014:55) redovisades den 17 juli 2014. Utredningen konstaterade bl.a. att det är mycket ovanligt med inhyrning i situationer där arbetstagar som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning.

Utskottet kan för egen del konstatera att möjligheten att hyra in personal från bemanningsföretag har stor betydelse för arbetsgivare inom såväl privat som offentlig sektor, och det särskilt när det finns behov av flexibilitet vid upp- och nedgångar i efterfrågan, av specialister och av att lösa hastigt uppkomna situationer. Bemanningsbranschen täcks numera av kollektivavtal såväl på arbetar- som på tjänstemannaområdet. Samtidigt är det, som Vänsterpartiet tar upp, viktigt att möjligheten att hyra in arbetstagar inte missbrukas genom att personer med företrädesrätt förbigås. Den ovan nämnda utredningen konstaterar att det är mycket ovanligt med inhyrning i situationer där arbetstagar som sagts upp har företrädesrätt till återanställning. Därtill kommer att arbetsmarknadens parter i relativt stor utsträckning har reglerat frågor om inhyrning av personal från bemanningsföretag i olika situationer i sina kollektivavtal.

Utskottet anser att anställningsskyddslagens utformning i fråga om företrädesrätten till återanställning i kombination med möjligheten att stärka skyddet i kollektivavtal är väl avvägd för att ta till vara både arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen. Utskottet utgår från att regeringen kommer att agera om det skulle visa sig att en ändring i regelverket är nödvändig för att stärka anställningstryggheten på arbetsmarknaden. Därmed finner utskottet inget behov av att vidta åtgärder med anledning av de framställda motionsyrkandena, som avstyrks.

Utökad rätt till ledighet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 16 (M), 17 (SD) och 18 (KD).

Motionerna

Moderaterna föreslår i motion 2016/17:3128 av Lars Hjalmered m.fl. att rätten till tjänstledighet för att starta företag förlängs från dagens sex månader till minst ett år (yrkande 4). Liknande förslag framförs av Moderaterna i motion 2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (yrkande 23) och i motion 2016/17:3144 av Ewa Thalén Finné m.fl. (yrkande 4).

Sverigedemokraterna föreslår i motion 2016/17:2254 av Josef Fransson m.fl. att tiden för tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet utökas (yrkande 1). I motion 2016/17:2506 av Paula Bieler m.fl. (yrkande 14) föreslår Sverigedemokraterna att en utökad rätt till deltid, ned till 50 procent mot dagens 75 procent, införs för föräldrar till dess barnet fyller åtta år. Motsvarande förslag finns i motion 2016/17:2227 av Per Ramhorn m.fl. (SD), yrkande 4. Sverigedemokraterna föreslår vidare i motion 2016/17:2506 att det inrättas fem särskilda och frivilliga förskoledagar för föräldrar när förskolan är sommarstängd i form av en lagstadgad rätt till tjänstledighet (yrkande 16). Ett likalydande yrkande framförs i motion 2016/17:2490 av Linus Bylund m.fl. (SD).

Kristdemokraterna anför i partimotion 2016/17:3304 av Andreas Carlson m.fl. att varje förälder bör ges rätt till 20 månaders tjänstledighet för vård av barn utöver tjänstledighet med föräldrapenning (yrkande 8). I samma motion föreslås att rätten till ledighet för vård av barn utökas med fem dagar per år för varje förälder (yrkande 31). Kristdemokraterna anför i motion 2016/17:3305 av Emma Henriksson m.fl. att rätten till tjänstledighet vid anhörigomsorg ses över (yrkande 40).

Utskottets ställningstagande

Motionerna i detta avsnitt innehåller förslag på olika former av utökad ledighet från arbetet för skilda ändamål. Arbetstagare har rätt att vara lediga från arbetet av vissa lagstadgade skäl, och reglering finns i ett stort antal lagar, bl.a. lagen (1977:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet och föräldraledighetslagen (1995:584). Regler om rätt till ledighet kan även finnas i kollektivavtal, enskilda avtal eller t.ex. följa av arbetsgivarens tjänsterelemente.

Moderaterna och Sverigedemokraterna föreslår var för sig att rätten till tjänstledighet för att starta företag förlängs. Utskottet noterar att nuvarande lagstiftning ger en arbetstagare rätt till hel ledighet från sitt arbete under högst sex månader för att själv eller genom en juridisk person bedriva näringsverksamhet. Rätten till ledighet begränsas av bl.a. ett konkurrensförbud. Lagens syfte är att stödja nyföretagande, inte minst bland kvinnor. Utskottet anser att gällande regelverk för denna typ av tjänstledighet är väl avvägt mellan de olika intressen som gör sig gällande och delar därmed inte den uppfattning som framförs i motionerna.

Även när det gäller Sverigedemokraternas och Kristdemokraternas respektive yrkanden om föräldrars möjlighet till ledighet anser utskottet att gällande regelverk överlag är väl avvägt. Utskottet konstaterar att rätten till föräldraledighet är generös i Sverige. Åldersgränsen för att ta ut föräldrapenning har dessutom relativt nyligen höjts från åtta till tolv år (prop. 2013/14:4, bet. 2013/14:SfU3, rskr. 2013/14:66). Ett skäl till ändringen var just föräldrars behov av ledighet från arbetet även för äldre barn, exempelvis under lov och studiedagar eller vid deltagande vid förskolans och skolans verksamhet.

Det är önskvärt att föräldrar tar en aktiv del i samtliga delar av sina barns uppväxt. Mot den bakgrunden välkomnar utskottet att regeringen den 4 februari 2016 gett en särskild utredare i uppdrag att göra en översyn av reglerna för föräldraledighet och föräldraförsäkring (dir. 2016:10). Syftet är att identifiera problem och föreslå åtgärder för att föräldraförsäkringen i högre grad än i dag ska bidra till jämställdhet på arbetsmarknaden och ett jämställt föräldraskap och även fortsatt bidra till goda uppväxtvillkor för barn. Utskottet ser fram emot resultatet av utredarens arbete som ska slutredovisas senast den 1 oktober 2017.

Kristdemokraterna föreslår vidare att rätten till tjänstledighet vid anhörigomsorg ses över, och hänvisar till att Riksrevisionen rekommenderat regeringen att överväga om delar av socialförsäkringssystemet och arbetsmarknadslagstiftningen bör anpassas till anhörigas behov för att göra det lättare för anhöriga att förena anhörigomsorg med arbete (RiR 2014:19). Utskottet menar att det bästa anhörigstödet är en väl fungerande vård och omsorg som ges med kvalitet och i rätt omfattning och som innebär att anhöriga inte tvingas sluta arbeta för att ta hand om närstående som behöver vård. Detta tillgodoses bl.a. genom att staten kan ge stöd till anhöriga i form av närståendepenning som regleras i socialförsäkringsbalken. Utskottet finner

inte skäl att överväga ny ledighetslagstiftning i enlighet med Kristdemokraternas förslag.

Med det som anförts ovan avstyrks samtliga motionsyrkanden.

Uthyrning av arbetstagare

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 19 (V).

Motionen

Vänsterpartiet anser i partimotion 2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. att det bör göras ett tillägg till lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, nedan uthyrningslagen, om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov (yrkande 9). I motionen anför partiet också att uthyrningslagen bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagens affärsavtal (yrkande 12). I samma motion anför partiet att regeringen bör verka för en ändring i EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva ska kunna besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden (yrkande 8).

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar inledningsvis att kärnan i EU:s bemanningsdirektiv och den svenska lag som införlivat direktivet, den s.k. uthyrningslagen, är en likabehandlingsprincip som innebär att en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag under den tid som uppdraget varar ska ha minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Arbetsmarknadens parter har rätt att ingå kollektivavtal som avviker från denna likabehandlingsprincip, under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare enligt bemanningsdirektivet respekteras. Utskottet noterar vidare att varken EU-direktivet eller uthyrningslagen reglerar frågan om när en arbetsgivare får hyra in arbetskraft.

Som utskottet framhåller ovan är bemanningsbranschen en viktig aktör på arbetsmarknaden. På en flexibel arbetsmarknad behövs möjligheten att hyra in arbetskraft som ett komplement vid t.ex. vakanser och arbetstoppar. Även i omställnings- och rekryteringssituationer fyller inhyrning av arbetskraft ett viktigt behov. Eftersom uthyrda arbetstagare typiskt sett har ett särskilt behov av bra skydd och villkor i sin anställning är det med tillfredsställelse utskottet kan konstatera att kollektivavtalstäckningen är hög i bemanningsbranschen. I den delen torde branschens krav på kollektivavtal för auktorisation ha spelat

en viktig roll. Vänsterpartiets förslag att verka för en ändring i bemanningsdirektivet så att det nationellt ska kunna avgöras om bemanningsföretag ska vara tillåtna eller inte kan utskottet inte ställa sig bakom, eftersom direktivet i sig bygger på ett erkännande av bemanningsföretagens viktiga roll på en modern och flexibel arbetsmarknad.

När det gäller förslaget om att införa en rätt för facket att ta del av bemanningsföretagens affärsavtal är de regler som finns i uthyrningslagen väl avvägda enligt utskottet. Rätten för en facklig organisation att ta del av information, t.ex. inom ramen för förhandlingar och vid inhyrning, regleras i övrigt i medbestämmandelagen.

När det slutligen gäller förslaget att det inte bör vara tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose ett permanent arbetskraftsbehov vill utskottet understryka att utgångspunkten vid inhyrning bör vara att ett stadigvarande arbetskraftsbehov normalt ska tillgodoses genom anställning av egen personal. Samtidigt är det så att vare sig direktivet eller uthyrningslagen ställer något krav på att inhyrning endast ska tillgodose ett tillfälligt behov. Utskottet har i och för sig förståelse för Vänsterpartiets förslag i denna del då den trepartsrelation som uppstår vid uthyrning i sig kan skapa en rad svårhanterliga problem, bl.a. eftersom den arbetsrättsliga modell vi har för arbetstagarinflytande bygger på att arbetstagare är verksamma i det företag där de är anställda. Utskottet anser emellertid inte att det finns tillräckliga skäl för att införa en sådan bestämmelse som Vänsterpartiet föreslår för närvarande, men förutsätter att regeringen följer utvecklingen i branschen och vidtar åtgärder om det är befogat.

Mot denna bakgrund avstyrks samtliga motionsyrkanden.

Utstationeringsdirektivet och fackliga rättigheter i EU

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 20 (SD) och särskilt yttrande 2 (V).

Motionerna

Sverigedemokraterna anför i motion 2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson att utstationeringsdirektivet bör reformeras så att månadsrapportering och anmälningsplikt görs tvingande för samtliga företag som har utstationerad arbetskraft i Sverige och att en bortre maxgräns för hur länge en arbetstagare kan vara utstationerad bestäms till tre månader (yrkande 12).

I motion 2016/17:1196 av Ali Esbati m.fl. anför Vänsterpartiet att regeringen bör verka för att utstationeringsdirektivet ändras för att säkerställa att direktivets regler i framtiden tolkas som ett golv för löne- och anställningsvillkor, inte som ett tak (yrkande 4). I samma motion anför

Vänsterpartiet att regeringen bör verka för ett socialt protokoll i EU som tydliggör att fackliga rättigheter inte får underordnas ekonomiska intressen (yrkande 5). Ett sådant socialt protokoll bör tydliggöra att löntagarnas rättigheter är överordnade EU:s ekonomiska friheter och läggas till fördraget så det blir juridiskt bindande. Vidare anser Vänsterpartiet att regeringen bör verka för att det införs ett permanent skydd för den svenska kollektivavtalsmodellen i EU (yrkande 6). Det löfte som gavs i samband med Sveriges EU-medlemskap om att den svenska arbetsmarknadsmodellen inte skulle påverkas av medlemskapet måste ges bindande juridisk status.

Hanna Westerén (S) framhåller i motion 2016/17:1868 i denna del vikten av att trygga såväl den fria rörligheten som de fackliga fri- och rättigheterna i hela EU och anser att utstationeringsdirektivet bör ändras så att lika lön och andra ersättningar även ska gälla för utstationerade arbetstagare. Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) framhåller i motion 2016/17:2677 i denna del vikten av likabehandling av inhemsk och utstationerad arbetskraft i enlighet med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Utskottets ställningstagande

Med anledning av bl.a. Vänsterpartiets yrkande om att regeringen bör verka för ett ändrat utstationeringsdirektiv för att vid utstationering möjliggöra likabehandling av inhemsk och utstationerad arbetskraft kan utskottet konstatera att kommissionen i mars 2016 presenterade ett förslag till reviderat utstationeringsdirektiv (KOM(2016) 128) som innehåller förslag som går i den riktningen. Syftet med förslaget är enligt kommissionen att uppnå mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare vad gäller ersättning och skapa bättre förutsättningar för att företag ska kunna konkurrera på likvärdiga villkor.

Förhandlingar om ett reviderat direktiv har pågått sedan förslaget lades fram inom såväl EU:s ministerråd som Europaparlamentet. Regeringen har vid överläggningar med utskottet redogjort för sin ståndpunkt i förhållande till det föreslagna reviderade direktivet. Regeringen är positiv till förslaget om ändringar i utstationeringsdirektivet och välkomnar kommissionens ansats att skapa mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare med respekt för den fria rörligheten för tjänster. Målsättningen för regeringen är att utländska arbetstagare så långt möjligt ska likabehandlas med inhemsk arbetskraft särskilt vad avser grundläggande arbets- och anställningsvillkor inom ramen för utstationeringsdirektivets område med respekt för den fria rörligheten. Utgångspunkten för regeringen är att ändringarna ska vara förenliga med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Utskottet menar att det är uppenbart att regeringen verkar för ett ändrat direktiv i den mening som Vänsterpartiet föreslår, varför motionen i denna del får anses vara tillgodosedd.

Sverigedemokraterna föreslår att utstationeringsdirektivet ändras så att månadsrapportering och anmälningsplikt görs tvingande för samtliga företag

som har utstationerad arbetskraft i Sverige. Utskottet vill först påminna om att en utländsk arbetsgivare enligt gällande regelverk är skyldig att anmäla utstationering till Arbetsmiljöverket och dess register senast när den utstationerade arbetstagaren börjar arbeta i Sverige. Det är enbart om utstationeringen inte ska pågå mer än fem dagar som det inte behövs någon anmälan.

När det gäller månadsrapportering och anmälningsplikt för att motverka skatteundandragande vill utskottet lyfta fram att det viktiga arbetet med att verka för sund konkurrens och motverka skattefusk på arbetsmarknaden också bör gälla utländska företag och utländsk arbetskraft som är verksamma i vårt land. Utskottets uppfattning är att frågan om att motverka skatteundandragande och annat eventuellt missbruk i samband med utstationering av arbetskraft i första hand är en nationell fråga att lösa bl.a. inom ramen för genomförandet av det s.k. tillämpningsdirektivet.

