



## Arbetsrätt

---

### Sammanfattning

I detta betänkande behandlar arbetsmarknadsutskottet mer än 190 motionsyrkanden om främst arbetsrättsliga frågor från de allmänna motionstiderna under riksmötena 2007/08 och 2008/09. Frågorna i betänkandet spänner över ett stort område och gäller bl.a. den svenska modellen, kollektivavtal, stridsåtgärder, turordningsregler vid uppsägning, rätt till heltidsanställning och ledighet.

Utskottets utgångspunkt är att den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagstiftning, fungerar bra och att grunden för arbetsrätten därför bör bestå också framöver. Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden. Reservationer och särskilda yttranden har lämnats av företrädarna för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de Gröna.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut .....	4
Redogörelse för ärendet .....	12
Utskottets överväganden .....	13
Allmänna frågor om arbetsrätt och den svenska modellen .....	13
Strids- och sympatiåtgärder .....	20
Facklig vetorätt .....	23
Omställningsavtal och företagsnedläggning .....	24
EU och ILO-konvention 94 m.m. ....	27
Tidsbegränsade anställningar m.m. ....	30
Turordningsfrågor vid uppsägning .....	35
Företrädesrätt till återanställning .....	39
Ogiltigförklaring och skadestånd m.m. ....	41
Övriga motioner om lagen om anställningsskydd .....	44
De sjukskrivna och arbetsrätten .....	46
Rätt till heltid m.m. ....	49
Arbetstidslagen m.m. ....	53
Semesterlagen m.m. ....	57
Rätt till ledighet .....	58
Rätt till ledighet för nytt arbete .....	59
Rätt till ledighet för deltagande i frivilligförsvaret .....	60
Ändring i föräldraledighetslagen .....	60
Kompetensutveckling .....	61
Övriga motioner .....	63
Reservationer .....	71
1. Grunden för svensk arbetsrätt m.m., punkt 1 (s, v, mp) .....	71
2. Arbetstagarbegreppet, punkt 2 (v) .....	73
3. Översyn av arbetsrätten, punkt 3 (v) .....	74
4. Facklig vetorätt, punkt 6 (v) .....	75
5. Omställningsavtal och företagsnedläggning, punkt 7 (s, v, mp) .....	76
6. ILO konvention 94, punkt 8 (s, v, mp) .....	78
7. Konflikt mellan EU:s och ILO:s regelsystem, punkt 9 (v) .....	78
8. Stärkt anställningstrygghet, punkt 10 (s, v, mp) .....	79
9. Lagregler om tidsbegränsade anställningar, punkt 11 (v) .....	82
10. Utveckling av turordningsreglerna, punkt 13 (v) .....	84
11. Avskaffande av tvåpersonersundantaget i LAS, punkt 15 (s, v) .....	85
12. Företrädesrätt till återanställning, punkt 17 (v) .....	86
13. Ogiltigförklaring och skadestånd enligt LAS, punkt 18 (v) .....	88
14. Information till föräldralediga, punkt 19 (v) .....	89
15. Personliga skäl vid uppsägning, punkt 20 (v) .....	90
16. De sjukskrivna och arbetsrätten, punkt 22 (v) .....	91
17. Rätt till heltid m.m., punkt 23 (s, v, mp) .....	92
18. Arbetstidslagen m.m., punkt 24 (v) .....	94
19. Inflytande över arbetstiden, punkt 25 (v, mp) .....	95
20. Ledighet för att prova nytt arbete, punkt 27 (s, v, mp) .....	97
21. Kompetensutveckling i arbetslivet, punkt 29 (s) .....	98

22. Varselavgift enligt främjandelagen, punkt 31 (v) .....	99
23. Personliga assistenter, punkt 32 (v) .....	99
24. Au pair, punkt 33 (s, v, mp) .....	101
25. Migrantarbetare, punkt 34 (mp) .....	101
Särskilda yttranden .....	103
1. Grunden för svensk arbetsrätt m.m., punkt 1 (v) .....	103
2. De sjukskrivna och arbetsrätten, punkt 22 (s) .....	103
3. Rätt till heltid m.m., punkt 23 (v) .....	104
4. Rätt till heltid m.m., punkt 23 (mp) .....	104
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag .....	105
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2007 .....	105
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2008 .....	116
<i>Bilaga 2</i>	
Reservanternas lagförslag .....	125

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. **Grunden för svensk arbetsrätt m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A208 av Carina Hägg (s),

2007/08:A216 av Billy Gustafsson (s),

2007/08:A217 av Billy Gustafsson (s),

2007/08:A224 av Göte Wahlström och Christina Oskarsson (båda s),

2007/08:A253 av Kristina Zakrisson m.fl. (s),

2007/08:A291 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),

2007/08:A307 av Hillevi Larsson (s) yrkande 1,

2007/08:A329 av Staffan Danielsson och Fredrick Federley (båda c) yrkandena 1 och 2,

2007/08:A400 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 1,

2008/09:A213 av Finn Bengtsson och Katarina Brännström (båda m),

2008/09:A273 av Phia Andersson (s),

2008/09:A278 av Eva-Lena Jansson och Lennart Axelsson (båda s),

2008/09:A308 av Leif Pagrotsky m.fl. (s) yrkandena 1 och 2,

2008/09:A381 av Renée Jeryd m.fl. (s) yrkande 5,

2008/09:A387 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 1 och

2008/09:A401 av Annie Johansson och Fredrick Federley (båda c) yrkandena 1 och 2.

*Reservation 1 (s, v, mp)*

## 2. **Arbetstagarbegreppet**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 22.

*Reservation 2 (v)*

## 3. **Översyn av arbetsrätten**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A338 av Hans Hoff och Agneta Gille (båda s),

2007/08:A342 av Agneta Berliner och Camilla Lindberg (båda fp),

2007/08:A343 av Mauricio Rojas (fp),

2007/08:A356 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda s),

2008/09:A230 av Jörgen Johansson och Staffan Danielsson (båda c),

2008/09:A256 av Hans Hoff (s) och

2008/09:A345 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 8.

*Reservation 3 (v)*

## 4. **Internationella stridsåtgärder**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A221 av Peter Jonsson (s) och

2007/08:A361 av Alf Eriksson m.fl. (s) yrkande 5.

## 5. Införande av en proportionalitetsprincip m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A230 av Göran Lindblad (m),

2007/08:A320 av Fredrick Federley (c) yrkandena 1–3,

2007/08:A393 av Ulrika Karlsson i Uppsala (m) yrkandena 1 och 2,

2008/09:A221 av Ulrika Karlsson i Uppsala (m) yrkandena 1 och 2,

2008/09:A340 av Agneta Berliner m.fl. (fp) och

2008/09:A351 av Kerstin Lundgren (c).

## 6. Facklig vetorätt

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 20 och 21 samt

2008/09:A339 av Agneta Berliner m.fl. (fp).

*Reservation 4 (v)*

## 7. Omställningsavtal och företagsnedläggning

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:N249 av Jan Björkman m.fl. (s),

2007/08:A306 av Hillevi Larsson (s),

2007/08:A400 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkandena 19 och 32 samt

2008/09:A371 av Jan Björkman m.fl. (s).

*Reservation 5 (s, v, mp)*

## 8. ILO konvention 94

Riksdagen avslår motionerna

2008/09:Fi269 av Bo Bernhardsson och Margareta Persson (båda s) yrkande 1,

2008/09:A216 av Hans Linde m.fl. (v) yrkande 6 och

2008/09:A387 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 2.

*Reservation 6 (s, v, mp)*

## 9. Konflikt mellan EU:s och ILO:s regelsystem

Riksdagen avslår motion

2008/09:A345 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 6.

*Reservation 7 (v)*

## 10. Stärkt anställningstrygghet

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:Fi277 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 71,

2007/08:Ub498 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 1,

2007/08:A283 av Catharina Bråkenhielm (s) i denna del,

2007/08:A284 av Anneli Särnblad och Marita Ulvskog (båda s) i denna del,

2007/08:A298 av Håkan Juholt (s),

2007/08:A391 av Magdalena Streijffert m.fl. (s) yrkandena 1 och 2,

2007/08:A394 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 5,

2007/08:A400 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 37,  
 2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkande 21,  
 2008/09:A334 av Dan Nilsson och Krister Örnfjäder (båda s),  
 2008/09:A368 av Magdalena Streijffert m.fl. (s) yrkandena 1 och 2  
 samt  
 2008/09:A397 av Berit Högman m.fl. (s) yrkande 2.

*Reservation 8 (s, v, mp)*

### **11. Lagregler om tidsbegränsade anställningar**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A259 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Caroline Helmersson-Olsson (båda s),  
 2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 1–5, 9 och 10,  
 2007/08:A347 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 6 i denna del,  
 2007/08:A365 av Birgitta Ohlsson (fp),  
 2008/09:A372 av Mikael Oscarsson och Lars Lindén (båda kd) och  
 2008/09:A386 av Peter Hultqvist m.fl. (s).