Sverigedemokraterna har även föreslagit att en tidsgräns för utstationering om tre månader införs i direktivet. Utstationeringsdirektivet uppställer för närvarande inte några tidsgränser för en utstationering. Det som anges i direktivet är att en utstationerad arbetstagare ska utföra arbete under en begränsad tid. Vissa tidsgränser vid långa utstationeringar är dock en av de frågor som ingår i de pågående förhandlingarna om ett reviderat direktiv. Regeringen har vid överläggningar med utskottet uppgett att den kan ge stöd till vissa tidsgränser i förhållande till utstationering förutsatt att detta är förenligt med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

När det gäller frågan om ett socialt protokoll på EU-nivå eller andra åtgärder för att stärka den svenska kollektivavtalsmodellen i EU, som tas upp av Vänsterpartiet, noterar utskottet att regeringen är tydlig i sina prioriteringar. Regeringen bedriver ett långsiktigt arbete för att stärka arbetstgares rättigheter och kollektivavtalens ställning på EU-nivå. En sådan åtgärd är att verka för införandet av ett socialt protokoll som läggs till fördraget där det tydliggörs att löntagarnas rättigheter är överordnade EU:s ekonomiska friheter. När det öppnas för ändringar i fördraget bör denna fråga vid lämpligt tillfälle enligt regeringen lyftas in i fördragsförhandlingarna.

En viktig del i sammanhanget är vidare vad som ska ingå i en framtida s.k. europeisk pelare för sociala rättigheter, kring vilken kommissionen initierade ett brett samråd i mars 2016 (KOM (2016) 127). Syftet med initiativet är att åstadkomma en bättre balans mellan det sociala och det ekonomiska Europa. Även i den frågan har regeringen överlagt med utskottet. Utskottet noterar att regeringen ser positivt på att sociala frågor och sysselsättningsfrågor ges en större roll inom EU-samarbetet samtidigt som regeringen betonar att fördelningen av befogenheter mellan EU och medlemsstaterna och nationella system för arbetsmarknadsfrågor och sociala frågor ska respekteras. Utskottet kan också notera att EU-parlamentet i samband med att det ställde sig bakom ett yttrande om en social pelare i EU även krävde att ett socialt protokoll skrivs in i fördraget vid nästa fördragsändring.

Med det anförda avstyrks samtliga motionsyrkanden.

Entreprenörsansvar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkandet.
Jämför särskilt yttrande 3 (SD).

Motionen

Sverigedemokraterna föreslår i motion 2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson att huvudentreprenörsansvar införs för alla arbetstagare inom byggsektorn (yrkande 13).

Utskottets ställningstagande

Frågan om hur ett entreprenörsansvar som omfattar anställda inom bygg- och anläggningsarbete i Sverige kan utformas är för närvarande föremål för en utredning inom Arbetsmarknadsdepartementet (A2016/01334). Uppdraget ska genomföras med beaktande av det pågående arbetet med att genomföra det s.k. tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet, och uppdraget ska redovisas senast den 30 april 2017.

Utredningen om nya utstationeringsregler har enligt sina utredningsdirektiv (dir. 2014:81 och 2014:150) haft uppdraget att föreslå hur det s.k. tillämpningsdirektivet ska genomföras i svensk rätt. I tillämpningsdirektivet återfinns bl.a. regler om entreprenörsansvar som något förenklat innebär att en entreprenör kan hållas ansvarig för lön till en arbetstagare hos en underentreprenör. Två betänkanden om tillämpningsdirektivets införlivande i nationell rätt har överlämnats till regeringen och remissbehandlats (SOU 2015:13 och SOU 2015:38). Därefter har det när det gäller bl.a. entreprenörsansvar lämnats förslag som delvis avviker från utredningen i departementspromemorian Entreprenadansvar och svenska kollektivavtals villkor vid utstationering (Ds 2016:6). Även promemorian har remissbehandlats.

Utskottet menar att med flera nivåer av underentreprenörer ökar risken för att det uppstår problem på arbetsmarknaden både för de anställda och för samhället. För att förhindra oseriösa entreprenörer och exploatering av arbetskraften på svensk arbetsmarknad är entreprenörsansvar en viktig del.

Om en arbetstagare hos ett företag i entreprenadkedjor inte får betalt för utfört arbete kan ett entreprenörsansvar innebära att arbetstagarna faktiskt får lön. Vidare kan ett införande av ett entreprenörsansvar också ha en preventiv effekt innebärande att företag blir mer måna om att kontrollera de företag de anlitar som underentreprenörer. Ett entreprenörsansvar kan således bidra till att främja ordning och reda i arbetslivet och främja en sund marknad med konkurrens på lika villkor.

Utskottet anser att det är tillfredsställande att det pågår ett aktivt beredningsarbete för att åstadkomma ett regelverk om entreprenörsansvar, och detta arbete bör inte föregripas. Motionsyrkandet avstyrks därmed.

Ratifikation av ILO 94

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionen.

Motionen

Teres Lindberg (S) anser i motion 2016/17:1035 att Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 94 bör ratificeras.

Utskottets ställningstagande

Utskottet noterar inledningsvis att syftet med ILO:s konvention nr 94 om arbetsklausuler i kontrakt där en myndighet är part är att motverka social dumpning vid offentlig upphandling, dvs. att arbetsvillkor försämrats till följd av konkurrens vid anbudsgivning. Vidare noterar utskottet att regeringen 2014 tillsatte en särskild utredare med uppgift att bl.a. analysera hur uttryckliga krav på villkor skulle kunna föras in i de kommande upphandlingslagarna som skulle bli en följd av ett antal EU-direktiv (dir. 2014:162). I ett tilläggsdirektiv till utredningen (dir. 2015:90) fick utredaren även i uppdrag att utreda förutsättningarna för en svensk ratifikation av ILO:s konvention nr 94. Slutbetänkandet Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling – ILO:s konvention nr 94 samt en internationell jämförelse överlämnades till regeringen i mars 2016 (SOU 2016:15). Utredningens slutsats är att konventionen kan genomföras på ett sätt som är förenligt med EU-rätten, men att en ratifikation, utöver anpassning av svensk rätt, kräver ett bemyndigande från EU. Betänkandet bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Med hänvisning till den pågående beredningen finner utskottet inget skäl att föreslå något initiativ från riksdagens sida. Motionen avstyrks därmed.

Registerutdrag i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkandena.

Jämför reservation 21 (M).

Motionerna

Moderaterna föreslår i motion 2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. att arbetsgivares möjlighet att utan författningsstöd begära utdrag ur belastningsregistret inför anställning begränsas (yrkande 26). Regeringen bör enligt motionärerna skyndsamt gå vidare med förslaget från Utredningen om registerutdrag i arbetslivet som innebär ett förbud för arbetsgivare att utan författningsstöd begära att en arbetssökande ska visa upp eller överlämna ett utdrag ur belastningsregistret. Ett likalydande yrkande framförs av Moderaterna i motion 2016/17:3232 av Beatrice Ask m.fl. (yrkande 8).

Utskottets ställningstagande

Utskottet kan inledningsvis konstatera att Rikspolisstyrelsen 2013 levererade drygt 220 000 utdrag ur belastningsregistret med uppgifter om brott till enskilda med stöd av den bestämmelse som är avsedd att ge den enskilde inblick i vilka uppgifter om honom eller henne som förekommer i registret. Uppgifterna i registret, som omfattas av sekretess, är i första hand till för rättsväsendet, men även en arbetsgivare kan i vissa fall ha rätt eller skyldighet att begära in uppgifter inför anställning men då med lagstöd.

Den 23 maj 2013 gav regeringen en särskild utredare uppdraget att bl.a. kartlägga av vilka skäl arbetsgivare utan särskilt författningsstöd begär att arbetssökande visar utdrag ur belastningsregistret och vilken betydelse sådana utdrag tillmäts i anställningsprocessen (dir. 2013:56). Utredaren har också analyserat vilka åtgärder som krävs för att säkerställa att arbetsgivare inte utan författningsstöd begär att arbetssökande och arbetstagare visar upp utdrag ur belastningsregistret. Utredningen fann att mycket talar för att de utdrag som enskilda begär ut ur belastningsregistret begärs inför anställning, dvs. en sorts informell registerkontroll utan författningsstöd.

I betänkandet om registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48) förslås att det ska vara förbjudet för en arbetsgivare att utan författningsstöd begära att en arbetssökande ska visa upp eller överlämna ett utdrag ur belastningsregistret. Ett förbud mot registerkontroll i arbetslivet föreslås därför införas i en ny arbetsrättslig lag. Utskottet noterar att betänkandet har remitterats och är föremål för beredning inom Regeringskansliet. Det saknas enligt utskottet skäl att föregå denna beredning, varför motionsyrkandena avstyrks.

En ny lag mot trakasserier i arbetslivet

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkandet.
Jämför reservation 22 (V).

Motionen

Vänsterpartiet föreslår i motion 2016/17:158 av Ali Esbati m.fl. att en utredning tillsätts med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet (yrkande 3). Enligt partiet behöver arbetsrätten stärkas 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 kan inledningsvis notera att Vänsterpartiets yrkande om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier framfördes även vid förra riksmötet (bet. 2015/16:AU8).

Utskottet kan, i likhet med vid förra riksmötet, konstatera att enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) är alla arbetsgivare skyldiga att bedriva ett förebyggande och systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta krav omfattar också kränkande särbehandling. Diskrimineringslagen (2008:567) ställer krav på att arbetsgivare bedriver ett målinriktat arbete mot trakasserier på samtliga diskrimineringsgrunder. Fokus i de båda lagarna ligger på förebyggande insatser, något som utskottet menar är grundläggande. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete bidrar till kontinuerliga insatser för att uppnå, behålla och vidareutveckla en god och livskraftig arbetsmiljö.

Utskottet välkomnar de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och anser att dessa tydliggör och underlättar arbetsgivarens ansvar att enligt lag förebygga kränkande särbehandling i yrkeslivet. Det är utskottets förhoppning att Arbetsmiljöverkets vägledning och utbildningsinsatser kring regelverket kommer att ge bättre förutsättningar för att minska kränkande särbehandling och mobbning. Inte minst är det positivt att de nya föreskrifterna syftar till att tydliggöra målen och kunskapskraven för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Utskottet vill som tidigare lyfta fram att ett kompetent ledarskap är avgörande för att främja ett gott medarbetarskap. Dessa två komponenter verkar tillsammans för att förhindra och motverka att kränkande särbehandling. Om en chef kränker en medarbetare kan det få mycket allvarliga konsekvenser. Det är därför glädjande att Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter ställer krav på att arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskap om hur kränkande särbehandling kan förebyggas och hanteras. Minst lika viktiga är de förutsättningar som cheferna behöver i detta arbete, t.ex. tillräckliga befogenheter, rimlig arbetsbelastning och stöd i sin chefs- och ledarroll, för att kunna omsätta föreskrifterna i praktiken.

Utskottet vill avslutningsvis, precis som vid förra riksmötet, uppmärksamma att regeringen i sin arbetsmiljöstrategi för det moderna arbetslivet 2016–2020 lyfter fram att kränkande särbehandling är en fråga som är lämpad för behandling i det dialogforum för arbetsmiljöfrågor som regeringen inrättat. Dialogforum ger regeringen goda möjligheter att tillsammans med arbetsmarknadens parter, berörda myndigheter och experter

på området fördjupa samarbetet om t.ex. kompetent ledarskap och förebyggande arbetsmiljöarbete för att motverka kränkande särbehandling eller mobbning på arbetsplatsen.

Mot bakgrund av det som anförts ovan och det faktum att Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö varit i kraft mindre än ett år delar utskottet inte Vänsterpartiets uppfattning att det behövs ny eller ändrad lagstiftning på området. Motionsyrkandet avstyrks därmed.

Reservationer

1. Medbestämmandelagen, punkt 1 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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 motion

2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 11 och avslår motionerna

2016/17:400 av Jenny Petersson (M),

2016/17:1287 av Jesper Skalberg Karlsson (M),

2016/17:1495 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M),

2016/17:1852 av Boriana Åberg (M) och

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkandena 21 och 22.

Ställningstagande

Vänsterpartiet anser att den fackliga vetorätten i medbestämmandelagen behöver stärkas. Genom 38–40 §§ medbestämmandelagen ges arbetstagarorganisationer möjlighet att granska och bedöma om en entreprenör eller ett bemanningsföretag som arbetsgivaren vill anlita eller hyra in bedriver sin verksamhet på ett seriöst sätt. Den fackliga vetorätten kan således stoppa användandet av oseriösa entreprenörer och bemanningsföretag och förhindrar därmed ekobrott, brott mot arbetsrättsliga lagar och annan lagstiftning (arbetsmiljölagen, arbetstidslagen etc.).

Enligt 38 § medbestämmandelagen ska en arbetsgivare, innan beslut om inhyrning av arbetskraft, på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation som hen är bunden av genom kollektivavtal för det avsedda arbetet. Har förhandling enligt 38 § ägt rum och arbetstagarorganisationen förklarar att den tänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal åsidosätts, eller att åtgärden strider mot vad som är allmänt godtagbart inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren enligt 39 § medbestämmandelagen.

Syftet med reglerna om facklig vetorätt i 39 § medbestämmandelagen är att förhindra ekonomisk brottslighet, brott mot arbetsrättsliga regler och mot annan lagstiftning. Vetorätten har bidragit till att sanera tvivelaktiga verksamheter. Förutsättningen för att en facklig organisation ska kunna utnyttja sin vetorätt är att förhandlingar ägt rum enligt 38 §

medbestämmandelagen. Om arbetsgivaren inte fullgör sin förhandlingsskyldighet kan inget veto läggas. Arbetsgivare ska inte ha fördelar av att bryta mot lagen. Därför bör fackliga organisationer kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 §. Kollektivavtalen är en grundsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen och utgör en garant för löner och andra villkor för arbetstagarna. Formuleringen ”strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde” är ett för vagt begrepp för att fackföreningar ska kunna lägga veto mot anlitanade av uthyrningsföretag som bedriver social dumpning. Inte minst för att förhindra att utländska arbetare utnyttjas och diskrimineras genom sämre löner och anställningsvillkor bör avsaknad av kollektivavtal kunna räcka för facklig vetorätt mot inhyring.

Jag anser att regeringen bör verka för att den fackliga vetorätten i medbestämmandelagen stärks i enlighet med vad som anförts ovan.

2. Medbestämmandelagen, punkt 1 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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 motion
2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkandena 21 och 22 samt
avslår motionerna
2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 11,
2016/17:400 av Jenny Petersson (M),
2016/17:1287 av Jesper Skalberg Karlsson (M),
2016/17:1495 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M) och
2016/17:1852 av Borian Åberg (M).

Ställningstagande

Liksom utskottet är jag väl medveten om att Sverige har förhållandevis få strejker. Däremot menar jag att det finns flera andra konflikter på arbetsmarknaden. Fler och fler anställda och företag hamnar i avtalslösa tillstånd när ett avtal löpt ut. Hot om konfliktåtgärder förekommer fortfarande i stor utsträckning, och i vissa fall görs också allvar av hoten i proportioner som inte står i paritet till vad avtalstvisten gäller. För att skapa en bättre ordning på arbetsmarknaden vill Kristdemokraterna stärka medlingens roll och skapa en proportionalitet i sympatiåtgärderna så att de inte oskäligt drabbar någon motpart eller hotar samhällsviktiga funktioner.

Parterna bör inte få använda sig av arbetsrättsliga konfliktåtgärder utan att först söka medling vid Medlingsinstitutet eller, om parterna är eniga, den oberoende part som parterna enats om.

Vidare vill Kristdemokraterna se över lagstiftningen om sympatiåtgärder på arbetsmarknaden för att skapa ökad proportionalitet mellan aktörers aktionsutrymme, samt att förhindra att samhällsviktiga funktioner används i konflikter.

Jag anser att regeringen, i enlighet med vad som anförts ovan, dels bör vidta åtgärder för att begränsa rätten till arbetsrättsliga konfliktåtgärder, dels se över lagstiftningen kring sympatiåtgärder på arbetsmarknaden.

3. Nya anställningsformer för sänkta trösklar m.m., punkt 2 (M)

av Katarina Brännström (M), Niklas Wykman (M), Christian Holm Barenfeld (M) och Erik Andersson (M).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkandena 14 och 18 samt

2016/17:3372 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M) yrkandena 21 och 24 samt

avslår motionerna

2016/17:81 av Johan Nissinen (SD),

2016/17:324 av Lotta Finstorp m.fl. (M) yrkande 2,

2016/17:359 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M) yrkandena 1 och 2,

2016/17:447 av Isabella Hökmark (M),

2016/17:1068 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 5,

2016/17:1113 av Anette Åkesson (M),

2016/17:1467 av Borian Åberg (M),

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande 1,

2016/17:2970 av Helena Lindahl m.fl. (C) yrkande 6,

2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M) yrkande 2,

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 2 och

2016/17:3383 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkande 4.

Ställningstagande

I takt med att bidragsberoendet minskat i de grupper som står relativt nära arbetsmarknaden ser vi hur utanförskapet förändras. Det blir smalare och djupare. Risken att grupper som står nära arbetsmarknaden återigen pressas ut i utanförskap kvarstår visserligen, och förstärks av att regeringen nu gör det mindre lönsamt att arbeta.

Det nya utanförskap vi ser i Sverige kan beskrivas med att många människor aldrig får sitt första jobb och överhuvudtaget inte kommer in på arbetsmarknaden, delvis på grund av de trösklar som finns i form av höga skatter på arbete, men också för att många saknar de kunskaper och erfarenheter som krävs på den svenska arbetsmarknaden. Det är unga och utrikes födda som drabbas allra hårdast.

Den svenska arbetsmarknaden har under lång tid präglats av trösklar i form av hög skatt på arbete som gjort det mindre lönsamt och attraktivt att arbeta. I dag växer ytterligare trösklar fram, i form av att kunskapskraven på arbetskraften ökar. Antalet jobb som kan utföras med endast grundskoleutbildning minskar samtidigt som kraven på att förvärvsarbetare ska kunna byta arbetsplats, yrke eller bransch ökar. Nya jobb i främst tjänstesektorn som kräver mer begränsad utbildning växer visserligen till, men inte i lika stor utsträckning som andra arbeten med liknande kompetenskrav försvinner. SCB:s prognos visar att efterfrågan på arbetskraft med förgymnasial utbildning sjunker med nästan 40 procent fram till 2035.

Unga som inte får med sig tillräckliga kunskaper från gymnasiet har därför svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden, och riskerar att få det än svårare i framtiden. Bland de unga som varken arbetar eller studerar har minst en tredjedel inte gått klart gymnasiet. Arbetslösheten för unga utan gymnasieutbildning är mer än dubbelt så hög som för ungdomar som har klarat gymnasiet. Gruppen drabbades hårdare under finanskrisen och har inte återhämtat sig sedan dess. När kunskapskraven på arbetsmarknaden ökar, och jobben med lägre utbildningskrav blir färre, drabbas också utrikes födda som har liten erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden och ofta har begränsad utbildning. Inom gruppen nyanlända som befann sig i etableringsuppdraget i mars 2016 hade hälften högst förgymnasial utbildning. Sverige är ett av de länder i Europa som har det största sysselsättningsgapet mellan utrikes och inrikes födda.

Moderaterna vill mot denna bakgrund införa en ny anställningsform i anställningsskyddslagen: en förstajobbetanställning. Anställningen ska vara tidsbegränsad och innehålla vissa utbildningsinslag. Krav på kollektivavtal ska inte ställas. Denna nya anställningsform ska kunna komplettera de s.k. YA-jobben genom att utbildningsinnehållet kan anpassas till arbetsplatsen och den enskildes behov. Arbetsförmedlingen och komvux bör få i uppdrag att ansvara för stödstrukturer i fråga om utbildningsinnehållet. Samtidigt bör arbetsgivaren ges en förlängd period för att pröva om den anställde klarar de uppgifter som han eller hon utbildas för.

Vi anser att regeringen bör vidta åtgärder för att införa förstajobbetanställning som en ny anställningsform för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för unga och nyanlända.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har tjänat Sverige väl. Ansvarstagande parter på arbetsmarknaden leder till stabilitet, vilket skapar långsiktigt trygga villkor för investeringar i Sverige. En viktig del i den svenska modellen är att arbetsrätten ger ett starkt skydd mot godtyckliga uppsägningar, vilket bidrar till att skapa trygghet för arbetstagaren. Flexibiliteten på arbetsmarknaden är dock den svenska modellens akilleshäla. Alltför strikta regleringar kan minska rörligheten och ge vissa negativa effekter på arbetsmarknaden. Effekterna på den totala sysselsättningen är små, men en större del av arbetslösheten riskerar att bäras av inträdande grupper såsom unga och utrikes födda.

För att göra det lättare för dessa grupper att komma in på arbetsmarknaden och få sina första jobb anser vi att regeringen bör återkomma med förslag om att förlänga tiden för provanställning i anställningsskyddslagen från sex till tolv månader.

4. Nya anställningsformer för sänkta trösklar m.m., punkt 2 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD).

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

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande 1 och

avslår motionerna

2016/17:81 av Johan Nissinen (SD),

2016/17:324 av Lotta Finstorp m.fl. (M) yrkande 2,

2016/17:359 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M) yrkandena 1 och 2,

2016/17:447 av Isabella Hökmark (M),

2016/17:1068 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 5,

2016/17:1113 av Anette Åkesson (M),

2016/17:1467 av Boriana Åberg (M),

2016/17:2970 av Helena Lindahl m.fl. (C) yrkande 6,

2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkandena 14 och 18,

2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M) yrkande 2,

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 2,
2016/17:3372 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M) yrkandena 21 och 24 samt
2016/17:3383 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkande 4.

Ställningstagande

Sverigedemokraterna vill att en helt ny anställningsform införs i lag, lärlingsanställning. Rent juridiskt bör den jämföras med nuvarande provanställning, men den ska kunna gälla högst 3 år. Vid sidan av våra omfattande satsningar på utbildningsväsendet i syfte att komma till rätta med mismatchning, kompetensbrist och utanförskap vill vi skapa ett nytt svenskt lärlingssystem i världsklass, med Tyskland och Österrike som förebild. Den s.k. mismatchningen på arbetsmarknaden har ökat påtagligt under de senaste decennierna och prognostiseras att öka ytterligare, givet att kompetensförsörjningen till näringslivet inte stimuleras.

Ett modernt lärlingssystem borde baseras på teoretiska kärnämnen, såsom matematik, svenska och engelska, vilket man studerar i skolan exempelvis två dagar i veckan, medan man praktiserar ett yrke på en faktisk arbetsplats. Lärlingssystemet inriktar sig i första hand mot ungdomar som börjar på gymnasiet, men bör vara öppet för äldre som av olika skäl inte slutfört sin gymnasieutbildning. Detta kan alltså avse såväl inrikes födda som utrikes födda. Vad avser äldre som saknar gymnasieexamen så förespråkar Sverigedemokraterna en utbyggnad av komvux där man kan läsa ihop sina betyg. Den som studerar på komvux i syfte att läsa ihop till en gymnasieexamen är därmed också kvalificerad för en lärlingsutbildning, oavsett ålder.

Arbetsgivaren är helt befriad från att betala arbetsgivaravgifter, lärlingsanställningen jämställs med en provanställning, en minimilön per månad lagfäst, och är tillika ”fredad”, det vill säga den ersätter inte andra inkomster eller försörjningsstöd. En person som saknar gymnasieexamen och uppbär försörjningsstöd har således mycket starka incitament att färdigställa sin examen under tiden för lärlingsutbildning hos ett företag.

Vi anser att regeringen bör verka för att det införs en ny anställningsform i lag – lärlingsanställning – i enlighet med vad som anförts ovan.

5. Nya anställningsformer för sänkta trösklar m.m., punkt 2 (C)

av Annika Qarlsson (C).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2016/17:2970 av Helena Lindahl m.fl. (C) yrkande 6 och
avslår motionerna
2016/17:81 av Johan Nissinen (SD),
2016/17:324 av Lotta Finstorp m.fl. (M) yrkande 2,
2016/17:359 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M) yrkandena 1
och 2,
2016/17:447 av Isabella Hökmark (M),
2016/17:1068 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 5,
2016/17:1113 av Anette Åkesson (M),
2016/17:1467 av Boriana Åberg (M),
2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande
1,
2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkandena 14 och 18,
2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M)
yrkande 2,
2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 2,
2016/17:3372 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M) yrkandena 21 och 24 samt
2016/17:3383 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkande 4.

Ställningstagande

Centerpartiet vill sänka trösklarna på svensk arbetsmarknad. Många nyanlända har färdighetsnivåer som till en början gör att de står långt från arbetsmarknaden och att svensk arbetsmarknad är dålig på att få dessa människor i arbete. Forskningen antyder att lägre ingångslöner, i kombination med andra reformer, har potential att öka sysselsättningen hos marginalgrupper. Centerpartiet har uppmanat arbetsmarknadens parter att ta sitt ansvar och sänka trösklarna för nyanlända genom att skapa ingångsjobb, med lägre ingångslöner, under en period för de nyanlända som inte får arbete, som efter en tid övergår i vanliga ingångslöner. På så vis får nyanlända en andra chans på arbetsmarknaden för att undvika bidragsberoende. Givet att parterna tar sitt ansvar har Centerpartiet sagt att det är villigt att sänka såväl inkomstskatterna som arbetsgivaravgifterna för samma personer, upp till en viss lönesumma.

Centerpartiet vill öka såväl flexibiliteten som tryggheten på svensk arbetsmarknad. Detta kräver bl.a. att turordningsreglerna byts ut mot ett modernare och tryggare system och att kraven på proportionalitet vid användning av sympatiåtgärder och blockader ökar. Även företrädesrätten vid återanställning bör ses över för att minska riskerna med att anställa. Vi vill även se en jobbpakt för småföretagen som låter ungdomar, nyanlända och långtidsarbetslösa kombinera arbete med utbildning och handledning.

Jag anser att regeringen, i enlighet med vad som anförts ovan, bör verka för att lagar och regler på arbetsmarknaden görs om för att sänka trösklarna och öka flexibiliteten och tryggheten.

6. Nya anställningsformer för sänkta trösklar m.m., punkt 2 (L)

av Fredrik Malm (L).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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
2016/17:1068 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 5 och
avslår motionerna
2016/17:81 av Johan Nissinen (SD),
2016/17:324 av Lotta Finstorp m.fl. (M) yrkande 2,
2016/17:359 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M) yrkandena 1
och 2,
2016/17:447 av Isabella Hökmark (M),
2016/17:1113 av Anette Åkesson (M),
2016/17:1467 av Boriana Åberg (M),
2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande
1,
2016/17:2970 av Helena Lindahl m.fl. (C) yrkande 6,
2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkandena 14 och 18,
2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M)
yrkande 2,
2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 2,
2016/17:3372 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M) yrkandena 21 och 24 samt
2016/17:3383 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkande 4.

Ställningstagande

Konjunkturinstitutet, EU-kommissionen, OECD, IMF och Finanspolitiska rådet har alla pekat på att de höga ingångslönerna i Sverige försvårar integrationen. Regeringen gör vissa välkomna satsningar på utrikes födda med utbildning men gör inte tillräckligt för dem som har en lägre utbildningsnivå. Dessa människor kommer inte att hjälpas av regeringens snabbspår eller aldrig så bra system för validering. De behöver en politik som ger dem möjlighet till utbildning, men framför allt behövs en politik som ger dem chansen att få ett jobb och en lön att leva på. Därför vill Liberalerna att unga och nyanlända ska kunna få s.k. startjobb som halverar lönekostnaden för arbetsgivaren och ger individen en lön på mellan 14 000 och 16 000 kronor.

Jag anser att regeringen, i enlighet med vad som anförts ovan, bör återkomma med förslag om att införa s.k. startjobb.

7. Nya anställningsformer för sänkta trösklar m.m., punkt 2 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 2 och

2016/17:3383 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkande 4 och

avslår motionerna

2016/17:81 av Johan Nissinen (SD),

2016/17:324 av Lotta Finstorp m.fl. (M) yrkande 2,

2016/17:359 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M) yrkandena 1 och 2,

2016/17:447 av Isabella Hökmark (M),

2016/17:1068 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 5,

2016/17:1113 av Anette Åkesson (M),

2016/17:1467 av Borian Åberg (M),

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande 1,

2016/17:2970 av Helena Lindahl m.fl. (C) yrkande 6,

2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkandena 14 och 18,

2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M) yrkande 2 och

2016/17:3372 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M) yrkandena 21 och 24.

Ställningstagande

Kristdemokraternas arbetsmarknadspolitik syftar till att förbättra matchningen. Arbetsgivare och arbetstagare ska lättare kunna finna varandra på arbetsmarknaden. För det krävs bättre utbildning, snabbare validering av befintlig kunskap och att trösklar in på arbetsmarknaden sänks. En stor andel av dem som nu och troligtvis även framöver är arbetslösa är personer födda utanför Sverige och i många fall utanför Europa med låg utbildningsnivå. Höga ingångslöner är något som många ekonomer och internationella bedömare, som IMF, pekar på som hinder på den svenska arbetsmarknaden för personer med lägre utbildning och sämre språkkunskaper. Ett sätt att försöka hantera detta har varit olika typer av arbetsmarknadsåtgärder som syftar till att subventionera och träna upp arbetskraft till att nå en produktivitet som motsvarar kollektivavtalsnivå. Detta behöver inte vara fel, men ofta har

stöden varit krångliga och omgärdade av olika restriktioner, och inte sällan har kännedomen om dem varit låg. Regelkrånglet anförs ofta av arbetsgivarorganisationerna men har också hänvisats till som problem av Arbetsförmedlingen.