*Reservation 9 (v)*

### **12. Ungdomsavtal**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A243 av Claes Västerteg och Sofia Larsen (båda c) yrkande  
 2 och  
 2008/09:A350 av Claes Västerteg och Sofia Larsen (båda c).

### **13. Utveckling av turordningsreglerna**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 14 och 15.

*Reservation 10 (v)*

### **14. Översyn av turordningsreglerna**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A410 av Margareta Cederfelt och Eliza Roszkowska Öberg  
 (båda m),  
 2008/09:A220 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg  
 (båda m) och  
 2008/09:A302 av Sofia Larsen och Claes Västerteg (båda c).

### **15. Avskaffande av tvåpersonersundantaget i LAS**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A205 av Fredrik Olovsson (s),  
 2007/08:A236 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s),  
 2007/08:A262 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Claes-Göran  
 Brandin (båda s),  
 2007/08:A270 av Anneli Särnblad och Kurt Kvarnström (båda s),  
 2007/08:A276 av Christin Hagberg och Anders Karlsson (båda s),

2007/08:A285 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s),  
2007/08:A293 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),  
2007/08:A295 av Kerstin Haglö m.fl. (s),  
2007/08:A316 av Börje Vestlund (s),  
2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 13,  
2008/09:K295 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 4,  
2008/09:A225 av Christin Hagberg och Anders Karlsson (båda s),  
2008/09:A235 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s),  
2008/09:A272 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),  
2008/09:A280 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s),  
2008/09:A297 av Fredrik Olovsson (s),  
2008/09:A352 av Börje Vestlund (s) och  
2008/09:A366 av Lars U Granberg (s).

*Reservation 11 (s, v)*

## **16. Utökning av tvåpersonersundantaget i LAS**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A243 av Claes Västerteg och Sofia Larsen (båda c) yrkande 1,  
2008/09:A299 av Karin Pilsäter (fp) och  
2008/09:A338 av Agneta Berliner m.fl. (fp).

## **17. Företrädesrätt till återanställning**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 6, 7 och 11,  
2007/08:A347 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 6 i denna del,  
2007/08:A391 av Magdalena Streijffert m.fl. (s) yrkande 3,  
2008/09:A309 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s) och  
2008/09:A368 av Magdalena Streijffert m.fl. (s) yrkande 3.

*Reservation 12 (v)*

## **18. Ogiltigförklaring och skadestånd enligt LAS**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:K347 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 4 och 5,  
2007/08:A220 av Peter Jonsson (s),  
2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 16 och  
2008/09:K295 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 5 och 6.

*Reservation 13 (v)*

## **19. Information till föräldralediga**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 8.

*Reservation 14 (v)*

## **20. Personliga skäl vid uppsägning**

Riksdagen avslår motion

2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 18.

*Reservation 15 (v)*

## 21. Övriga LAS-frågor

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A286 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s),

2008/09:A255 av Dan Nilsson och Krister Örnfjäder (båda s) och

2008/09:A277 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s).

## 22. De sjukskrivna och arbetsrätten

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A335 av Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (båda s),

2007/08:A368 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda s),

2008/09:Sf329 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 12 och

2008/09:A275 av Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (båda s).

*Reservation 16 (v)*

## 23. Rätt till heltid m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:Fi277 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 70,

2007/08:Sf323 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 5,

2007/08:A214 av Kristina Zakrisson m.fl. (s),

2007/08:A250 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1,

2007/08:A260 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Caroline Helmersson-Olsson (båda s),

2007/08:A283 av Catharina Bråkenhielm (s) i denna del,

2007/08:A284 av Anneli Särnblad och Marita Ulvskog (båda s) i denna del,

2007/08:A292 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),

2007/08:A297 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s),

2007/08:A367 av Christina Zedell och Agneta Gille (båda s),

2007/08:A371 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s),

2007/08:A379 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1,

2007/08:A391 av Magdalena Streijffert m.fl. (s) yrkande 4,

2007/08:A394 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 4,

2007/08:A400 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 38,

2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkande 20,

2007/08:A407 av Christopher Ödmann och Karla López (båda mp),

2008/09:Fi291 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 11,

2008/09:A248 av Christopher Ödmann (mp),

2008/09:A307 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1,

2008/09:A323 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),

2008/09:A330 av Christina Zedell m.fl. (s),

2008/09:A354 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 1,

2008/09:A364 av Dan Nilsson och Krister Örnfjäder (båda s),



2008/09:A368 av Magdalena Streijffert m.fl. (s) yrkande 4,  
2008/09:A369 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s) och  
2008/09:A397 av Berit Högman m.fl. (s) yrkande 1.

*Reservation 17 (s, v, mp)*

#### **24. Arbetstidslagen m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:U353 av Kenneth G Forslund m.fl. (s) yrkande 15,  
2007/08:A254 av Veronica Palm (s),  
2007/08:A379 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 2–6,  
2007/08:A406 av Karla López och Christopher Ödman (båda mp),  
2008/09:A237 av Oskar Öholm och Lars Hjalmered (båda m),  
2008/09:A245 av Marina Pettersson m.fl. (s),  
2008/09:A354 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 2–5 och  
2008/09:A384 av Catharina Bråkenhielm och Lars U Granberg (båda s).

*Reservation 18 (v)*

#### **25. Inflytande över arbetstiden**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A261 av Inger Jarl Beck (s),  
2007/08:A379 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 7,  
2008/09:A354 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 6 och  
2008/09:A403 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 6.

*Reservation 19 (v, mp)*

#### **26. Semesterlagen m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A238 av Staffan Danielsson och Johan Linander (båda c) och  
2007/08:A360 av Yilmaz Kerimo (s).

#### **27. Ledighet för att prova nytt arbete**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A215 av Billy Gustafsson (s),  
2007/08:A381 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 20 och 27 samt  
2007/08:A400 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 36.

*Reservation 20 (s, v, mp)*

#### **28. Ledighet för deltagande i frivilligförsvaret m.m.**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A231 av Eva Flyborg (fp),  
2008/09:A214 av Eva Flyborg (fp) och  
2008/09:A267 av Gunnar Sandberg (s).

#### **29. Kompetensutveckling i arbetslivet**

Riksdagen avslår motionerna

2007/08:A219 av Peter Jonsson (s),  
2007/08:A309 av Lars U Granberg (s),  
2007/08:A390 av Christin Hagberg (s),  
2007/08:A400 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 18 och  
2008/09:N435 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 22.

*Reservation 21 (s)*

### **30. Individuella kompetenskonton**

Riksdagen avslår motion  
2007/08:A388 av Hans Backman m.fl. (fp).

### **31. Varselavgift enligt främjandelagen**

Riksdagen avslår motion  
2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 19.

*Reservation 22 (v)*

### **32. Personliga assistenter**

Riksdagen avslår motion  
2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 23 och 24.

*Reservation 23 (v)*

### **33. Au pair**

Riksdagen avslår motion  
2007/08:A211 av Hillevi Larsson (s) yrkandena 1 och 2.

*Reservation 24 (s, v, mp)*

### **34. Migrantarbetare**

Riksdagen avslår motion  
2008/09:Sf368 av Bodil Ceballos m.fl. (mp) yrkande 3.

*Reservation 25 (mp)*

### **35. Övriga arbetsrättsliga frågor**

Riksdagen avslår motionerna  
2007/08:A248 av Jörgen Johansson (c),  
2007/08:A358 av Hans Rothenberg och Margareta Cederfelt (båda m),  
2008/09:Sk371 av Claes-Göran Brandin och Lars Mejern Larsson  
(båda s) yrkande 6 och  
2008/09:A227 av Håkan Juholt (s).

Stockholm den 17 februari 2009

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Hillevi Engström*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Hillevi Engström (m), Berit Högman (s), Tomas Tobé (m), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Eva Flyborg (fp), Jan Ericson (m), Luciano Astudillo (s), Désirée Pethrus Engström (kd), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Hans Backman (fp), Ulf Holm (mp), Sven Yngve Persson (m), Reza Khelili Dylami (m), Jennie Nilsson (s) och Lennart Levi (c).

## Redogörelse för ärendet

I detta betänkande behandlar arbetsmarknadsutskottet ett stort antal motioner om främst arbetsrättsliga frågor från de allmänna motionstiderna under riksmötena 2007/08 och 2008/09. Frågor med anknytning till arbetsrätten har också behandlats i utskottets betänkanden 2007/08:AU1 om budgeten för 2008 på utgiftsområdena 13 Arbetsmarknad och 14 Arbetsliv och 2008/09:AU2 om budgeten för 2009 på utgiftsområde 14 Arbetsmarknad och arbetsliv.

Under tiden för beredningen av detta betänkande har information lämnats till utskottet av Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (ESF-rådet) genom dess generaldirektör Åsa Lindh.