Kristdemokraterna föreslår därför en helt ny anställningsform – introduktionsanställningar. Den arbetsgivare som vill lära upp en ny medarbetare skriver inte under ett anställningsavtal utan ett introduktionsanställningsavtal. Anställningsformen gäller inte jobb som kräver eftergymnasial utbildning eller där lägsta kollektivavtalsenliga lön är över 22 000 kronor per månad. Introduktionsanställningar är ingen arbetsmarknadsåtgärd. Ingen byråkrati, inga stöd eller nya subventioner – dock blir det möjligt att kombinera med nystartsjobb. En introduktionsanställning bygger på att 75 procent av arbetstiden är arbete och 25 procent är lära-sig-jobbet-tid. Det kan handla om mer traditionella utbildningsinslag såväl som att lära sig jobbet på jobbet. Därför kan lönen sättas ned till 75 procent av kollektivavtalsnivån eller högre. Den enskilda medarbeten ges en anställning som innebär att han eller hon får träning och utbildning för att efter hand (max fem år) kunna få full lön. Eftersom personen ges samma anställningsskydd som övriga anställda finns det en tydlig drivkraft för arbetsgivaren att ge medarbetaren utbildning och träning. Introduktionsanställningens främsta målgrupp är nyanlända med låg utbildning och unga med bristande utbildningsbakgrund, men anställningen omfattar alla som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, oavsett ålder eller etnicitet.

Vem som helst kan ta en introduktionsanställning och vilken arbetsgivare som helst kan anställa en person på det sättet. Inga åldersbegränsningar. Inget krav på arbetslöshet. Inga kollektivavtal krävs på arbetsplatsen. Introduktionsanställningen ska kunna kombineras med nystartsjobb. Inkomstskatt och arbetsgivaravgift fungerar som vanligt. Inga stöd eller subventioner att hålla reda på. Den introduktionsanställda omfattas av anställningsskyddslagen som andra anställda. Arbetsgivaren och den anställda ansvarar själva för att fylla utbildningstiden med ett meningsfullt innehåll. Ingen rapportering till Arbetsförmedlingen eller någon annan myndighet. Enkla restriktioner innebärande dels att antalet introduktionsanställda på en arbetsplats inte kan vara fler än antalet vanligt anställda dels att om lägsta lön är högre än 22 000 kronor enligt kollektivavtal eller om anställningen avser ett jobb som kräver eftergymnasial utbildning kan introduktionsanställning inte bli aktuell. Längsta tillåtna introduktionsanställning är fem år och anställningarna ska vara på heltid. Med Kristdemokraternas riktade jobbskatteavdrag mot grupper som håller på att etablera sig på arbetsmarknaden blir introduktionsanställningen mer lönsam att arbeta inom.

Jag anser att regeringen, i enlighet med vad som anförts ovan, bör återkomma med förslag om att införa anställningsformen introduktionsanställning.

8. Stärkt anställningsskydd, 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 motion

2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 1–3, 5, 6 och 14 samt avslår motionerna

2016/17:1064 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 3,

2016/17:1680 av Krister Örnfjäder m.fl. (S) yrkandena 1–3,

2016/17:1914 av Margareta B Kjellin (M) yrkande 1,

2016/17:2354 av Johan Forssell m.fl. (M, C, L, KD) delyrkande 2,

2016/17:2735 av Hans Hoff (S) och

2016/17:2778 av Teres Lindberg (S).

Ställningstagande

Vänsterpartiet anser att tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden och att tidsbegränsade anställningar bara ska få användas när det finns objektiva skäl för det. Så är det inte i dag.

För att anställa någon på ett vikariat krävs att en anställd är frånvarande och tillfälligt behöver ersättas. Men för att erbjuda någon en allmän visstidsanställning enligt 5 § anställningsskyddslagen finns inga sådana kriterier alls. Det står arbetsgivaren fritt att välja en tidsbegränsad anställning utan att motivera det. Därmed kan det inte sägas att tillsvidareanställning länge är norm i den svenska arbetsrättslagstiftningen.

Allmän visstidsanställning bryter med en grundtanke i anställningsskyddslagen, nämligen att arbetstagaren, som i utgångspunkten har en underordnad relation till arbetsgivaren, åtminstone ska skyddas mot godtycke. Allmän visstidsanställning kan tvärtom sägas bygga på just godtycke.

Allmän visstidsanställning infördes av den borgerliga regeringen 2007. Vänsterpartiet har sedan dess, tillsammans med flera fackförbund, framfört krav på att allmän visstidsanställning bör tas bort ur anställningsskyddslagen. Den nuvarande regeringen har hittills varit ovillig att tillmötesgå detta krav, trots de uppenbara problem som anställningsformen medför.

I debatten har det hävdats att man i första hand bör komma till rätta med problemen i förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Men grundproblemet har skapats genom utformningen av lagen och bör lösas därigenom. Dagens utformning ger en ensidig fördel till arbetsgivarna och bygger in ett godtycke i systemet. Arbetsgivarna har inget att vinna på att

reglera detta i kollektivavtal, samtidigt som problemet är som störst på områden där arbetstagaren redan befinner sig i särskilt utsatta situationer. I den mån frågan ändå regleras genom kollektivavtal betyder det dessutom att arbetstagarorganisationen måste betala för något som lagstiftaren inte borde ha öppnat för. En liknande slutsats drog LO-kongressen 2016, som fattade beslut om att LO ska verka för att allmän visstidsanställning ska tas bort ur anställningsskyddslagen. Det finns således ett brett fackligt stöd för att ändra lagstiftningen.

Jag anser att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i anställningsskyddslagen så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar

Lagen bör i denna del även fortsättningsvis vara semidispositiv. Det innebär att arbetsmarknadens parter i centrala kollektivavtal kan komma överens om de anställningsformer som är lämpliga inom respektive bransch.

Det ska inte vara möjligt att stapla olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ovanpå varandra under alltför lång tid. De lagändringar som trädde i kraft den 1 maj 2016, mot bakgrund av proposition 2015/16:62, innebär en förbättring jämfört med tidigare lagstiftning. Vänsterpartiet anser dock, i likhet med flera fackförbund, att lagändringarna både är otillräckliga och svårtolkade. Det är dessutom oklart om de verkligen uppfyller visstidsdirektivets krav. Det kommer även fortsättningsvis att vara möjligt att stapla visstidsanställningar under lång tid.

Det är inte acceptabelt att anställningstryggheten går att kringgå på det här sättet. Vänsterpartiet anser att det behövs en skärpning av reglerna mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar. Reglerna ska vara enkla att förstå och tillämpa. Principen bör vara att låta alla anställningsformer ingå i bedömningen av maximal tid som visstidsanställd.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om att i anställningsskyddslagen införa 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.

Ett omfattande och växande problem på svensk arbetsmarknad är utvecklingen mot allt fler s.k. intermittert anställda, t.ex. timanställda, springvikarier eller personer som rings in vid behov. Intermitteranta anställningar är inte lagreglerade utan regleras i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Personer med denna form av tidsbegränsad anställning har en anställningstid som enbart räknas när de arbetar. Ett nytt anställningsförhållande påbörjas varje gång arbete utförs. I LO:s tjänstebanscher pågår en utveckling där denna form av moderna daglönare blir allt vanligare. Arbetsgivarna väljer att utnyttja sina möjligheter att använda sig av intermittert anställda via anställningsformen allmän visstid. Personer med intermitteranta anställningar erbjuds arbete med kort varsel, har ingen garanterad arbetstid, inget schema och därmed ingen garanterad inkomst. Intermitteranta anställningar kan fortgå under en lång period, ofta

under flera år. De arbetstagare som omfattas av intermittenta anställningar är främst unga, kvinnor och personer med utländsk bakgrund. De intermittent anställda har i praktiken inte något anställningsskydd alls – de är helt utlämnade till arbetsgivarens godtycke. De lagändringar som trädde i kraft den 1 maj 2016, mot bakgrund av proposition 2015/16:62, ger inget skydd mot arbetsgivarnas systematiska missbruk av intermittenta anställningar.

Vänsterpartiet ser ett stort behov av att komma till rätta med det omfattande missbruk av intermittenta anställningar som präglar delar av svensk arbetsmarknad. TCO framhöll i sitt remissvar på Ds 2015:19, som föregick proposition 2015/16:62, att regeringen bör arbeta vidare med frågan om en begränsningsregel som ger ett effektivt skydd mot missbruk av intermittenta anställningar. Vänsterpartiet delar TCO:s uppfattning i detta avseende.

Vänsterpartiet menar att detta kan göras antingen kopplat till ett lagstiftningsarbete som syftar till att ta bort allmän visstidsanställning eller genom en separat process.

Jag anser med det ovan anförda att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att analysera de ekonomiska och sociala effekterna av intermittenta anställningar samt utforma en begränsningsregel som ger ett effektivt skydd mot dessa.

En vikarie är tänkt att vara en person som ersätter en bestämd viss person under en bestämd tid. Möjligheten att anställa på vikariat fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden genom att det går att anställa ersättare vid olika former av tjänstledighet, sjukdom och semestrar. Om inte den möjligheten fanns skulle arbetsbelastningen bli alltför stor för den personal som inte är ledig. Det skulle också bli svårare att få tjänstledigt av andra anledningar än de som ger rätt till tjänstledighet enligt lag och avtal. Anställningsformen ska dock inte kunna missbrukas.

Poängen med vikariat är att det finns ett personsamband. I verkligheten används vikariat ibland på vaga grunder där det kan vara oklart om vikarien alls ersätter en frånvarande person eller om det i själva verket handlar om att täcka upp för vakanser eller tillfälliga arbetsanhopningar. Det är inte acceptabelt att vikariatsformen missbrukas på detta sätt. Arbetstagarnas fackliga organisationer måste ha insyn i vilka faktiska förhållanden som omger en anställning för att kunna hävda lagstadgade och avtalade anställningsvillkor. Om inget personsamband finns ska inte heller anställningsformen vikariat användas. Naturligtvis måste det finnas utrymme för rockader i en organisation, så att en vikarie täcker upp för en person som utför en frånvarande anställds arbetsuppgifter. Det måste dock på ett tydligare sätt än vad som är fallet i dag gå att se sambandet med en anställds frånvaro och en vikarie.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen föreslagit ett tydligare personsamband vid vikariat. Arbetsmarknadsutskottet avstyrker vårt förslag och hänvisar till att regelverket i huvudsak är väl avvägt och att nya bestämmelser mot missbruk av visstidsanställningar nyligen börjat gälla. Jag har en annan uppfattning. Vänsterpartiet anser att de lagändringar som trädde

i kraft den 1 maj 2016 för att motverka missbruk av s.k. staplade visstidsanställningar är alltför otillräckliga och att behovet av ett tydligare personsamband vid vikariat kvarstår.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag där regelverket kring vikariat förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen.

Det anställningsskydd som i dag finns i anställningsskyddslagen skyddar anställningen som sådan i arbetsbristsituationer genom turordningsregler och återanställningsrätt. Däremot finns inte på samma sätt ett skydd för sysselsättningsgraden i anställningen.

Detta medför att arbetsgivare, med hänvisning till arbetsbrist, kan välja att sänka sysselsättningsgraden för arbetstagare i stället för att säga upp dem. Fenomenet kallas hyvling, dvs. att arbetstidsmålet hyvlas ned från heltid till deltid. Flera fackförbund, däribland HRF, Fastighets och Handels, har på senare år vittnat om att detta är ett växande problem inom deras branscher. Arbetsgivaren omorganiserar och sänker arbetstiden för de anställda. Ibland används metoden för att sänka arbetstiden för redan anställda och ta in nya på deltid.

Nackdelarna med hyvling är stora, inte minst för de arbetstagare som drabbas. Flera fackförbund har slagit larm om att deras medlemmar inte längre kan försörja sig på sina löner efter att sysselsättningsgraden hyvplats. Således blir en till synes enkel lösning för arbetsgivarna ett riktigt problem för samhället i allmänhet och för arbetstagarna i synnerhet.

Att det går att hyvla tjänster vid arbetsbrist beror dels på att det räknas som skäligt omplaceringserbjudande att erbjuda samma tjänst (men till lägre sysselsättningsgrad), dels på att sysselsättningsgraden i sig inte skyddas genom anställningsskyddslagen.

Problemet med hyvling lyftes fram i en gemensam motion från Fastighets, Handels, HRF, Kommunal och Seko i samband med LO-kongressen 2016. Kongressen beslutade att LO ska verka för en lagändring för att motverka hyvling. Vänsterpartiet anser, i likhet med LO-kongressen, att det krävs en lagändring för att komma till rätta med det problem som lyfts fram här. Att det är möjligt att kringgå anställningsskyddet på detta sätt strider mot intentionerna i anställningsskyddslagen.

Frågan har nu blivit aktuell och akut sedan Arbetsdomstolen i en dom den 30 november 2016 gett en arbetsgivare rätt mot Handelsanställdas förbund. Anställda som fått se sina heltidstjänster omvandlade till deltid ansågs inte skyddade av anställningsskyddslagen. Detta är ett hål i lagen som måste täppas till av lagstiftaren.

Jag anser att regeringen bör återkomma med förslag där anställningsskyddslagen ändras så att regelverket gällande arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad.

Offentligt finansierade verksamheter har sedan länge upphandlats av privata företag i växande omfattning. I synnerhet inom kollektivtrafiken har dessa upphandlingar på senare år blivit mer omfattande. De problem dessa

upphandlingar innebär för de anställda har blivit alltmer uppenbara, vilket uppmärksammats av flera fackförbund.

När en ny entreprenör vinner en upphandling av kollektivtrafiken i ett län sägs som regel alla anställda hos den tidigare entreprenören upp på grund av arbetsbrist. Den nya entreprenören har ingen skyldighet att ta över personalen. Vid upprepade tillfällen har anställda tvingats att söka om sina jobb utan några garantier om någon ny anställning.

Vanligtvis erbjuds många av de anställda jobb hos den nya entreprenören, men denne kan välja ut vilka, utan hänsyn till turordningsreglerna. Anställda i offentliga verksamheter som upphandlas förlorar därmed i praktiken den anställningstrygghet de har rätt till enligt anställningsskyddslagen.

Turordningsreglerna och rätten till återanställning är till för att skydda arbetstagarna från godtyckliga uppsägningar. Skyddet är särskilt viktigt för äldre anställda, men också för fackliga företrädare, skyddsombud och anställda som utnyttjar sin lagliga rätt att vara frånvarande på grund av exempelvis politiska uppdrag.

Risken är uppenbar att anställda i upphandlade verksamheter blir rädda för att ta på sig fackliga eller politiska uppdrag eller på annat sätt riskera att betraktas som obekväma av arbetsgivaren, eftersom det kan leda till att de blir av med jobbet vid nästa upphandling.

Fackförbunden Kommunal och Seko har försökt lösa frågan via kollektivavtal, men det är uppenbart att det inte är tillräckligt. Problemet kvarstår, och för att komma till rätta med detta krävs ändrad lagstiftning.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen lagt fram förslag om att lagstiftningen bör ändras i syfte att stärka anställningsskyddet vid upphandlingar och därigenom motverka de problem som redogjorts för här. Utskottet har avstyrkt vårt förslag bl.a. med hänvisning till vissa befintliga skyddsregler i anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen och till parternas möjligheter att reglera frågan om arbetstagarnas rättigheter vid övergång av verksamhet i kollektivavtal. Vänsterpartiet kan konstatera att de befintliga skyddsreglerna inte är tillräckliga och att parterna inte haft förmåga att lösa problemet avtalsvägen. Vi kan även konstatera att regeringens proposition 2015/16:195 Nytt regelverk om upphandling inte innehöll några förslag om stärkt anställningsskydd vid offentlig upphandling. Vi väljer därför att lägga fram vårt förslag på nytt.

Jag anser mot denna bakgrund att regeringen bör återkomma med förslag om ändringar i anställningsskyddslagen, medbestämmandelagen och lagen om offentlig upphandling så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar.

9. Rätt till heltid, punkt 4 (V)

av Ali Esbati (V).

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
2016/17:810 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 2 och
avslår motionerna
2016/17:1697 av Hanna Westerén (S),
2016/17:2184 av Gunilla Carlsson och Mattias Jonsson (båda S) och
2016/17:2373 av Roger Hedlund (SD).

Ställningstagande

Det ska vara möjligt för alla som arbetar att försörja sig på sitt arbete. För den som är hänvisad till att jobba deltid är det ofta en omöjlighet att klara sin egen och eventuella barns försörjning. Att jobba deltid innebär i praktiken ofta att man blir beroende av någon annan för att klara sig. Mer än 1 miljon personer, nästan var fjärde sysselsatt, arbetar deltid. Nästan 70 procent av dem som arbetar deltid är kvinnor (SCB AKU, Andra kvartalet 2016). Antalet heltidsarbetande kvinnor har visserligen ökat över tid, men mönstret är fortfarande tydligt – kvinnor arbetar deltid i betydligt större utsträckning än män. Orsakerna till deltidsarbete varierar, men var tredje deltidsarbetande vill och kan jobba mer än de timmar de erbjuds av sin arbetsgivare. Det är framför allt i kvinnodominerade yrken inom vård, omsorg och privat tjänstesektor som deltider är det enda som erbjuds, ofta i form av otrygga anställningar som timvikariat eller behovsanställningar. Detta är en av de mest grundläggande orsakerna till de stora inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män. Deltidsarbete innebär inte bara en lägre inkomst. Personer som arbetar deltid har också sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet, sämre löneutveckling och lägre ersättning från socialförsäkringarna, arbetslöshetsförsäkringen och pensionssystemet. I branscher där det mest är män som arbetar har det under lång tid varit möjligt att organisera arbetet utan att män i någon större utsträckning arbetar deltid mot sin vilja. Det måste också vara möjligt inom kvinnodominerade branscher. Det är ohållbart att den som väljer ett visst yrke ska vara hänvisad till deltidsjobb bara för att det är smidigare för arbetsgivaren.

Möjligheten att arbeta deltid för den som så önskar ska naturligtvis finnas kvar. Men normen att en anställning ska vara på heltid måste stärkas. Det är en central jämställdhetsfråga att också undersköterskor, servitriser och butiksbiträden ska kunna leva på sin lön. Frågan om hur rätten till heltidsanställning ska kunna stärkas har varit föremål för en statlig utredning, den s.k. Heltidsutredningen. I november 2005 överlämnades betänkandet Stärkt rätt till heltidsanställning (SOU 2005:105) med förslag om en lag om

heltidsanställning. Utredningen ledde dock aldrig till någon lagstiftningsåtgärd, och problemet kvarstår.

Vänsterpartiet har vid upprepade tillfällen motionerat om att rätten till heltid ska stärkas genom att anställningsskyddslagen ändras så att heltid blir norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta. Arbetsmarknadsutskottet har avslagit dessa motioner med motiveringen att frågan i första hand bör lösas av arbetsmarknadens parter genom förhandlingar och kollektivavtal. Utskottet har även hänvisat till det arbete som bedrivits inom ramen för Delegationen för jämställdhet i arbetet, den s.k. JA-delegationen (bet. 2015/16:AU7). I juni 2015 presenterade JA-delegationen sitt slutbetänkande. Delegationen föreslår bl.a. att det initieras partssamtal om arbetstidsfrågor, med särskilt fokus på rätt till heltid, ofrivillig deltid och sammanhållen arbetstid (SOU 2015:50). Ärendet bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Det pågår samtidigt ett arbete inom Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) för att öka antalet heltidsanställda inom kommuner och landsting, en sektor där deltidsarbete är särskilt utbrett. Våren 2016 tecknade SKL ett treårigt avtal med Kommunal. Avtalet innehåller flera delar som syftar till ökat heltidsarbete, bl.a. att tillsvidareanställningar på heltid ska eftersträvas vid nyanställning. Vänsterpartiet menar att detta är vällovligt och ett bra steg på vägen. För att alla på arbetsmarknaden ska omfattas av rätt till heltid krävs dock lagstiftning. Vi delar således inte utskottets bedömning att en rätt till heltidsanställning är olämplig att reglera i lagstiftning. En rätt till heltid bör således införas i lag samtidigt som deltid ska vara en möjlighet – inte ett tvång.

Jag anser mot denna bakgrund att regeringen bör återkomma med förslag om att stärka rätten till heltid genom ändringar i anställningsskyddslagen som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta.

10. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 5 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD).

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

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande 7 och

avslår motionerna

2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 7,

2016/17:1020 av Jesper Skalberg Karlsson (M),
2016/17:1086 av Fredrik Malm m.fl. (L),
2016/17:1114 av Anette Åkesson (M),
2016/17:1567 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M),
2016/17:2588 av Jeff Ahl (SD),
2016/17:2973 av Johanna Jönsson m.fl. (C) yrkande 12,
2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M)
yrkande 1 och
2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 20.

Ställningstagande

Den svenska ekonomin har förändrats radikalt sedan turordningsreglerna i anställningsskyddslagen infördes och är i dag mer globaliserad och mer tjänstebaserad. I dag är arbetstagarnas kompetens i många fall ett företags främsta tillgång. Möjligheten att behålla nyckelpersonal i svåra tider har således blivit viktigare och kommer sannolikt att bli ännu viktigare i framtiden. Vi är medvetna om att anställningsskyddslagen är en semidispositiv lag i den meningen att den kan avtalas bort genom kollektivavtal och att facket många gånger varit tillmötesgående i detta avseende. Det är dock långt ifrån alltid som facken tillåter företagen att behålla spjutspetskompetens framför annan personal som varit på arbetsplatsen längre, och i de fall där man faktiskt når en överenskommelse blir det ofta en kostsam process för företagen.

I en undersökning från 2009 angav Sveriges företagare att man ser flexibla turordningsregler som den näst viktigaste frågan för ett bättre företagsklimat. Hela åtta av tio företagare såg en sådan reform som en ganska eller mycket viktig fråga. Exakt hur allvarligt problemet är kan man givetvis diskutera, men det råder knappast något tvivel om att turordningsreglerna, såsom de är utformade i dag, hämmar såväl tillväxten som företagets anställningsbenägenhet. Mycket talar också för att regelverket framförallt missgynnar ungdomar och personer med invandrarbakgrund.

Sverigedemokraterna intar en pragmatisk hållning i denna fråga. Vi anser inte att man helt bör avskaffa den trygghet som turordningsreglerna medför för arbetstagarna, men vi vill samtidigt underlätta för företagen och stimulera tillväxt och sysselsättning genom att öka antalet undantag från turordningsreglerna i lagen från två till fem. God tillgång på arbete gynnar naturligtvis arbetstagarna som kollektiv. Missmatchning och höga trösklar för ungdomar är två av de allvarligaste strukturella problemen på den svenska arbetsmarknaden just nu. En reformering av turordningsreglerna skulle kunna bidra till att minska bägge dessa problem.

Vi anser att regeringen bör återkomma med förslag om att reformera turordningsreglerna i enlighet med vad som anförts ovan.

11. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 5 (C)

av Annika Qarllsson (C).

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

2016/17:2973 av Johanna Jönsson m.fl. (C) yrkande 12 och avslår motionerna

2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 7,

2016/17:1020 av Jesper Skalberg Karlsson (M),

2016/17:1086 av Fredrik Malm m.fl. (L),

2016/17:1114 av Anette Åkesson (M),

2016/17:1567 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M),

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande 7,

2016/17:2588 av Jeff Ahl (SD),

2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M) yrkande 1 och

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 20.

Ställningstagande

Svensk arbetsmarknad är tudelad. Särskilt nyanlända och personer med kort utbildning är arbetslösa i högre grad än andra. Sverige har också EU:s lägsta andel enkla jobb. Dessa två fenomen – svårigheterna för nyanlända och personer med kort utbildning att få in en fot på arbetsmarknaden och bristen på enkla jobb – hänger ihop.

Sysselsättningsgraden bland utrikes födda är lägre än bland inrikes födda. Lägst är den bland lågutbildade och personer som nyligen kommit till Sverige. Sysselsättningsgraden ökar när vistelsetiden i Sverige ökar men når aldrig upp till samma nivå som bland inrikes födda. Mest problematisk är situationen för personer som saknar gymnasieutbildning.

Utmaningen i Sverige är stor. Vi har bland världens stelaste arbetsmarknadsregleringar. Rörligheten mellan jobb är liten och trösklarna för att få sin första fot in är höga. Vi har på flera sätt ett tudelat samhälle. Den tudelningen vill Centerpartiet bryta.

Dagens arbetsrätt ökar risken, och därmed den förväntade kostnaden, av att anställa. Det missgynnar särskilt personer vars kompetens är svårbedömd, till exempel utlandsfödda som inte har gått i skolan i Sverige. Därför är den orättvisa arbetsrätten också ett hinder för integration. Därför behöver turordningsreglerna ses över.

Jag anser att regeringen, i enlighet med vad som anförts ovan, bör se över turordningsreglerna.

12. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, 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
2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 7 och
avslår motionerna
2016/17:1020 av Jesper Skalberg Karlsson (M),
2016/17:1086 av Fredrik Malm m.fl. (L),
2016/17:1114 av Anette Åkesson (M),
2016/17:1567 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M),
2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande
7,
2016/17:2588 av Jeff Ahl (SD),
2016/17:2973 av Johanna Jönsson m.fl. (C) yrkande 12,
2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M)
yrkande 1 och
2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 20.

Ställningstagande

Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist gör att arbetsgivare inte fritt kan välja vilka som ska sägas upp. Turordningskriterierna i anställningsskyddslagen är anställningstid och ålder. Dessa kriterier är, till skillnad från t.ex. kompetens, objektiva och lätta att fastställa. Om det krävs omplaceringar ska de som ska vara kvar, enligt anställningsskyddslagen, ha tillräckliga kvalifikationer för det kvarvarande arbetet. År 2000 beslutade en riksdagsmajoritet bestående av Moderaterna, Centerpartiet, Folkpartiet, Kristdemokraterna och Miljöpartiet att arbetsgivare med högst tio anställda innan förhandlingarna inleds, utan att ange skäl, får undanta två personer som denne vill ha kvar. Det innebär att förhandlingsrätten sätts ur spel.

Arbetsgivarens ensidiga beslut kan inte heller prövas rättsligt. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) har tidigare genomfört en utvärdering av undantagsregeln. Rapporten visade att undantagsregeln inte har lett till att fler nyanställs i små företag. Däremot finns det en tendens till fler avgångar bland löntagare i åldern 55–64 år, en åldersgrupp där väldigt många har stora svårigheter att åter få en anställning om de blir arbetslösa samtidigt som de inte är tillräckligt gamla för att ha rätt till någon pensionslösning. En orsak till att undantagsregeln inte lett till fler nyanställningar är att det redan före lagändringen var enkelt för arbetsgivare

att göra lokala överenskommelser med facket om avtalsurlistor. I dag är det alltför lätt för arbetsgivare att anställa på viss tid, och det ökade antalet visstidsanställningar har minskat arbetsgivarnas intresse av att göra undantag från turordningsreglerna.

Trots att relativt få arbetsgivare har använt sig av möjligheten att undanta två av de anställda från turordningen har undantagsregeln stor betydelse. Den inskränker förhandlingsrätten och ökar otryggheten för alla anställda på små arbetsplatser. Det finns inga sakliga skäl till att anställda i mindre företag ska ha sämre anställningsskydd än anställda i större företag. Anställningsskyddslagen ger, utan undantagsregeln, parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar på grund av arbetsbrist, som är både rättssäkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen. Nyckelpersoner var, genom kravet på tillräckliga kvalifikationer, skyddade redan innan undantagsregeln infördes.

Vänsterpartiet har under lång tid föreslagit att tvåpersonsundantaget i anställningsskyddslagen bör tas bort. Arbetsmarknadsutskottet har dock återigen avstyrkt vårt förslag med motiveringen att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen är väl avvägda och att eventuella förändringar först bör förankras hos parterna. Vänsterpartiet menar att den faktiska utvecklingen på arbetsmarknaden stärker de argument som vi och andra anförde redan vid undantagets införande. Vi menar att detta är en fråga om att slå vakt om de grundläggande intentionerna med anställningsskyddslagen. Vänsterpartiet väljer därför att lägga fram förslaget till riksdagen på nytt.

Jag anser att regeringen bör återkomma med förslag om att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen tas bort ur 22 § anställningsskyddslagen.

13. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 5 (L)

av Fredrik Malm (L).

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
2016/17:1086 av Fredrik Malm m.fl. (L) och
avslår motionerna
2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 7,
2016/17:1020 av Jesper Skalberg Karlsson (M),
2016/17:1114 av Anette Åkesson (M),
2016/17:1567 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M),

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande 7,
2016/17:2588 av Jeff Ahl (SD),
2016/17:2973 av Johanna Jönsson m.fl. (C) yrkande 12,
2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M) yrkande 1 och
2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 20.