De motioner som härrör från riksmöte 2008/09 refereras utan årtal.

# Utskottets överväganden

## Allmänna frågor om arbetsrätt och den svenska modellen

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet motioner som tar sikte bl.a. på den svenska arbetsrätten i allmänhet, kollektivavtal och den s.k. Lavaldomen. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 1 (s, v, mp), 2 (v) och 3 (v).

### Bakgrund

Enligt 23 § *lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet* (MBL) ska ett *kollektivavtal* avse anställningsvillkor för arbetstagare eller förhållanden i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare, ha ingåtts mellan en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation och vara skriftligt. Om avtalet inte uppfyller samtliga tre kriterier är det inte fråga om ett kollektivavtal utan om ett vanligt avtal som regleras av sedvanlig civilrättslig lagstiftning. På samma sätt som ett vanligt avtal har ett kollektivavtal bindande verkan för avtalsparterna. Kollektivavtal har bindande verkan även för en medlem i den organisation som har ingått avtalet (26 § MBL). Det gäller oavsett om medlemmen har trätt in i organisationen före eller efter avtalets tillkomst men inte om medlemmen redan är bunden av ett annat kollektivavtal. Även om en anställd medlem träder ut ur organisationen fortsätter han eller hon att vara bunden av kollektivavtalet tills det löper ut. Det finns olika typer av kollektivavtal, t.ex. samarbetsavtal som främst syftar till att ställa upp förhållningsregler för de avtalsbundna organisationerna och arbetsgivaren.

Det *huvudavtal* som ingicks 1938 mellan Svenska Arbetsgivarförbundet (SAF) och Landsorganisationen (LO) och som ändrats ett antal gånger sedan dess är förmodligen ett av de viktigaste samarbetsavtalen på svensk arbetsmarknad. Numera finns det många huvudavtalsliknande samarbetsavtal på den svenska arbetsmarknaden. Dessa samarbetsavtal innehåller regler för förhandlingarna och har därför funktioner som finns i det ursprungliga huvudavtalet, men är inte lika omfattande.

LO, Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK) och Svenskt Näringsliv inledde förhandlingar om ett nytt huvudavtal under 2008. Ett syfte med ett huvudavtal är att huvudorganisationerna själva tar ansvar för spelreglerna på arbetsmarknaden och kan undvika politisk inblandning och lagstiftning på områden där de själva kan hitta lösningar.

*Arbetstagarbegreppet* var föremål för analys i den senaste mer omfattande arbetsrättsliga översynen som genomfördes av dåvarande Arbetslivsinstitutet (ALI), *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56). I ALI:s uppdrag ingick frågan i vad mån det finns ett behov av en justering i gränsdragningen i tillämpningsområdet för den traditionella arbetsrätten beträffande såväl arbetstagare som arbetsgivare. Utredningen konstaterade att det inte förekom sådana allvarliga problem att de motiverar lagstiftningsåtgärder vad avser arbetstagarbegreppet. Utredningen menade att de problem som föreligger bäst kan lösas i rättspraxis.

Flera motionsyrkanden i detta avsnitt har en koppling till målet i Arbetsdomstolen (AD) (A 268/04) mellan det lettiska företaget *Laval un Partneri Ltd* och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, dess avdelning 1 och Svenska Elektrikerförbundet. EG-domstolen meddelade i december 2007 dom i målet i den fråga som AD hade hänskjutit dit men målet har ännu inte avgjorts i AD. Huvudförhandlingen i målet i AD äger rum i början av april 2009.

Med anledning av EG-domstolens dom i målet tillsatte regeringen en utredning. Den s.k. Lavalutredningen överlämnade i december 2008 betänkandet *Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen* (SOU 2008:123). Utredningens uppdrag var att lämna förslag till sådana förändringar i svensk lagstiftning som behöver vidtas till följd av Lavaldomen.

Lavalutredningen inleder sitt betänkande med att sammanfatta sina slutsatser av Lavaldomen (EG-domstolens mål C-341/05) enligt följande. EG-domstolen slår fast att det inte är förenligt med gemenskapsrätten att en medlemsstat tillåter stridsåtgärder under sådana förhållanden som var aktuella i AD:s mål och inte heller att en medlemsstat har bestämmelser av sådan innebörd som *lex Britannia*. I domen anför EG-domstolen att utstationeringsdirektivet antogs för att fastställa vilka arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas i anställningsförhållandet vid utstationeringar. När det gäller lön konstaterar domstolen att Sverige inte har utnyttjat de möjligheter som direktivet ger att bestämma vilka villkor som ska gälla. Enligt domstolen hindrar inte direktivet att en annan metod än de som är anvisade i direktivet används för att fastställa arbets- och anställningsvillkor. Om den lön som en utstationerande arbetsgivare ska betala ska fastställas i kollektivavtal ställs det dock krav på förutsebarhet och transparens i det avtal arbetstagarorganisationen vill att arbetsgivaren ska teckna. Enligt domstolen kan en medlemsstat inte med stöd av utstationeringsdirektivet kräva att utländska tjänsteföretag tillämpar villkor som går utöver den nivå som följer av medlemsstatens tvingande regler inom den ”hårda kärna” som anges i direktivet. En medlemsstat kan inte heller med stöd av utstationeringsdirektivet kräva att arbets- eller anställningsvillkor, utöver den hårda kärnan eller som rör *ordre public*, ska tillämpas på utstationerade arbetstagare. (Anm. Med begreppet *ordre public* avses enligt EG-domstolens praxis bestämmelser som är så avgörande för skyddet av den

politiska, sociala eller ekonomiska ordningen i en medlemsstat att det är nödvändigt att de gäller för alla personer och för alla rättsförhållanden inom medlemsstaten.) EG-domstolen framhåller att fackliga stridsåtgärder utgör en grundläggande rättighet. De faller dock inte utanför gemenskapsrättens tillämpningsområde för artikel 49 i EG-fördraget om fri rörlighet för tjänster. Enligt EG-domstolen innebär sättet att utöva rätten att vidta stridsåtgärder på det sätt som skedde gentemot Laval en inskränkning av denna frihet. En sådan inskränkning kan dock vara tillåten om de fackliga stridsåtgärderna syftar till att ge arbetstagarna i värdmedlemsstaten ett sådant skydd mot social dumpning att åtgärden utgör ett tvingande hänsyn till allmänintresset. I princip kan en facklig stridsåtgärd som syftar till att garantera utstationerade arbetstagare en viss nivå på arbets- och anställningsvillkoren anses ha som ändamål att skydda arbetstagare. Stridsåtgärder i syfte att få till stånd ett kollektivavtal där villkoren ligger utanför den "hårda kärnan" med minimiskydd i utstationeringsdirektivet, eller där villkoren för minimilön inte är tillräckligt preciserade och tillgängliga, kan dock inte anses vara motiverade med hänsyn till skyddet för arbetstagare eftersom arbetsgivarens skyldigheter i dessa hänseenden samordnats genom bestämmelserna i utstationeringsdirektivet. Vad gäller lex Britannia finner domstolen att regler enligt vilka hänsyn inte tas till om ett företag från en annan medlemsstat redan är bundet av ett avtal i hemlandet, oavsett innehållet i detta avtal, är diskriminerande enligt EG-rätten. En sådan diskriminering kan bara motiveras av hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa, hänsyn som inte föreligger i detta fall.

Lavalutredningen föreslår bl.a. att Sverige kan och bör välja en metod för utsträckning av kollektivavtal i förhållande till utstationerade arbetstagare som faller inom ramen för den artikel i utstationeringsdirektivet som tar sikte på medlemsstater som inte har något system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller skiljedomar. Den metoden medger att kollektivavtalen och arbetsmarknadens parter alltjämt ges en aktiv roll genom att villkor enligt kollektivavtal får betydelse även på områden där villkoren regleras i lag.

Vidare föreslår Lavalutredningen att en särskild regel införs i MBL som i fråga om stridsåtgärder mot en arbetsgivare från ett annat EES-land som rör villkoren för utstationerade arbetstagare hänvisar till en föreslagen ny bestämmelse i *lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare* (utstationeringslagen). Den senare bestämmelsen anger i vilka fall en sådan stridsåtgärd får vidtas. I den senare lagen föreslås också en ny bestämmelse med innebörd att regler om arbets- och anställningsvillkor i ett kollektivavtal som har slutits mellan en svensk arbetstagarorganisation och en arbetsgivare som är etablerad i ett annat EES-land och som utstationerar arbetstagare till Sverige ska kunna åberopas av en utstationerad arbetstagare även om han eller hon inte är medlem i den avtalslutande organisationen. Slutligen föreslår utredningen två åtgärder när det gäller det s.k. förbindelsekontorets funktion, som syftar till att underlätta för

både utländska arbetsgivare och arbetstagare att få information om vilka villkor och krav som gäller vid utstationering till Sverige. (Anm. Enligt artikel 4 direktivet (96/71/EG) om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster ska medlemsstaterna utse ett eller flera förbindelsekontor. Enligt 9 § utstationeringslagen är Arbetsmiljöverket förbindelsekontor i Sverige och tillhandahåller information om de arbets- och anställningsförhållanden som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige.)

Lavalutredningens betänkande är föremål för remissbehandling och remisstiden går ut i mitten av mars 2009.

Det svenska *Globaliseringsrådet* presenterade i december 2008 tre underlagsrapporter som analyserar hur den svenska arbetsmarknaden och arbetsmarknadsmodellen påverkas av globaliseringen. Bland annat förs det i en av rapporterna fram tankar om möjligheterna att luckra upp anställningsskyddet för i första hand fasta anställningar, att undanta småföretag från LAS och att införa lagstadgade minimilöner. Vidare sägs det i en av de andra rapporterna att risken för globalisering snarare ligger i ökade inkomstklyftor än högre arbetslöshet. För att motverka oönskade fördelningseffekter föreslås dels reformer av det generella välfärdssystemet, dels kompenserande åtgärder för dem som blir friställda, t.ex. avgångsbidrag och löneförsäkring.

### **Motionerna**

*Socialdemokraterna* framför i motionerna 2007/08:A400 yrkande 1 och A387 yrkande 1 synpunkter på arbetsrätten i allmänhet. Partiet betonar i den förstnämnda motionen starka fackföreningar som en stabil grund för en flexibel arbetsmarknad. Socialdemokraterna menar att starka parter på arbetsmarknaden och kollektivavtal som det främsta instrumentet för att reglera löner och anställningsvillkor är grundpelaren i den svenska ekonomin. Detta skapar förutsättningar för produktivitetsutveckling och en flexibel arbetsmarknad. Socialdemokraterna konstaterar att kollektivavtalen förhindrar att anställda lönekonkurrerar med varandra för att få behålla jobbet och garanterar att arbetslösa inte tvingas bjuda under varandra för att få jobb. Avtalen skapar balans mellan arbetsgivarens och de anställdas intressen, de ger lika konkurrensvillkor för alla arbetsgivare inom en bransch och garanterar arbetsfred. Socialdemokraterna fastslår att nästan alla på svensk arbetsmarknad omfattas av kollektivavtal. Den svenska modellen med kollektivavtalslösningar är framgångsrik.

När det gäller frågan om det s.k. Laval-målet redogör Socialdemokraterna i motion A387 yrkande 1 för sin syn på den fortsatta hanteringen av den svenska Lavalutredningen. I korthet menar partiet att regeringen snarast måste inleda en dialog med såväl LO som övriga fackliga organisationer om konsekvenserna av Laval- domen. Den borgerliga regeringen har för



närvarande det yttersta ansvaret för att säkerställa det rättsliga ramverket för kollektivavtalen. Socialdemokraterna framhåller att regeringen måste svara för ett tydligt och ansvarsfullt ledarskap i denna fråga.

*Vänsterpartiet* tar upp frågor om arbetstagarbegreppet m.m. i motionerna 2007/08:A344 yrkande 22 och A345 yrkande 8. *Vänsterpartiet* pekar på att arbetstagarbegreppet är inkörsporren till hela den arbetsrättsliga lagstiftningen. Om man definieras som arbetstagare eller inte avgör om man ska ha de rättigheter och det skydd som *lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS)*, *MBL* och andra arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal ger. Dagens arbetstagarbegrepp utformades i ett samhälle där tillsvidareanställning var den helt dominerande anställningsformen. I dag utgör korttidsanställningar, uthyrning av arbetskraft, entreprenörer och konsulter som arbetar som inhyrd arbetskraft i företag och inom offentlig sektor en stor och växande del av svensk arbetsmarknad. Arbetstagarbegreppet är också viktigt utifrån ett internationellt arbetsmarknadsperspektiv. *Vänsterpartiet* anser att arbetstagarbegreppet måste utvidgas så att alla som de facto är löntagare omfattas av arbetsrätten. Det krävs en bättre lagstiftning som stärker dessa gruppers rättigheter på arbetsplatsen (2007/08:A344 yrkande 22).

*Vänsterpartiet* menar också att arbetsmarknaden med inhyrd personal och långa kedjor av underentreprenader har lett till växande problem med skattefusk och svartjobb. Det pressar ned löner och försämrar arbetsvillkor också på den legala arbetsmarknaden och sätter konkurrensen ur spel i hela branscher. En brist i dagens lagstiftning är att en huvudentreprenör inte kan hållas ansvarig för villkoren hos en underentreprenör, trots att denne kan göra stora vinster på att köpa en tjänst som uppenbart är för billig för att vara laglig. En utredning om arbetsrättsliga och andra lagar som reglerar arbetsgivaransvaret bör tillsättas i syfte att tydliggöra spelreglerna på en alltmer fragmentiserad arbetsmarknad (A345 yrkande 8).

I ett antal enskilda s-motioner framhålls, med delvis olika motiveringar, betydelsen av den svenska modellen och kollektivavtal enligt följande.

*Carina Hägg (s)* menar i motion 2007/08:A208 att kvinnorna fått en bättre ställning på arbetsmarknaden med hjälp av kollektivavtal och pekar på att en försvagad arbetsrätt som leder till färre kollektivavtal framför allt drabbar kvinnor, ungdomar och andra som har svårt att hävda sig på arbetsmarknaden. *Billy Gustafsson (s)* vill i motion 2007/08:A216 att arbetsrätten ska förstärkas så att den enskildes inflytande på den egna arbetssituationen ökar. Samme motionär understryker i motion 2007/08:A217 behovet av tydliga och effektiva regler på den svenska arbetsmarknaden för att bl.a. motverka exploatering av människor och värna konkurrensneutraliteten. *Göte Wahlström* och *Christina Oskarsson (båda s)* menar i motion 2007/08:A224 att regeringen bör ta fasta på den svenska traditionen med parter på arbetsmarknaden som genom kollektivavtal skapar stabilitet och låta denna få betydelse för de framtida utmaningarna på den alltmer globaliserade arbetsmarknaden. *Kristina Zakrisson m.fl. (s)* anser i

motion 2007/08:A253 att riksdagen och regeringen tillsammans med fackföreningsrörelsen kraftfullt måste agera för att värna kollektivavtalen och en utveckling av lagstiftningen för bättre arbetsvillkor på arbetsmarknaden. *Lennart Axelsson* och *Eva-Lena Jansson* (båda s) menar i motion 2007/08:A291 att riksdagen bör slå fast att den står bakom den svenska arbetsmarknadsmodellen. Ett självklart krav är att alla som arbetar i Sverige ska ha rätt till lika villkor för lika arbete. Det gäller oavsett om personen är bosatt i Sverige eller arbetar här tillfälligt. *Eva-Lena Jansson* och *Lennart Axelsson* (båda s) betonar i motion A278 vikten av den svenska modellen och att svenska kollektivavtal ska gälla på den svenska arbetsmarknaden. Regeringen måste i alla sammanhang fortsätta att försvara och utveckla den svenska modellen med kollektivavtal. Också *Renée Jeryd m.fl.* (s) anser i motion A381 yrkande 5 det viktigt att det är svenska villkor och avtal som gäller på svensk arbetsmarknad och betonar att regeringen har ett ansvar för att agera såväl nationellt som på EU-nivå för att säkerställa de svenska kollektivavtalen.

*Phia Andersson* och *Hans Olsson* (båda s) menar i motion 2007/08:A356 att LAS bör ses över så att inte kvinnor oftare än män blir uppsagda, t.ex. på grund av graviditet, föräldraledighet eller ohälsa.

*Hillevi Larsson* (s) betonar i motion 2007/08:A307 yrkande 1 vikten av gränsöverskridande fackliga rättigheter inom EU. Arbetet kan först inriktas på EU för att långsiktigt omfatta resten av världen.

I motionerna 2007/08:A338 av *Hans Hoff* och *Agneta Gille* (båda s) och A256 av *Hans Hoff* (s) framförs att tillämpningen av de arbetsrättsliga lagarna bör granskas så att de återigen blir den starka skyddslagstiftning som de en gång var.

*Phia Andersson* anser i motion A273 att det är angeläget att frågan om gränsöverskridande arbetskraft tas upp på EU-nivå.

*Leif Pagrotsky m.fl.* (s) vill i motion A308 yrkandena 1 och 2 att den svenska arbetsmarknadsmodellen med branschvisa, rikstäckande kollektivavtal ska värnas. Motionärerna anser att domen i Lavalmålet har väckt frågan om en revidering av den svenska *lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare* (yrkande 1). Det finns också behov av en översyn av EG:s utstationeringsdirektiv med syftet att undanröja eventuella hinder för de fackliga organisationerna att fullt ut kräva svenska kollektivavtal för allt lönearbete som utförs i landet (yrkande 2).