Ställningstagande

Svensk ekonomi är relativt stark, men vi brottas alltjämt med för låg sysselsättning. Ungdomar och invandrare är två grupper som lider av hög arbetslöshet. En förklaring till detta är trögheter på arbetsmarknaden. För att öka sysselsättningen och ge fler grupper en chans behöver dagens arbetsmarknadsregler moderniseras. Ett arbete är ofta en förutsättning för att som ung kunna flytta hemifrån, eller som nyanländ integreras och känna sig välkommen i Sverige. I den globala konkurrensen duger det inte att utrikes födda har lägre sysselsättningsgrad än genomsnittet. Samtidigt råder det brist på arbetskraft. Politiken måste bidra med vägar för att hjälpa fler människor in på arbetsmarknaden.

De hinder som i dagens utformning av turordningsreglerna i anställningsskyddslagen sätter stopp för många gruppers inträde på arbetsmarknaden bör reformeras. Turordningsreglerna anger att den som senast anställdes också är den som först tvingas lämna i det fall ett företag behöver säga upp anställda. Detta system skapar ett antal problem. Rörligheten på arbetsmarknaden försämras då incitamentet att lämna en arbetsplats för en annan minskar i och med turordningsreglerna. Den som känner sig otrygg men skyddas av anställningsskyddslagen söker inte gärna nytt jobb och därför skapas en tröghet på arbetsmarknaden där anställda med tryggheten av en lång anställning låses fast vid företaget, på bekostnad av löneutveckling och personlig utveckling. Arbetsmarknadens matchningsmekanismer hindras.

Långtidsutredningen (SOU 2011:1) har jämfört det svenska anställningsskyddet med regler i jämförbara länder och konstaterat att de svenska regelverken är flexibla i vissa avseenden, och tröga i andra. I dagens läge kan en arbetsgivare enkelt förändra storleken på sin personalstyrka om hen så önskar. Däremot kan hen inte fritt välja att behålla de människor som på grund av sina kunskaper och sin kompetens blir ovärderliga för företaget, om inte särskilda uppgörelser görs med facket. Turordningsreglerna gör även att företag tenderar att satsa mindre pengar på vidareutbildning av nyligen anställda och personal med tillfälliga anställningar, på grund av deras osäkra position i företaget. Detta skapar en ond cirkel där redan utsatta grupper på arbetsmarknaden blir mindre anställningsbara, jämfört med de som redan etablerat sig på arbetsmarknaden.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har i huvudsak varit framgångsrik. Det är bra att staten om möjligt avstår från lagstiftning och i stället överlåter

åt arbetsmarknadens parter att lösa frågorna genom kollektivavtal. Samtidigt har arbetslivet i många avseenden förändrats de senaste decennierna. Enkelproduktion har lämnat plats för en alltmer kunskapsintensiv industri och en växande tjänstesektor, där rörligheten är större och den internationella konkurrensen skarpare. Om den svenska modellen ska kunna fungera i dagens arbetsliv behöver den moderniseras och arbetsrätten bli mer anpassad till behoven och villkoren på dagens arbetsmarknad.

Av dessa skäl behöver de nuvarande turordningsreglerna i anställningsskyddslagen vid uppsägning på grund av arbetsbrist ersättas med turordningsregler som baseras på den enskildes kompetens. Unga och nyanlända med rätt kompetens skulle då få större möjlighet att slå sig in på arbetsmarknaden, och företag skulle tillåtas strukturera sin arbetsstyrka efter kunnighet och inte ålder. Anställningsskyddslagen ska även i fortsättningen vara dispositiv, vilket betyder att arbetsmarknadens parter är fria att själva avtala om hur turordningsreglerna ska utformas inom deras bransch. Sådana samtal bör resultera i lämpliga kriterier för hur kompetens ska värderas i turordningen inom varje bransch. Inom vissa områden finns redan i dag kompetensfaktorn med som en avgörande faktor vid fastställande av turordningslistan. I t.ex. det omställningsavtal som finns tecknat mellan Svenskt Näringsliv och Privattjänstemannakartellen (PTK) finns möjligheten att på lokal nivå vid uppsägningar på grund av arbetsbrist ta större hänsyn till företagets behov av kompetens än vad som medges i lagen. Avtalet innehåller också extra resurser för att stödja de uppsagda medarbetarna i omställningen. Det pekar på att det finns ett reellt behov på dagens arbetsmarknad av att ta mer hänsyn till kompetens.

Sammanfattningsvis skulle en reformerad lagstiftning innebära en mer flexibel och modern arbetsmarknad, där kompetensen hos en människa är vägledande till fördel för ålder eller ursprung. Efter höstens flyktingkris är frågan mer aktuell än någonsin. Nyanlända måste ha en chans att få ett jobb och på det viset både bli en del av det svenska samhället och bidra till det. För integrationens skull, för den personliga utvecklingens skull och för samhällets skull är det viktigt att vi tar vara på kompetens.

Jag anser att regeringen, i enlighet med vad som anförts ovan, bör återkomma med förslag om att de nuvarande turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist i anställningsskyddslagen ersätts med regler som baseras på den enskildes kompetens.

14. Turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, punkt 5 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

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
2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD) yrkande 20 och
avslår motionerna
2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 7,
2016/17:1020 av Jesper Skalberg Karlsson (M),
2016/17:1086 av Fredrik Malm m.fl. (L),
2016/17:1114 av Anette Åkesson (M),
2016/17:1567 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M),
2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande
7,
2016/17:2588 av Jeff Ahl (SD),
2016/17:2973 av Johanna Jönsson m.fl. (C) yrkande 12 och
2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M)
yrkande 1.

Ställningstagande

Med ekonomins tvära kast krävs att företagen har god omställningsförmåga. En utebliven order kan med ett penndrag försätta ett annars expanderande och lönsamt företag i kris. Företag måste kunna ställa om och behålla nyckelpersoner vid förändrade villkor för företaget. Annars utgör bristen på flexibilitet ett skäl för många företag att tveka inför att anställa när utsikterna ser ljusare ut. För att främja ett flexiblere arbetsliv där företagen har bättre förutsättningar att hantera dagens förutsättningar bör undantagen från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen därför utökas till fyra personer. Det skulle därmed dubblera undantaget från hur det ser ut i dag. Det nuvarande undantaget görs för två anställda i företag med upp till tio anställda och har varit betydelsefullt för företags benägenhet att våga anställa även i tider då konjunkturen kan tyckas bister.

Jag anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att undantagen från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen bör utökas till fyra personer och att undantaget ska gälla oavsett företagets storlek.

15. Företrädesrätten till återanställning, 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

2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 4 och 10 samt avslår motionerna
2016/17:698 av Lena Asplund (M),
2016/17:1632 av Hillevi Larsson (S) och
2016/17:1694 av Hillevi Larsson (S) yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

Företrädesrätt till återanställning innebär att tillsvidareanställda som blir uppsagda på grund av arbetsbrist och visstidsanställda som inte får fortsatt anställning har rätt till återanställning om den tidigare arbetsgivaren behöver anställa. Förutsättningar för att företrädesrätten ska gälla är att anställningen har varat en viss tid och att personen i fråga har tillräckliga kvalifikationer för det aktuella arbetet. Denna regel är viktig för att upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Utan företrädesrätt till återanställning förlorar också turordningsreglerna vid uppsägning sin funktion. Arbetsgivaren definierar med nuvarande praxis när arbetsbrist föreligger och därmed också grund för uppsägning. Företrädesrätten till återanställning motverkar att oseriösa arbetsgivare godtyckligt säger upp personal enbart för att kunna ersätta dem med andra. Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning har förlängts. I dag krävs sammanlagt tolv månaders anställning under de senaste tre åren. Givet de allt fler korta visstidsanställningar som framför allt unga hänvisas till innebär denna tidsgräns att stora grupper ställs utanför det skydd som företrädesrätt till återanställning medför. Företrädesrätten gäller i dag under nio månader efter anställningens upphörande. För att företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar bör denna tid 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.

Vänsterpartiet har länge föreslagit att regelverket kring företrädesrätt till återanställning bör ändras i syfte att stärka anställningstryggheten. Arbetsmarknadsutskottet har dock valt att avstyrka våra förslag med hänvisning till att arbetstagare har möjlighet att vända sig till domstol för att få prövat om en arbetsgivare har agerat i strid med regelverket eller inte i ett visst fall respektive att skyddet kan utsträckas i kollektivavtal. Vänsterpartiet delar inte utskottets bedömning och menar att behovet av en förändring av regelverket kvarstår.

Jag anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas ned och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande.

Arbetsdomstolens praxis innebär att det normalt sett inte sker någon prövning av saklig grund när arbetsgivare säger upp på grund av arbetsbrist.

Det arbetsrättsliga begreppet arbetsbrist innebär inte att det nödvändigtvis föreligger brist på arbete i verksamheten. Arbetsgivare kan med nuvarande praxis åberopa tekniska, ekonomiska eller organisatoriska skäl för att säga upp sin personal oavsett om det finns mycket eller lite arbete att utföra. I arbetsbristsituationen ligger arbetstagarnas anställningstrygghet i turordningsreglerna och i företrädesrätten till återanställning.

Sedan Arbetsdomstolens dom i det s.k. Abu Garcia-målet 2003 har arbetsgivare kunnat säga upp anställda och i stället hyra in helt andra personer för att utföra deras arbete. Det innebär att anställningsskyddet sätts ur spel. Så var det inte tänkt när anställningsskyddslagen skrevs. Då var bemanningsföretag förbjudna och ingen kunde tänka sig dagens situation. Konsekvenserna av luckan i lagen är uppenbara. I flera uppmärksammade fall har arbetsgivare sagt upp, eller hotat med att säga upp, fast anställd personal för att ersätta dem med inhyrd arbetskraft. Hotet att ersätta de anställda med inhyrda har använts i utpressningssyfte för att förhandla ned lokala kollektivavtal och för att kunna säga upp anställda utan hänsyn till regler om anställningstid och kvalifikationer. Avsaknaden av ett uttryckligt förbud mot att kringgå återanställningsrätten genom att anlita uthyrningsföretag strider mot lagens syfte.

Frågan har vid flera tillfällen debatterats i riksdagen. Företrädare för den borgerliga regeringen, såsom den tidigare arbetsmarknadsministern Sven-Otto Littorin, instämde i det orimliga i att företag kan säga upp sina egna anställda och ersätta dem med inhyrda arbetstagare. Han var dock inte beredd att ändra lagstiftningen förrän Arbetsdomstolen hade meddelat dom i det s.k. Marabou-fallet. Då skulle vi veta om det krävdes en lagändring, menade den dåvarande ministern. Marabou-fallet gällde huruvida företaget hade handlat i strid mot anställningsskyddslagen när det hyrde in arbetskraft från ett bemanningsföretag, trots att det fanns ett stort antal f.d. anställda som hade företrädesrätt till återanställning. Marabou erbjöd dessutom ett urval av de tidigare uppsagda att komma tillbaka till företaget som inhyrda. Ett solklart kringgående av anställningsskyddslagen, menade Livsmedelsarbetareförbundet, som stämde företaget. Marabou-fallet slutade med en förlikning mellan parterna. Arbetsdomstolen har därför inte meddelat någon dom som klagör vad som gäller. Det blev därmed inte heller någon lagändring. Problemet kvarstår dock och behovet av en lagändring är uppenbart.

Frågan om inhyrning och företrädesrätt till återanställning har även varit föremål för en statlig utredning (SOU 2014:55). Utredarens uppdrag var bl.a. att undersöka i vilken omfattning personal hyrs in när uppsagda fortfarande har företrädesrätt till återanställning enligt anställningsskyddslagen. Enligt utredningen är det sällsynt att personal hyrs in i situationer där tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Svenskt Näringsliv har tagit detta till intäkt för att det inte finns några problem på området.

Utredningen har dock kritiserats, bl.a. för att den saknar ett statistiskt säkerställt resultat vad gäller varsel om uppsägning. I stället bygger utredningen på ett mindre antal intervjuer med arbetsgivare och en enkät till

parterna på arbetsmarknaden där endast drygt hälften svarat. Utredningen kan därmed inte sägas göra anspråk på att vara någon fullständig kartläggning av de faktiska förhållandena. Det är rimligt att anta att problemet är större och mer utbrett än vad som framställs i utredningen. Om detta vittnar även flera fackliga organisationer.

Socialdemokraterna har tidigare motionerat i riksdagen om att företrädesrätten till återanställning enligt anställningsskyddslagen inte ska kunna åsidosättas genom att ett företag säger upp arbetstagare för att sedan hyra in personal från bemanningsföretag för samma arbetsuppgifter. Vi förväntar oss därför att den nuvarande regeringen agerar för att täppa till den lucka i anställningsskyddslagen som är grunden till problemet. Arbetstagare ska inte behöva leva i otrygghet i väntan på nya fall som eventuellt kan leda till en prejudicerande dom i Arbetsdomstolen.

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

16. Utökad rätt till ledighet, punkt 7 (M)

av Katarina Brännström (M), Niklas Wykman (M), Christian Holm Barenfeld (M) och Erik Andersson (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

2016/17:3128 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 4 och

2016/17:3144 av Ewa Thalén Finné m.fl. (M) yrkande 4,
bifaller delvis motion

2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 23 och
avslår motionerna

2016/17:2227 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 4,

2016/17:2254 av Josef Fransson m.fl. (SD) yrkande 1,

2016/17:2490 av Linus Bylund m.fl. (SD),

2016/17:2506 av Paula Bieler m.fl. (SD) yrkandena 14 och 16,

2016/17:3304 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkandena 8 och 31 samt

2016/17:3305 av Emma Henriksson m.fl. (KD) yrkande 40.

Ställningstagande

Att sänka trösklarna för att starta och driva företag är enligt Moderaterna en viktig del i att skapa fler och bredare vägar till jobb och förbättra möjligheterna

till omställning. Moderaterna vill genomföra en rad förändringar för att fler företag ska kunna starta och växa i Sverige. För att fler ska våga ta steget och prova på att bli entreprenörer vill vi förlänga rätten till tjänstledighet för att starta företag från de sex månader som gäller i dag till minst ett år. Det finns många exempel på nyanlända med en stark entreprenörsanda och vilja att bli självförsörjande. Denna vilja måste mötas av samhället. Som bekant räcker det inte alltid med en stark vilja och en god affärsidé. Att starta och driva företag är ett stort personligt åtagande och är ofta krävande i uppstartsfasen vad gäller att formulera en affärsplan och hitta finansiering eller att registrera företaget och ta nödvändiga myndighetskontakter.

Vi anser att regeringen, i enlighet med vad som anförts ovan, bör återkomma med förslag om förlängd rätt till tjänstledighet för att starta företag från de sex månader som gäller i dag till minst ett år.

17. Utökad rätt till ledighet, punkt 7 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2016/17:2254 av Josef Fransson m.fl. (SD) yrkande 1,
2016/17:2490 av Linus Bylund m.fl. (SD) och
2016/17:2506 av Paula Bieler m.fl. (SD) yrkandena 14 och 16,
bifaller delvis motion
2016/17:2227 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 4 och
avslår motionerna
2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 23,
2016/17:3128 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 4,
2016/17:3144 av Ewa Thalén Finné m.fl. (M) yrkande 4,
2016/17:3304 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkandena 8 och 31 samt
2016/17:3305 av Emma Henriksson m.fl. (KD) yrkande 40.