Allmänna frågor om arbetsrätten tas även upp i ett antal enskilda borgerliga motioner.

*Finn Bengtsson* och *Katarina Brännström* (båda m) menar i motion A213 att arbetsrätten bör reformeras, särskilt de förutsättningar som råder för små och medelstora företag, företagare och allmänheten.

*Staffan Danielsson* och *Fredrick Federley* (båda c) anser i motion 2007/08:A329 yrkandena 1 och 2 att regeringen bör säkerställa att statliga företag inom skogssektorn av all kraft arbetar för att ändra det kollektivavtal som diskriminerar lokala företagare (yrkande 1) och att lagstiftningen bör ses över så att man inte i kollektivavtal kan förbjuda att företagare med enskild firma anlitas av arbetsgivare inom avtalsområdet (yrkande 2).

En skyndsam översyn av arbetsrätten behövs enligt *Jörgen Johansson* och *Staffan Danielsson* (båda c) i motion A230. I första hand bör LAS ses över i syfte att anpassa lagstiftningen till dagens förhållanden.

*Annie Johansson* och *Fredrick Federley* (båda c) vill i motion A401 yrkandena 1 och 2 ge arbetsmarknadens parter det fulla ansvaret för svensk arbetsrätt (yrkande 1). LAS bör avskaffas (yrkande 2).

*Agneta Berliner* och *Camilla Lindberg* (båda fp) menar i motion 2007/08:A342 att en översyn bör genomföras med syfte att ta fram ett övergripande förslag om en moderniserad arbetsrätt.

*Mauricio Rojas* (fp) vill i motion 2007/08:A343 att man ska utreda eventuella diskriminerande effekter av Sveriges nuvarande arbetsrätt i allmänhet och av turordningsreglerna i LAS i synnerhet.

## Utskottets ställningstagande

Den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, fungerar bra. Därför bör grunden för arbetsrätten bestå också framöver. Den modell, där förhållandena på arbetsmarknaden i hög grad regleras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter, bör värnas. Det är en modell som förutsätter att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt sätt. Parterna har själva i stor utsträckning de verktyg som behövs för att rätta till det som kan uppfattas som obalanser eller brister.

Utskottet konstaterar att förhandlingar pågår om ett nytt huvudavtal mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv. Resultatet av dessa förhandlingar bör avvaktas innan frågan om förändrad lagstiftning över huvud taget övervägs.

När det gäller frågan om vad som behöver göras med anledning av EG-domstolens dom i Laval-målet anser utskottet att den nu pågående remissbehandlingen av Lavalutredningen och beredningen i Regeringskansliet bör avvaktas. Utskottet utgår från att det går att hitta lösningar på nationell nivå som kan förena den svenska synen på hur arbetsmarknaden och den svenska kollektivavtalsmodellen bör fungera med de krav som EG-rätten ställer.

Utskottet välkomnar de initiativ som tagits på EU-nivå om bättre genomförande av utstationeringsdirektivet och utbyte av information mellan medlemsstaterna. Det görs viktiga insatser på dessa områden, bl.a. har kommissionen beslutat om en rekommendation om ökat administrativt sam-

arbete i frågor om utstationering (2008/C 85/01). Kommissionen har också beslutat att inrätta en expertkommitté för utstationering av arbetstagare (K (2008)8604 slutlig) där svenska representanter kommer att ingå.

I detta sammanhang vill utskottet också peka på att arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin bl.a. som svar på skriftliga frågor här i riksdagen, uppgett att han vid de tillfällen som erbjuds ska fortsätta att sprida kunskap på EU-nivå om den svenska modellens funktion och fördelar.

När det gäller motion 2007/08:A343 (fp) utgår utskottet från att de aspekter på arbetsrätten som motionen uppmärksammar bevakas inom ramen för Diskrimineringsombudsmannens (DO) verksamhet, 3 § *lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen*.

Med hänvisning till det som anförts ovan finner utskottet inte anledning att föreslå något tillkännagivande i denna del.

Utskottet avstyrker motionerna 2007/08:A208 (s), 2007/08:A216 (s), 2007/08:A217 (s), 2007/08:A224 (s), 2007/08:A253 (s), 2007/08:A291 (s), 2007/08:A307 yrkande 1 (s), 2007/08:A329 yrkandena 1 och 2 (c), 2007/08:A338 (s), 2007/08:A342 (fp), 2007/08:A343 (fp), 2007/08:A344 yrkande 22 (v), 2007/08:A356 (s), 2007/08:A400 yrkande 1 (s), A213 (m), A230 (c), A256 (s), A273 (s), A278 (s), A308 yrkandena 1 och 2 (s), A345 yrkande 8 (v), A381 yrkande 5 (s), A387 yrkande 1 (s) och A401 yrkandena 1 och 2 (c), allt i den mån de inte kan anses tillgodosedda genom det anförda.

## Strids- och sympatiåtgärder

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas frågor om stridsåtgärder och den s.k. proportionalitetsprincipen. Utskottet föreslår att riksdagen avslår yrkandena.

### Bakgrund

EG-domstolen har fastslagit att rätten att vidta fackliga stridsåtgärder ska erkännas som en grundläggande rättighet som utgör en integrerad del av de allmänna principerna för gemenskapsrätten, vars efterlevnad säkerställs av domstolen, men att vissa begränsningar kan gälla.

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är grundlagsskyddad i Sverige. Enligt 2 kap. 17 § *regeringsformen* gäller att "förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal". I 41 § MBL anges att fredsplikt gäller under vissa omständigheter. Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får i princip inte vidta eller

delta i arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd. Fredsplikt gäller också i andra fall som preciseras i lagtexten. Stridsåtgärder som bryter mot fredsplikten betecknas som olovliga.

En sympatiåtgärd innebär att en arbetsgivare eller ett fackförbund som självt inte primärt är part i en konflikt stöttar en annan parts stridsåtgärder genom att vidta egna stridsåtgärder. Av 41 § MBL framgår motsatsvis att bundenhet av kollektivavtal i sig inte utgör något hinder mot att en part vidtar sympatiåtgärder till förmån för en annan part som är invecklad i en lovlig arbetskonflikt. Fredsplikt gäller dock om stridsåtgärden har till ändamål att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta stridsåtgärd (41 § 4 stycket MBL). Utgångspunkten för en tillåten facklig sympatiåtgärd är alltså att primärkonflikten också är tillåten.

Enligt 41 b § MBL är en stridsåtgärd inte tillåten om den har till ändamål att kollektivavtal ska träffas med ett företag som inte har några arbetstagare eller där bara företagaren och företagarens familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare. I bestämmelsen anges att arbetstagare får lov att delta i en anställningsblockad som riktar sig mot ett enmans- eller familjeföretag om den har utlysts av en behörig arbetstagarorganisation.

Vid en internationell jämförelse anses konflikterna på arbetsmarknaden i Sverige vara få, oavsett om bedömningen grundas på antalet varsel, utbrutna stridsåtgärder eller förlorade arbetsdagar. Under tiden 2000–2007 varierade det totala antalet förlorade arbetsdagar på grund av arbetsmarknadskonflikter mellan 272 och 15 282 dagar, bortsett från 2003 då det översteg 600 000 dagar beroende på omfattande konflikter på det kommunala området.

*Proportionalitetsprincipen* är en allmän rättsprincip som kan sägas genomsyra i stort sett alla delar av EG-rätten. Den har utvecklats av EG-domstolen och har sin bakgrund främst i tysk rätt och Europakonventionen. Principen kommer tydligt till uttryck i artikel 5 tredje stycket i EG-fördraget (Romfördraget). Denna artikel anger att gemenskapen inte ska vidta någon åtgärd som går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målen i fördragen. Vid en tillämpning av proportionalitetsprincipen blir frågan om den aktuella åtgärden går längre än vad som är nödvändigt för att tillgodose dess syfte.

## Motionerna

*Peter Jonsson (s)* anser i motion 2007/08:A221 att Sverige bör agera starkare för att skapa en internationellt erkänd rätt till fackliga sympatiåtgärder mot företag som inte respekterar ILO:s konventioner om rättigheter i arbetslivet. *Alf Eriksson m.fl. (s)* menar i motion 2007/08:A361 yrkande 5 att det behövs en europeisk strejkrätt så att Europas fackliga organisationer kan vidta både egna åtgärder och sympatiåtgärder till stöd för dem som utsätts för dålig arbetsmiljö eller andra problem i anställningen.

I motion 2007/08:A230 anser *Göran Lindblad (m)* att varje form av stridsåtgärd initierad av utomstående bör förbjudas. En proportionalitetsprincip bör införas vid fackliga stridsåtgärder hävdar *Ulrika Karlsson i Uppsala (m)* i motionerna 2007/08:A393 och A221 (i båda motionerna yrkande 1). Vidare menar hon att det är rimligt med en tillsynsplikt från statens sida för att bevaka att en sådan proportionalitetsprincip efterföljs (i båda motionerna yrkande 2).