Ställningstagande

I Sverige finns sedan länge möjligheten att få stöd till start av näringsverksamhet, även kallat starta-eget-bidrag, genom program som hanteras av Arbetsförmedlingen. För att få delta i dessa program krävs dock att man är arbetslös och passar in i något av ett antal förutbestämda kriterier. Det är relevant att framhålla att denna arbetsmarknadspolitiska åtgärd överlag är framgångsrik och att siffrorna ser bra ut när det gäller att deltagare hittar fast försörjning efter detta program.

Vi menar dock att de som har störst förutsättningar att starta och driva framtidens innovativa och högteknologiska företag förmodligen inte återfinns i kategorin arbetssökande, utan i de allra flesta fall bygger upp sina företag genom andra vägar. Har man ett fast arbete och bär på en företagsidé kan dock steget vara stort att lämna en fast anställning för att testa vingarna med ett eget företag, varpå samhället riskerar att gå miste om vad som skulle kunna få ekonomin och arbetsmarknaden att växa. I dag finns en lag om rätt till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet under vissa fastställda kriterier, t.ex. att verksamheten inte får konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Detta är givetvis bra, men kan dock ske i högst sex månader.

Vi anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att regeringen bör överväga att tiden för rätt till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet bör utökas till nio månader.

Skillnaden i mäns och kvinnors sjukfrånvaro har ökat sedan 80-talet. En arbetshypotes från IFAU gör gällande att kvinnors sjukfrånvaro ökar vid tidpunkten för barnafödande och att nivåskillnaden gentemot männen inte utjämnas förrän 15 år efter det första barnet. Med nuvarande regelverk har den ena föräldern en lagstadgad rättighet att arbeta på 75 procents deltid fram tills barnet fyller åtta år. Det förefaller som att detta inte är optimalt för många föräldrar och att man, åtminstone den första tiden, borde ges möjlighet att arbeta mindre än 75 procent. Kvinnor är i högre utsträckning än män sjukskrivna, och detta gäller inom samtliga yrkesgränar. Att utöka familjernas flexibilitet och möjlighet att vara hemma mer tid med barnet än i nuläget är ett sätt att bekämpa detta problem. Sverigedemokraterna anser att denna möjlighet är viktig, även ur barnets perspektiv. Barn går igenom olika faser i sin utveckling och i sina möten med omvärlden. För vissa barn går t.ex. inskolningen på förskolan mycket bra och snabbt, medan det för andra barn kan behövas extra stöd. Sverigedemokraterna inser betydelsen av att barn i största möjliga mån får utvecklas i sitt eget tempo och vill därför öka möjligheten för föräldrar att arbeta deltid under barnets första åtta år för dem som anser sig ha detta behov.

Vi anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att regeringen bör återkomma med förslag om att utöka den lagstadgade deltidsrätten till 50 procent från nuvarande 75 procent.

Många familjer är bekanta med den problematik som uppstår när förskolan har sommarstängt under ett antal veckor och dessa ska delas upp och täckas av föräldrarnas semesterveckor. Olika förskolor håller stängt olika många veckor. På vissa orter håller man stängt så lite som två veckor, medan det för andra håll handlar om sex veckor. Under dessa veckor erbjuds som regel jourförskola eller andra former av tillfällig barnomsorg. Barn behöver kontinuitet och trygghet i sin utveckling varför många föräldrar känner oro och osäkerhet inför att tillfälligt lämna barnen i nya miljöer och till ny personal. Följden blir inte sällan att föräldrarna ”varvar” sin respektive ledighet och familjen får begränsade möjligheter till semester som en hel enhet. Därför vill Sverigedemokraterna inrätta vad vi kallar för förskoledagar – en lagstadgad

rätt till tjänstledigt fem dagar per år när förskolan är sommarstängd. Att nyttja förskoledagarna är självklart helt frivilligt och riktar sig till föräldrar med barn i förskolan.

Vi anser att regeringen bör återkomma med förslag om att inrätta särskilda och frivilliga förskoledagar i enlighet med vad vi anfört ovan.

18. Utökad rätt till ledighet, punkt 7 (KD)

av Désirée Pethrus (KD).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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

2016/17:3304 av Andreas Carlson m.fl. (KD) yrkandena 8 och 31 samt

2016/17:3305 av Emma Henriksson m.fl. (KD) yrkande 40 och
avslår motionerna

2016/17:2227 av Per Ramhorn m.fl. (SD) yrkande 4,

2016/17:2254 av Josef Fransson m.fl. (SD) yrkande 1,

2016/17:2490 av Linus Bylund m.fl. (SD),

2016/17:2506 av Paula Bieler m.fl. (SD) yrkandena 14 och 16,

2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 23,

2016/17:3128 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 4 och

2016/17:3144 av Ewa Thalén Finné m.fl. (M) yrkande 4.

Ställningstagande

Rätten till föräldraledighet inskränker möjligheten att nyttja föräldraförsäkringen flexibelt. Varje förälder har i dag möjlighet att vara tjänstledig på heltid så länge barnet är under 1,5 år eller då föräldradagar tas ut. Kristdemokraterna vill utöka den möjligheten så att varje förälder utöver att vara tjänstledig då föräldradagar tas ut ges möjlighet att vara tjänstledig på heltid i ytterligare 20 månader. Med dessa förändringar skulle det bli möjligt för de föräldrar som vill att vänta tills barnet är tre år innan han eller hon börjar i förskolan. Det skulle också underlätta för de föräldrar som barnets första år vill gå ner i arbetstid för att barnets dagar i barnomsorgen inte ska behöva bli så långa utan att föräldrarnas långsiktiga ekonomiska skydd eller förankring på arbetsmarknaden riskeras.

Jag anser, i enlighet med vad som ovan anförts, att regeringen bör återkomma med förslag som ger varje förälder rätt till 20 månaders tjänstledighet för vård av barn, utöver tjänstledighet med föräldrapenning.

Den lagstadgade rätten till ledighet för vård av barn är i dag kopplad dels till uttag av föräldrapenning dels till barnets ålder inom ramen för

föräldraledighetslagen. Rätt till tjänstledighet på heltid gäller upp tills barnet har fyllt 18 månader och rätt till deltid upp tills barnet har fyllt åtta år. Kristdemokraterna vill utöka rätten till ledighet för vård av barn genom att varje förälder får rätt till fem dagar årligen, upp tills barnet fyller 18 år. Dagarna kan inte överlätas och kan inte sparas till senare år.

Jag anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att regeringen bör återkomma med förslag om att utöka rätten till ledighet för vård av barn med fem dagar per år för varje förälder.

Riksrevisionen har i en granskningsrapport (RiR 2014:9) rekommenderat regeringen att överväga hur socialförsäkringssystemet och arbetsmarknadslagstiftningen bör anpassas för att underlätta för anhöriga att förena anhängsomsorg med arbete på ett bättre sätt. I det sammanhanget har frågan om rätt till tjänstledighet på heltid eller deltid utretts. Kristdemokraterna anser att denna fråga är värd att pröva.

Jag anser, i enlighet med vad som ovan anförts, att regeringen bör se över frågan om rätt till tjänstledighet vid anhörigsomsorg.

19. Uthyrning av arbetstagare, punkt 8 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2016/17:47 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 8, 9 och 12.

Ställningstagande

Uthyrning av arbetskraft blev tillåten i och med 1991 års lagstiftning. Lagen innehöll regler som syftade till att hindra missbruk. Bland annat fick inhyrning endast ske vid tillfälliga behov av arbetskraft, och en enskild arbetstagare fick inte vara uthyrd till samma kundföretag längre än fyra sammanhängande månader om inte annat överenskommit i kollektivavtal. Dessa regler avskaffades 1993. Den borgerliga majoriteten menade att det av kostnadsskäl var liten risk att uthyrningstiderna därmed skulle bli långa. Oppositionen var kritisk mot borttagandet av reglerna och menade att det öppnade upp för kringgående av lag och kollektivavtal. Med facit i hand så underskattade den borgerliga majoriteten risken för permanent inhyrning. I dag sker uthyrning av arbetstagare i allt större utsträckning för att tillfredsställa permanenta behov hos kundföretagen. Permanent inhyrning innebär ett missbruk av bemanningsföretag och skapar stora problem på arbetsmarknaden. Relationerna vid uthyrning är mer komplicerade än förhållandet mellan

arbetsgivare och arbetstagare eftersom också en tredje part, det inhyrande företaget, är inblandat. Det försvårar möjligheterna att driva en effektiv facklig verksamhet. Det gör det svårare för de fackliga organisationerna att skydda arbetstagarens anställnings- och arbetsvillkor och att undvika att diskriminering och godtycke sker. Det är också svårare för anställda i uthyrningsföretag att få det inflytande i arbetslivet som de har rätt till och de har också ofta mindre möjlighet att ta del av kompetensutvecklande åtgärder.

Jag anser, i enlighet med vad som anförs ovan, att regeringen bör återkomma med förslag om ett lagtillägg att det inte är tillåtet att använda inhyring för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov.

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

Jag anser, i enlighet med vad som anförs ovan, att regeringen bör återkomma med förslag om komplettering av uthyrningslagen med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal.

EU:s bemanningsdirektiv gäller i dag som lag i Sverige. Direktivet innebär ett stärkt skydd mot diskriminering av inhyrda arbetstagare, vilket främst förbättrat villkoren för inhyrda i de länder där bemanningsföretagen inte är bundna av kollektivavtal. På den svenska arbetsmarknaden har direktivet främst inneburit ett stärkt skydd för arbetstagare som både är utstationerade och uthyrda. Men direktivet innebär också att enskilda medlemsstater inte längre själva kan besluta huruvida och i så fall på vilka villkor bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden. Vänsterpartiet anser att det är en fråga som varje medlemsland måste ha rätt att besluta om. Inhyring av arbetskraft är i praktiken en arbetsrättslig fråga, och EU ska inte reglera arbetsrätten.

Jag anser, i enlighet med vad som ovan anförs, att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv som innebär att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden.

20. Utstationeringsdirektivet och fackliga rättigheter i EU, punkt 9 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD).

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

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD) yrkande 12 och

avslår motionerna

2016/17:1196 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 4–6,

2016/17:1868 av Hanna Westerén (S) delyrkande 2 och

2016/17:2677 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S) delyrkande 2.

Ställningstagande

Månadsrapportering och anmälningsplikt ska vara tvingande för samtliga företag som har utstationerad arbetskraft i Sverige. En anmälningsplikt och månadsrapport av utländska företag verksamma i Sverige till Skatteverket skulle kunna bidra till sundare konkurrensvillkor. I Sverige har svenska företag anmälningsplikt i och med att de är registrerade hos Skatteverket och har en F-skattsedel men det gäller inte för utländska företag. I nuläget är det oklart exakt hur många utstationerade löntagare som finns i Sverige, till vilka löner de jobbar för samt hur länge de har varit och kommer att vara här. Det bör också införas en borte maxgräns för hur länge en arbetstagare kan vara utstationerad i Sverige. Denna bör sättas till tre månader. Om en arbetsgivare behöver ha personal stationerad i annat EES-land längre än så medför det inget hinder emedan den anställde har rätt att, i enlighet med inre marknadsakten, arbetskraftsinvandra på vederbörligt sätt.

Vi anser att regeringen bör verka för att utstationeringsdirektivet reformeras i enlighet med vad vi anfört ovan.

21. Registerutdrag i arbetslivet, punkt 12 (M)

av Katarina Brännström (M), Niklas Wykman (M), Christian Holm Barenfeld (M) och Erik Andersson (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 motionerna

2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M) yrkande 26 och

2016/17:3232 av Beatrice Ask m.fl. (M) yrkande 8.

Ställningstagande

Enskildas begäran om utdrag om sig själva ur belastningsregistret har de senaste åren ökat lavinartat. Belastningsregistret förs av Rikspolisstyrelsen och innehåller uppgifter om påföljd för brott, påföljdseftergift eller kontaktförbud. Uppgifter i belastningsregistret finns i första hand till för rättsväsendet. Vissa arbetsgivare har dock rätt att inhämta uppgifter inför anställning, i vissa fall finns en skyldighet. Dessutom har enskilda rätt att få utdrag om sig själva. De utdrag som enskilda får ut omfattar all information som finns i registret och det är dessa utdrag som arbetsgivare begär att få se. Enskildas begäran om utdrag om sig själva har de senaste åren ökat lavinartat. En inkluderande arbetsmarknad innebär att alla människor ska få en andra chans att ta sig in på arbetsmarknaden. Det gäller även tidigare dömda. Tidigare misstag ska inte behöva stänga ute en person från arbetsmarknaden och ett av de bästa sätten att förhindra återfall i brottslighet är att få ett arbete och en egen försörjning. Därför är det viktigt att säkerställa att arbetsgivare inte begär att få se registerutdrag utan godtagbara skäl. Givetvis finns det situationer där arbetsgivare har skäl att få ta del av de här uppgifterna. Men möjligheten ska vara noga övervägd, och den information som finns med i utdraget ska också vara relevant.

Med hänsyn till dömda personers möjlighet att återanpassa sig i samhället är det viktigt att arbetsgivares registerkontroll begränsas. En utredning som alliansregeringen tillsatte har föreslagit att ett förbud för arbetsgivare att utan stöd i lag efterfråga ett utdrag från belastningsregistret. Förbudet är förenat med skadestånd. Det är angeläget att regeringen skyndsamt går vidare med förslaget för att motverka att arbetsgivare begär utdrag utan godtagbara skäl.

Vi anser, i enlighet med vad som anförts ovan, att regeringen skyndsamt bör återkomma med förslag om att begränsa arbetsgivarens möjlighet att utan författningsstöd begära utdrag ur belastningsregistret inför anställning.

22. En ny lag mot trakasserier i arbetslivet, punkt 13 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion
2016/17:158 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3.

Ställningstagande

Enligt Arbetsmiljöverket upplever ungefär var tionde arbetstagare att de är mobbade av sin chef eller av andra arbetstagare. Fler kvinnor än män upplever sig mobbade på sin arbetsplats (Arbetsmiljön 2015, rapport 2016:2). Mobbning på jobbet är ett stort och alltför lite uppmärksammat arbetsmiljöproblem med allvarliga konsekvenser för de drabbade. Det leder i första hand till stort psykiskt lidande, men ökar också risken att bli fysiskt sjuk. Forskare vid det danska centret för arbetsmiljö har visat att kränkningar på jobbet har samma effekt som posttraumatisk stress. Förutom det personliga lidandet som mobbningen i arbetslivet innebär kostar det samhället betydande belopp varje år i uteblivna inkomster, sjukersättningar och vårdkostnader. Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att det är en sund och säker arbetsmiljö på arbetsplatsen. Det handlar framför allt om att förebygga ohälsa. Arbetsgivarens arbetsmiljöarbete ska bedrivas i samverkan med de anställda och i enlighet med föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete, men arbetsgivaren är alltid ensam ansvarig för att arbetsmiljön inte gör någon sjuk eller att någon råkar ut för en olycka. Om det finns organisatoriska och sociala problem på en arbetsplats finns det också stor risk att det uppstår en grogrund för mobbning. Det innebär i sin tur en stor risk för att den person som mobbas drabbas av ohälsa och sjukskrivning, med stora kostnader för den enskilda och för samhället som följd.