*Fredrick Federley (c)* vill i motion 2007/08:A320 yrkandena 1–3 återupp-  
rätta balansen på arbetsmarknaden (yrkande 1), införa en tydligt reglerad  
proportionalitetsprincip (yrkande 2) och ett förbud mot blockader på arbets-  
platser där fackförbunden inte har medlemmar (yrkande 3). *Kerstin Lund-  
gren (c)* anser i motion A351 att riksdagen ska begära att regeringen  
återkommer med förslag som säkerställer proportionalitetsprincipen på  
arbetsmarknaden.

Även *Agneta Berliner m.fl. (fp)* vill i motion A340 att det i svensk arbets-  
rätt ska finnas en proportionalitetsregel som begränsar rätten till strids-  
och sympatiåtgärder.

### Utskottets ställningstagande

Arbetsmarknadsutskottet vill understryka att den svenska modellen i stort sett fungerar bra och är värd att värna. Den svenska modellen har skapat förutsättningar för ett relativt lugn på arbetsmarknaden. En internationell jämförelse visar att såväl antalet konflikter som arbetstvister i övrigt på den svenska arbetsmarknaden är lågt.

Det anses att proportionalitetsprincipen numera fått visst genomslag i svensk nationell rätt under intryck av Europarätten. Fram till 1990-talets mitt var den knappast erkänd som en allmänt tillämplig rättsprincip i svensk rätt. Rättsläget tycks nu ha ändrats och Regeringsrätten har åberopat och tillämpat proportionalitetsprincipen i avgöranden som rör fastighetsrättsliga frågor och i den s.k. Barsebäcksdomen uttryckligen förklarat att principen vunnit erkännande i svensk nationell rätt.

Utskottet har erfarit att frågor om stridsåtgärder utgör en del av de förhandlingar om ett nytt huvudavtal som för närvarande pågår mellan LO, PTK och Svenskt Näringsliv. Några åtgärder i denna fråga kan för närvarande inte anses påkallade. Motionerna 2007/08:A221 (s), 2007/08:A230 (m), 2007/08:A320 yrkandena 1–3 (c), 2007/08:A361 yrkande 5 (s), 2007/08:A393 yrkandena 1 och 2 (m), A221 yrkandena 1 och 2 (m), A340 (fp) och A351 (c) avstyrks.

## Facklig vetorätt

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas frågor om den fackliga vetorätten i MBL. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionsyrkandena.

Jämför reservation 4 (v).

### Bakgrund

Bestämmelsen i 39 § MBL ger i vissa situationer en arbetstagarorganisation rätt att förklara att en av arbetsgivaren tilltänkt åtgärd inte får beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. Bestämmelsen tar sikte på situationer när arbetsgivaren avser att besluta att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne ska vara arbetstagarare hos arbetsgivaren. En sådan förklaring brukar kallas arbetstagarorganisationens vetorätt och innebär att arbetsgivaren inte får besluta om eller verkställa åtgärden. Rätt till en sådan vetoförklaring föreligger om arbetsgivaren har förhandlat med arbetstagarorganisationen enligt 38 § MBL och den tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Vid upphandling enligt bl.a. *lagen (2007:1091) om offentlig upphandling* (LOU) får en sådan förklaring göras endast om den grundar sig på vissa omständigheter som anges i den lagen.

### Motioner

*Vänsterpartiet* betonar i motion 2007/08:A344 yrkandena 20 och 21 betydelsen av vetorätten för arbetstagarorganisationer. *Vänsterpartiet* menar att arbetstagarorganisationen måste kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet. Arbetsgivare ska inte ha fördelar av att inte förhandla. Dessutom bör beslutet om veto få fattas på den organisationsnivå som arbetstagarorganisationen själv bestämmer. Variationen mellan strukturer i fackliga organisationer är stor, vissa har få stora arbetsplatser, andra har många små. Hänvisningen i 39 § MBL till central arbetstagarorganisation bör därför utgå. *Vänsterpartiet* menar att vetorätten bör förstärkas i enlighet med detta (yrkande 20). Vid en förhandling enligt 38 § MBL kan arbetstagarorganisationen endast lägga veto i ”fackliga frågor” om företaget för en politik som anses strida mot ”god sed på arbetsmarknaden”. Avsaknad av kollektivavtal anses inte strida mot ”god sed” utan ingår bara som en del i en helhetsbedömning av vad som anses som god sed. ”God sed på arbetsmarknaden” är ett alltför vagt begrepp för att arbetstagarorganisationer i praktiken ska kunna lägga veto mot företag som bedriver social dumpning. *Vänsterpartiet* anser därför att avsaknad av kollektivavtal i sig ska kunna utgöra grund för en vetoförklaring enligt 38–40 §§ MBL (yrkande 21).

*Agneta Berliner m.fl. (fp)* anser i motion A339 att arbetstagarorganisationernas vetorätt i MBL bör avskaffas.

### Utskottets ställningstagande

Utskottet vill hänvisa till vad som sagts ovan om att den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsrätten generellt fungerar bra. Någon åtgärd kan i dagsläget därför inte anses påkallad med anledning av motionerna 2007/08:A344 yrkandena 20 och 21 (v) och A339 (fp), som avstyrks.

## Omställningsavtal och företagsnedläggning

### Utskottets förslag i korthet

Här behandlar utskottet motioner om betydelsen av omställningsavtal och frågor som har samband med företagsnedläggning.

Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionerna.

Jämför reservation 5 (s, v, mp).

### Bakgrund

De första trygghetsavtalen växte fram mot bakgrund av att privattjänstemännen under 1970-talet för första gången drabbades av stor arbetslöshet. Arbetsförmedlingen ansågs inte kunna tillgodose tjänstemännens behov av stöd för att hitta ny sysselsättning. Det första trygghetsavtalet tillkom vid avtalsrörelsen 1972. Arbetsgivarparten i avtalet var de statsägda företagens organisation (SFO). Avtalet inleddes med parternas förklaring att man vid omstruktureringar ska arbeta förebyggande för att tillgodose de anställdas trygghet. Avtalet innehöll även en uppsättning skyddsregler för arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist, t.ex. förlängda uppsägningstider och bidrag till avtalspension.

De trygghets-/omställningsavtal som i dag finns på arbetsmarknaden ser olika ut men en del grundläggande drag i konstruktionen är gemensamma. Till exempel är omställningsavtalen vanligen kollektivavtal enligt definitionen i 23 § MBL. Omställningsavtalen är oftast allmänt formulerade och lämnar stort utrymme för utformningen av den faktiska tillämpningen. Huvudregeln är att arbetstagaren ska vara anställd i ett företag eller myndighet som omfattas av ett omställningsavtal. För att personligt och ekonomiskt stöd ska ges till en arbetstagare ska denne normalt sett ha blivit uppsagd på grund av arbetsbrist. Det finns flera olika trygghetsråd på arbetsmarknaden och varje trygghetsråd är en egen kollektivavtalsstiftelse skapad med gemensamma insatser av respektive arbetsgivarorganisation och dess motparter arbetstagarorganisationerna.



År 1973 ingicks ett trygghetsavtal på den *privata tjänstesektorn* mellan SAF och Privattjänstemannakartellen. Trygghetsrådet (TRR) instiftades samtidigt och hade till uppgift att administrera och verkställa åtgärder som det nya avtalet föreskrev. År 1994 ingick parterna ett helt nytt avtal, omställningsavtalet, som omförhandlades 1997. TRR:s uppdrag är att utveckla och erbjuda framgångsrika förändringsprocesser för anslutna företag och deras medarbetare. Målet är att skapa förändringskraft hos medarbetare som blir uppsagda på grund av arbetsbrist eller riskerar att bli det. Den uppsagde får en personlig rådgivare som ger råd, stöd och vägledning för personlig utveckling och effektiv jobbsökning. Den uppsagde har möjlighet till ett visst ekonomiskt stöd för kompetensutveckling och företagsetablering oavsett ålder. Enligt uppgift på TRR:s webbplats på Internet hjälpte TRR totalt 11 762 personer under 2008 jämfört med 8 730 året före. 86 % fick ett nytt arbete genom TRR Trygghetsrådet under 2008.

I mitten av 1960-talet träffades på *SAF och LO-området* ett kollektivavtal om en avtalsförsäkring som gav avgångsbidrag (AGB) vid förlust av anställning för arbetstagare. SAF och LO bildade 1983 Trygghetsfonden SAF-LO (TSL). I dag är TSL:s uppgift enligt det omställningsavtal som träffades för några år sedan att hjälpa uppsagda till ett nytt jobb med ett professionellt stöd i omställningsprocessen. TSL finansierar omställningsåtgärder åt företag och fackföreningen lokalt. Fonden kan hjälpa företagen att finna leverantörer av omställningstjänster och följa upp och utvärdera dessa. Enligt uppgift på TSL:s webbplats på Internet beviljades 26 146 personer omställningsstöd 2008 jämfört med 10 610 året före. Under året var det 86 % av deltagarna i omställningsprogram, som stod till arbetsmarknadens förfogande, som fick ny anställning eller startade eget.

Trygghetsavtalet för *statligt anställda* gäller mellan Arbetsgivarverket och bl.a. Saco-s och Seko, och det nu gällande avtalet löper från den 1 januari 2008. Trygghetsstiftelsens arbete baseras på detta avtal och avser hjälp till personer som riskerar att bli övertaliga eller är uppsagda på grund av förändringar och besparingar inom den statliga sektorn. Stiftelsen ger också myndigheten råd och stöd i omställningsprocessen. Stiftelsen ger på olika sätt stöd för att den övertalige ska hitta nytt arbete eller på annat sätt klara sin försörjning, t.ex. genom att starta eget. Det innebär ett individanpassat arbete med en markant arbetslinjeprofil.

Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden för *kommuner och landsting* bildades 1984. Ändamålet är att genom information, rådgivning och utvecklingsprojekt främja anställningstryggheten i kommuner och landsting.

Utredningen om omställningsavtal lämnade i juni 2002 sitt betänkande *Omställningsavtal* (SOU 2002:59). Enligt utredningen har omställningsavtalen en positiv effekt också på företagen och då särskilt små och medelstora företag eftersom avtalen ger tillgång till resurser och kompetens som inte finns i det enskilda företaget.

I november 2008 lämnade företrädare för Trygghetsrådet och Trygghetsfonden information om sin verksamhet till utskottet.

När det gäller internationella jämförelser mellan olika länders arbetstagarrelaterade regelsystem och kostnader för nedläggning av företag kan nämnas Europeiska kommissionens kartläggning från april 2006 för företag inom EU, *Termination of Employment Relationships – Legal situation in the Member States of the European Union*. Kartläggningen redovisar hur systemen fungerar i de olika medlemsländerna men innehåller endast i begränsad omfattning en jämförelse mellan länderna och ingen rangordning av dem.

## Motioner

*Socialdemokraterna* pekar i motion 2007/08:A400 yrkandena 19 och 32 på betydelsen av omställningsavtal. Omställning måste bli lättare för människor – inte svårare. Vid sådana processer är det viktigt enligt Socialdemokraterna att tidiga insatser görs, så att de som riskerar uppsägning kan gå vidare till nya jobb eller till utbildning innan arbetslösheten är ett faktum. På större delen av arbetsmarknaden gäller avtal med särskilda trygghetsförsäkringar för att underlätta omställning vid uppsägning. Offentliganställda inom den primär- och landstingskommunala sektorn omfattas däremot inte av omställningsavtal. Omställningsförsäkringarna leder, menar Socialdemokraterna, sannolikt till minskad arbetslöshet genom att insatser görs tidigt, vilket ger samhällsekonomiska vinster. Arbetsförmedlingen bör finnas med redan när individens behov och stöd kartläggs inom ramen för omställningsavtalet. Socialdemokraterna vill pröva om man genom en stimulans från samhällets sida kan utveckla modellerna för omställningsavtal i syfte att stärka stöd och rådgivning vid struktumvandling för det stora flertalet anställda på svensk arbetsmarknad (yrkande 19). När det gäller sjukskrivna vill Socialdemokraterna se över den viktiga roll arbetsmarknadens parter har att spela. Socialdemokraterna anser att en utveckling av omställningsavtalen bör vara ett viktigt inslag i det framtida reformarbetet för bl.a. rehabilitering av sjukskrivna (yrkande 32).

*Jan Björkman m.fl. (s)* understryker i motion 2007/08:N249 företagens ansvar vid nedläggningar eller utflyttningar och vill att man ska undersöka förutsättningarna att öka detta ansvar. Motsvarande yrkande framförs även i motion A371 av *Jan Björkman m.fl. (s)*. I motion 2007/08:A306 betonar *Hillevi Larsson (s)* skyddet för anställda vid företagsnedläggning. Det bör inte vara billigare eller enklare att lägga ned företag i Sverige än i Sveriges grannländer.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet vill understryka att omställningen på den svenska arbetsmarknaden generellt sett får anses fungera bra. Arbetsförmedlingen kompletteras av omställningsavtalen och den organisation som är uppbyggd kring dessa. Dessa avtal utgör ett utmärkt exempel på hur flexibilitet och trygghet kan

kombineras för att främja både företagens och individernas behov på arbetsmarknaden. Utskottet noterar att över 2 miljoner av de tre huvudorganisationernas medlemmar i dag omfattas av trygghets- eller omställningsavtal. Omställningsavtalen är en fråga för arbetsmarknadens parter. Därför är utskottet inte berett att förorda något tillkännagivande i de olika frågor om omställningsavtal som tas upp i motionerna.

Utskottet har flera gånger tidigare behandlat frågor om ökat ansvar för arbetsgivare vid företagsnedläggning, senast i betänkande 2006/07:AU9. Med anledning av den nyssnämnda kartläggningen som kommissionen har presenterat vill utskottet peka på att det är just en kartläggning och inte en värderande jämförelse mellan olika länders system. Även om regelsystemen kan uppvisa vissa gemensamma drag finns det också många olikheter som bl.a. beror på staternas olika syn på arbetsrättens och arbetsmarknadsmyndigheternas roll och funktionssätt i samhället. Dessutom är sambanden med bl.a. skatte- och socialförsäkringssystemen så komplicerade att det inte går att göra några enkla jämförelser av regelsystem och kostnader vid företagsnedläggningar i olika länder. Den svenska modellen fungerar bra. Därför anser utskottet, som också framhållits ovan, att grunden för arbetsrätten bör bestå. Utskottet vill dock påminna om att arbetsrätten inte bara är en fråga om lagstiftning. Den svenska arbetsmarknadsmodellen är ett system med både lagar och avtal som samspelar och som förutsätter att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt sätt och diskuterar och kommer överens om eventuella förändringar. Utskottet gör bedömningen att parterna har möjligheter att i mycket stor omfattning lösa de problem som kan uppstå på detta område.

Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionerna 2007/08:N249 (s), 2007/08:A306 (s), 2007/08:A400 yrkandena 19 och 32 (s) och A371 (s).

## EU och ILO-konvention 94 m.m.

### **Utskottets förslag i korthet**

Utskottet behandlar här motionsyrkanden om att ratificera ILO-konventionen 94 och om normkonflikter mellan ILO och EU.

Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionsyrkandena.

Jämför reservationerna 6 (s, v, mp) och 7 (v).

### **Bakgrund**

I Lavalutredningens betänkande (SOU 2008:123) finns en redovisning av förhållandet mellan ILO-konventioner och EU-fördraget. Den hänvisar till en promemoria som upprättats som ett diskussionsunderlag inför ett nordiskt trepartsseminarium. Enligt artikel 307 i EG-fördraget påverkas inte internationella avtal som har ingåtts innan en medlemsstat anslöt sig till EG av bestämmelserna i EG-fördraget. De ILO-konventioner som ingicks

före Sveriges inträde i den europeiska gemenskapen skulle med den utgångspunkten ha företräde framför EG-fördraget. Det har dock förekommit att domstolen har funnit att ILO-konventioner strider mot EG:s regler. I sådana fall ska medlemslandet i enlighet med fördraget vidta alla lämpliga åtgärder för att undanröja det som är oförenligt med fördraget. Det har också förekommit att kommissionen har försökt förmå medlemsstater att säga upp konventioner som man ansett inte stå i överensstämmelse med gemenskapsrätten. Den rättsliga situationen beskrivs som komplicerad.

En avgörande faktor för gemenskapens externa kompetens är vilken artikel i EG-fördraget som utgör basen för kompetensen. I promemorian görs bedömningen att det är mer troligt att gemenskapen har exklusiv kompetens om den baseras på artiklar om den inre marknaden eller fri rörlighet än på artikeln om sociala rättigheter. Avgörande är även i vilken grad gemenskapen har utfärdat lagstiftning på området. Ju mer harmoniserat ett område är, desto mer sannolikt är det att medlemsstaterna inte kan agera i frågan utan att inkräkta på EG-rätten. Vid delad kompetens mellan gemenskapen och dess medlemsländer har medlemsstaterna en samarbetskyldighet mot gemenskapen.

I betänkandet hänvisas också till ett dokument från det rättsliga utskottet i ILO:s styrelse enligt vilket det verkar finnas osäkerhet om gränserna för medlemsstaternas och ILO:s kompetens, vilket kan leda till färre ratifikationer av ILO-konventioner från EU-staterna. Både ILO och Europeiska Ekonomiska och Sociala Kommittén inom EU anser att problemet kring kompetensfördelningen bör lösas med ett mer utvecklat samarbete mellan organisationerna.