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 prioriterat det förebyggande arbetet eller inte åtgärdat påtalad mobbing behöver i dag inte stå till svars ens om det går så långt att den drabbade blir sjukskriven. Den 31 mars 2016 trädde Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) i kraft. Föreskrifterna ersatte därmed tidigare föreskrifter på området, däribland Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet. De nya föreskrifterna innebär en förbättring så till vida att de har ett organisatoriskt angreppssätt och ett vidare kränkningsbegrepp. Av föreskrifterna framgår att arbetsgivare ska vidta åtgärder för att motverka kränkande särbehandling och se till att det finns rutiner för hur sådana kränkningar ska hanteras på arbetsplatsen.

Vänsterpartiet välkomnar de nya föreskrifterna men anser, i likhet med flera fackliga organisationer, att de är otillräckliga 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. I mars 2014 fattade riksdagen beslut om att regeringen bör återkomma med förslag om hur

mobbing och trakasserier i arbetslivet ska minska. Varken den förra eller den nuvarande regeringen har ännu lagt fram några sådana förslag, trots riksdagens tillkännagivande. Det är hög tid att regeringen tar problemet med mobbing i arbetslivet på allvar. Vänsterpartiet anser att arbetsrätten behöver stärkas så att de drabbade kan få sin sak prövad samt få upprättelse och ekonomiskt skadestånd. Därför behövs en ny lag mot trakasserier i arbetslivet. Fackförbundet Vision har formulerat ett förslag på hur en sådan lagstiftning skulle kunna utformas. Vi anser att förslaget är en bra utgångspunkt för ett kommande lagstiftningsarbete.

Jag anser att, i enlighet med vad som ovan anförts, att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet.

Särskilda yttranden

1. Rätt till heltid, punkt 4 (SD)

Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD) anför:

I motion 2016/17:2373 av Roger Hedlund (SD) föreslås att regeringen bör utreda en lagändring för att ge offentliganställda rätt till heltidsarbete.

Vi har valt att inte reservera oss till förmån för förslaget och hänvisar i stället till Sverigedemokraternas budgetförslag för 2017. Där finns omfattande satsningar för att öka möjligheterna till heltidstjänst inom offentlig sektor (se även motion 2016/17:2511 yrkande 2). Vi står naturligtvis bakom dessa satsningar och kommer att återkomma till dem i andra sammanhang.

2. Utstationeringsdirektivet och fackliga rättigheter i EU, punkt 9 (V)

Ali Esbati (V) anför:

I motion 2016/17:1196 lämnar Vänsterpartiet förslag om att regeringen bör verka för att utstationeringsdirektivet ändras så att bestämmelserna i framtiden tolkas som ett golv och inte som ett tak (yrkande 4), om att regeringen bör verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll som tydliggör att fackliga rättigheter inte får underordnas ekonomiska intressen (yrkande 5) och slutligen om att regeringen bör verka för ett permanent skydd av den svenska kollektivavtalsmodellen (yrkande 6). Syftet med förslagen är att motverka riskerna för att utstationerad arbetskraft utsätts för diskriminering och att det uppstår en press nedåt mot lägre löner och sämre anställningsvillkor samt att åstadkomma ett bättre skydd inom EU för de grundläggande fackliga rättigheterna och stärka kollektivavtalens ställning på EU-nivå.

Utskottet menar att detta är ståndpunkter som regeringen i princip delar. Vänsterpartiet har i de samråd som hållits stött regeringens redovisade ambitioner men framhållit vikten av att arbetet bedrivs aktivt. Särskilt viktigt är det att bygga opinion och allianser för ett socialt protokoll. Vi ser återkommande påminnelser om problemen med att upprätthålla arbetstagarnas sociala och fackliga rättigheter i möte med EU:s marknadsliberala fundament. Det krävs grundläggande förändringar för att inte arbetet för att upprätthålla den svenska arbetsmarknadsmodellen ska behöva göras i ständig uppförbacke. Detta är ett kärnproblem med det svenska EU-medlemskapet. Samtidigt har Vänsterpartiet alltsedan Sveriges inträde i EU arbetat för förslag som kan förbättra faktiska lagar och regler inom de ramar som följer med EU:s konstruktion.

När det gäller Vänsterpartiets förslag under denna punkt gör utskottets skrivningar om att regeringens ambitioner sammanfaller med Vänsterpartiets att jag inte har reserverat mig. Jag avser dock att fortsättningsvis noga följa arbetet och kommer vid behov att återkomma till frågorna i andra sammanhang.

3. Entreprenörsansvar, punkt 10 (SD)

Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD) anför:

I motion 2016/17:2511 yrkande 13 föreslår Sverigedemokraterna att regeringen ska återkomma med ett förslag om entreprenörsansvar som omfattar samtliga företag och anställda i byggsektorn. Som framgår av utskottets ställningstagande har ett utredningsarbete inom Arbetsmarknadsdepartementet initierats med uppdraget att lämna förslag om hur ett entreprenörsansvar som omfattar alla anställda inom bygg- och anläggningsarbete i Sverige kan utformas. Uppdraget ska redovisas inom kort. Vi har valt att inte reservera oss till förmån för motionsförslaget då vi förutsätter att regeringen skyndsamt återkommer med ett lagförslag när utredningsuppdraget har redovisats. Om så inte blir fallet kommer vi att återkomma till frågan i andra sammanhang.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden 2016/17

2016/17:47 av Jonas Sjöstedt 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 att 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 ska 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 regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att analysera de ekonomiska och sociala effekterna av intermittenta anställningar samt utforma en begränsningsregel som ger ett effektivt skydd mot dessa, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande, och detta tillkännager riksdagen 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 rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv som innebär att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida

- bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
9. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov och tillkännager detta för regeringen.
 10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att anlita inhyrda från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
 11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet bör stärkas och tillkännager detta för regeringen.
 12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen om uthyrning av arbetstagare bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalsslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal och tillkännager detta för regeringen.
 14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den arbetsrättsliga lagstiftningen, lagen om anställningsskydd och medbestämmandelagen, samt lagen om offentlig upphandling bör skrivas om så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:81 av Johan Nissinen (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda om flexicurity skulle vara bättre än LAS och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:158 av Ali Esbati m.fl. (V):

3. 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.

2016/17:324 av Lotta Finstorp m.fl. (M):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att fördjupa kunskapen om flexicurity och liknande system och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:359 av Finn Bengtsson och Jan R Andersson (båda M):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skapa en utökad flexibilitet i det arbetsrättsliga regelverket för att gynna företagare och företagande och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ändra regelverket för att underlätta för personer med funktionsnedsättning och nyanlända invandrare att få anställning i företag, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2016/17:400 av Jenny Petersson (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rimligheten och utformningen av fackens lagstadgade möjligheter till stridsåtgärder bör ses över och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:447 av Isabella Hökmark (M):

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

2016/17:698 av Lena Asplund (M):

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

2016/17:810 av Ali Esbati m.fl. (V):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rätten till heltid bör stärkas genom ändringar i lagen om anställningsskydd som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om parterna kommer överens om detta, och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1020 av Jesper Skalberg Karlsson (M):

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

2016/17:1035 av Teres Lindberg (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ratificera ILO-konvention 94 och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1064 av Jan Björklund m.fl. (L):

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att höja gränsen för rätten att stanna kvar i arbetslivet till 69 år och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1068 av Jan Björklund m.fl. (L):

5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa startjobb och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1086 av Fredrik Malm m.fl. (L):

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

2016/17:1113 av Anette Åkesson (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att göra en översyn av den svenska modellens funktionssätt för att säkerställa att den fungerar som det var avsett, dvs. som en maktbalans i samförstånd mellan arbetsgivare och fackföreningar för en väl fungerande arbetsmarknad och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1114 av Anette Åkesson (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över turordningsregeln i lagen om anställningsskydd för att minska inläsningseffekter och därmed bidra till en bättre fungerande arbetsmarknad för alla parter och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1196 av Ali Esbati m.fl. (V):

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör fortsätta verka för att förändra utstationeringsdirektivet i syfte att säkerställa att direktivets regler i framtiden tolkas som ett golv för löne- och anställningsvillkor, inte som ett tak, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör fortsätta verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll som tydliggör att fackliga rättigheter inte får underordnas ekonomiska intressen, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om permanent skydd för den svenska kollektivavtalsmodellen och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1287 av Jesper Skalberg Karlsson (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1467 av Boriana Åberg (M):

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

2016/17:1495 av Ulrika Karlsson i Uppsala (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1567 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av att reformera turordningsreglerna och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1632 av Hillevi Larsson (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stärka företrädesrätten till anställning med högre sysselsättningsgrad och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1680 av Krister Örnfjäder m.fl. (S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att anställningsformen allmän visstid tas bort och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att företrädesrätten, återanställningskravet och konverteringsregeln i LAS ska räknas utifrån hur länge en person arbetat för en viss huvudman i stället för en viss arbetsgivare, förutsatt att det är arbete inom samma yrkeskategori, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas ett mål om att det ska vara minst 90 procent tillsvidareanställda inom alla yrkeskategorier i offentligt finansierad verksamhet, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2016/17:1694 av Hillevi Larsson (S):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsgivare inte ska kunna använda sig av bemanningsföretag för att

kringgå anställningstrygghet och turordningsregler och tillkännager detta för regeringen.

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det inte bör vara tillåtet att säga upp anställda med hänvisning till ”arbetsbrist” för att en kort tid senare hyra in samma personal via bemanningsföretag och att de drabbade i dessa fall bör ha rätt till återanställning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2016/17:1697 av Hanna Westerén (S):

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

2016/17:1852 av Boriana Åberg (M):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga en komplettering av MBL med regler som förbjuder facket att utöva blockad mot företag med mindre än tio anställda och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:1868 av Hanna Westerén (S):

Del 2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om vikten av att trygga såväl den fria rörligheten som de fackliga fri- och rättigheterna i hela EU och tillkännager detta för regeringen.

Förslaget behandlas i den del som avser krav på ändringar i utstationeringsdirektivet så att lika lön och andra ersättningar kan utgå för utstationerad arbetskraft.

2016/17:1914 av Margareta B Kjellin (M):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ge arbetstagare rätt att arbeta även efter 67 års ålder och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2184 av Gunilla Carlsson och Mattias Jonsson (båda S):

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

2016/17:2227 av Per Ramhorn m.fl. (SD):

4. Riksdagen beslutar om utökad rätt till deltid.

2016/17:2254 av Josef Fransson m.fl. (SD):

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

2016/17:2354 av Johan Forssell m.fl. (M, C, L, KD):

Del 2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag som uppmuntrar och möjliggör för fler att arbeta längre och tillkännager detta för regeringen.

Förslaget behandlas i den del som avser att rätten att kvarstå i anställning ska gälla till 69 år istället för, som idag, till 67 år.

2016/17:2373 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.

2016/17:2490 av Linus Bylund m.fl. (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa fem förskoledagar per familj med barn i förskolan och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2506 av Paula Bieler m.fl. (SD):

14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka den lagstadgade deltidsrätten till 50 procent i stället för 75 procent och tillkännager detta för regeringen.
16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att inrätta särskilda och frivilliga förskoledagar och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2511 av Sven-Olof Sällström och Magnus Persson (båda SD):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om lärlingsanställningar och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om turordningsreglerna i LAS och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att reformera utstationeringsdirektivet och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om huvudentreprenörsansvar och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2588 av Jeff Ahl (SD):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återställa turordningsreglerna till hur de var före 2002, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2016/17:2677 av Mattias Jonsson och Gunilla Carlsson (båda S):

Del 2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om likabehandling av inhemsk och utstationerad arbetskraft i enlighet med den svenska arbetsmarknadsmodellen samt Utstationeringskommitténs förslag och tillkännager detta för regeringen.

Förslaget behandlas i den del som avser likabehandling av inhemsk och utstationerad arbetskraft.

2016/17:2735 av Hans Hoff (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om förstärkt skydd för anställda i oseriösa företag och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2778 av Teres Lindberg (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att avskaffa allmän visstid och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2970 av Helena Lindahl m.fl. (C):

6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagar och regler på arbetsmarknaden bör göras om för att sänka trösklarna samt öka flexibiliteten och tryggheten och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:2973 av Johanna Jönsson m.fl. (C):

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

2016/17:3079 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M):

14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om första-jobbet-anställningen som en ny anställningsform för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för unga och nyanlända och tillkännager detta för regeringen.
18. 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.
23. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en förlängd rätt till tjänstledighet för att prova på att starta företag och tillkännager detta för regeringen.
26. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att begränsa arbetsgivares möjlighet att utan författningsstöd begära utdrag ur

belastningsregistret inför anställning och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:3128 av Lars Hjälmered m.fl. (M):

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

2016/17:3144 av Ewa Thalén Finné m.fl. (M):

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om tjänstledighet för att starta företag och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:3232 av Beatrice Ask m.fl. (M):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att skyndsamt genomföra förslaget om att begränsa arbetsgivares möjlighet att, utan författningsstöd, begära utdrag ur belastningsregistret inför anställning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

2016/17:3304 av Andreas Carlson m.fl. (KD):

8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att varje förälder ska ges rätt till 20 månaders tjänstledighet för vård av barn, utöver tjänstledighet med föräldrapenning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
31. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka rätten till ledighet för vård av barn med fem dagar per år för varje förälder och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:3305 av Emma Henriksson m.fl. (KD):

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

2016/17:3334 av Sofia Fölster och Maria Malmer Stenergard (båda M):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ta bort turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av fler enkla jobb och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:3349 av Désirée Pethrus m.fl. (KD):

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa anställningsformen introduktionsanställningar och tillkännager detta för regeringen.
20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ändra turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att begränsa rätten till arbetsrättsliga konfliktåtgärder och tillkännager detta för regeringen.
22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över lagstiftningen kring sympatiåtgärder på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:3372 av Anna Kinberg Batra m.fl. (M):

21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om förstajobbetanställningen som en ny anställningsform och tillkännager detta för regeringen.
24. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga provanställningen från sex till tolv månader och tillkännager detta för regeringen.

2016/17:3383 av Andreas Carlson m.fl. (KD):

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att en ny anställningsform – introduktionsanställningar – ska införas och tillkännager detta för regeringen.