Huvudsyftet med *ILO-konventionen 94* angående arbetsklausuler där en offentlig myndighet är part, är att garantera att fastställda arbetsvillkor skyddas mot en försämring till följd av konkurrens vid anbudsgivning. I artikel 2 i konventionen anges att offentliga kontrakt ska innefatta klausuler som tillförsäkrar vederbörande arbetstagare lön, arbetstid och andra anställningsvillkor som inte är mindre gynnsamma än de som fastställts i kollektivavtal eller annat godtaget förhandlingssystem, skiljedom eller den nationella lagstiftningen för arbete av samma art inom berört yrke eller näringsgren inom det område där arbetet utförs.

ILO-konventionen 94 antogs 1949 och Sverige beslutade året därpå att inte ratificera den. Frågan om en svensk ratificering aktualiserades åter under 1990-talet då ILO-kommittén uppdrog åt en särskild utredare att granska Sveriges möjligheter att ratificera konventionen mot bakgrund av gällande EG-rättslig reglering beträffande offentlig upphandling. Utredaren lämnade inte något förslag, bl.a. med hänvisning till de då pågående diskussionerna inom EU om ett direktiv om utstationering av arbetstagare. Frågan om en svensk ratificering av konventionen har därefter tagits upp i betänkandet *Nya upphandlingsregler 2* (SOU 2006:28). Slutsatsen i den

utredningen var att det får anses osäkert om en tillämpning av de krav konventionen ställer är förenliga med EU:s direktiv rörande offentlig upphandling och andra gemenskapsrättsliga regler.

## Motioner

*Socialdemokraterna* för i motion A387 yrkande 2 fram krav på att ILO:s konvention 94 snarast ska ratificeras. Konventionen slår fast att offentlig upphandling ska innehålla klausuler som garanterar arbetstagare löner, arbetstid och andra villkor som inte är mindre förmånliga än de som finns i kollektivavtal för arbete av samma sort i den bransch och inom det område där arbetet utförs. En ratificering av konventionen skulle, liksom ett krav på kollektivavtal vid upphandling, förbättra möjligheterna att motverka social dumpning eftersom företag som konkurrerar med hjälp av dåliga villkor för sin personal då utestängs från offentliga upphandlingar. Även i motion Fi269 yrkande 1 av *Bo Bernhardsson* och *Margareta Persson* (båda s) ställs krav på ratificering av ILO:s konvention 94.

*Vänsterpartiet* vill i motion A216 yrkande 6 att Sverige ratificerar ILO:s konvention 94. Vänsterpartiet menar i motion A345 yrkande 6 att regeringen i både EU och ILO bör lyfta fram frågan om ILO-konventionens status gentemot EG-rätten. ILO är ett FN-organ med hög legitimitet vars konventioner är bindande för de stater som ratificerat dem. Det är uppenbart att den praxis EG-domstolen håller på att etablera i frågor som rör skydd för löntagares rättigheter innebär ett stort hot mot de principer som ILO arbetar efter. Vänsterpartiet menar att FN-konventioner till skydd för grundläggande sociala rättigheter inte ska kunna dömas bort av EG-domstolen med hänvisning till fri konkurrens. Sveriges regering bör därför i både EU och ILO lyfta fram frågan om ILO-konventioners status gentemot EG-rätten med utgångspunkten att de förra ska respekteras och inte kunna ogiltigförklaras av EG-domstolen.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet kan konstatera att problematiken med normkonflikter mellan EU:s och ILO:s regelsystem är uppmärksammas inom såväl ILO som EU. Utskottet ser med tillfredsställelse på att båda organisationerna aktualiserat frågan. Det finns därför inte anledning att nu förorda något initiativ i saken. Utskottet vill dessutom peka på att det enligt 2006 års betänkande om *Nya upphandlingsregler 2* får anses osäkert om en tillämpning av de krav som ILO-konventionen 94 ställer är förenliga med EU:s direktiv om offentlig upphandling och andra gemenskapsrättsliga regler. Utskottet anser att motionerna Fi269 yrkande 1 (s), A216 yrkande 6 (v), A345 yrkande 6 (v) och A387 yrkande 2 (s) bör avslås.

## Tidsbegränsade anställningar m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlar utskottet motionsyrkanden om bl.a. tidsbegränsade anställningar. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 8 (s, v, mp) och 9 (v).

### Bakgrund

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

Avtal om tidsbegränsade anställningar får från denna tidpunkt träffas

- för allmän visstidsanställning
- för vikariat
- för säsonganställning
- när arbetstagaren fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning (5 § LAS).

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

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

Arbetstagare som har anställts för begränsad tid och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning har – på motsvarande sätt som tillsvidareanställda arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist – företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare har varit sysselsatt. En förutsättning är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsonganställd arbetstagare, sex månader under de senaste

två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Företrädesrätten till återanställning gäller i nio månader efter det att den tidigare anställningen upphörde (25 § LAS).

## Motioner

*Socialdemokraterna* betonar i motionerna 2007/08:A400 yrkande 37 och A397 yrkande 2 vikten av att skapa fler trygga fasta anställningar. För partiet är utgångspunkten att huvudregeln på svensk arbetsmarknad ska vara tillsvidareanställningar på heltid. Socialdemokraterna vill att arbetsutbudet ska öka och att fler ska ha en fast anknytning till arbetslivet. Socialdemokraterna anser vidare i motionerna 2007/08:Fi277 yrkande 71, 2007/08:Ub498 yrkande 1 och 2007/08:A394 yrkande 5 att visstidsanställas, och i synnerhet ungdomars, anställningstrygghet måste stärkas. Partiet vill att regeringen lägger fram förslag till ändring i LAS som möjliggör stärkt anställningstrygghet för visstidsanställda. Andelen visstidsanställningar har ökat, vilket gör att fler och fler oftare blir arbetslösa i glappet mellan två anställningar. Ungdomar har ofta korta och otrygga visstidsanställningar. Särskilt unga kvinnor i LO-yrken tvingas hålla till godo med korta anställningar och vikariat. Visstidsanställningar medför ofta en sämre löneutveckling, mindre utbildnings- och utvecklingsmöjligheter och lägre pension. Det behövs en begränsningsregel för antalet på varandra följande visstidsanställningar hos samma arbetsgivare. Därutöver bör regelverket förenklas och bli mer enhetligt. Den s.k. allmänna visstidsanställningen kan pågå under en längre tid. Fler former för tillfälliga visstidsanställningar har återinförts och den totala tiden i olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare räknas inte samman. Det innebär att flera korta anställningar kan staplas på varandra under en mycket lång tid. Det leder till att otryggheten ökar på arbetsmarknaden och att regelverket kompliceras. Socialdemokraterna är också kritiska till de förändringar som genomfördes 2007 och som innebär att företrädesrätten till återanställning har tjänats in först efter tolv månaders anställning i stället för sex månader och att arbetsgivaren inte längre är skyldig att lämna information om lediga arbeten till föräldradriga med visstidsanställning.

*Vänsterpartiet* vill i motionerna 2007/08:A344 yrkandena 1–5, 9 och 10 och 2007/08:A347 yrkande 6 i denna del förändra LAS för att förbättra för de tidsbegränsat anställda. Andelen tidsbegränsade anställningar har ökat och det kräver skärpningar av lagstiftningen. Om inte utvecklingen motverkas kommer partsrelationerna på arbetsmarknaden att förändras i grunden och löntagarnas ställning i arbetslivet försvagas. Kvinnor, utlandsfödda, LO-anslutna och ungdomar är överrepresenterade bland de visstidsanställda, unga LO-kvinnor är särskilt drabbade. Visstidsanställda har sämre arbetsvillkor och hälsa än tillsvidareanställda, och övergången är dessutom trög till tillsvidareanställning. Vänsterpartiet anser att allmän visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt tolv

månaders anställning inom en femårsperiod (2007/08:A344 yrkande 1). För att begränsa tiden i olika visstidsanställningar som staplas på varandra ska den sammanlagda maxtiden för visstidsanställningar oavsett form vara 36 månader under en femårsperiod (2007/08:A344 yrkande 2). Säsongsanställning bör rymmas inom allmän visstidsanställning och därmed tas bort som särskild anställningsform i LAS (2007/08:A344 yrkande 3). Om det finns behov av att anpassa anställningen efter säsong bör det avtalas i kollektivavtal, vilket möjliggör en bra lösning på branschspecifika problem. Provanställning är avsedd att leda till tillsvidareanställning, och den bör kvarstå som egen anställningsform och ingå i ramtiden för allmän visstidsanställning (2007/08:A344 yrkande 4). En arbetsgivare har i dag rätt att avbryta en provanställning utan motivering. Det innebär en lucka i rättssäkerheten för de anställda, särskilt sårbara är provanställda gravida kvinnor. För att motverka diskriminering och stärka bevisläget när diskriminering kan misstänkas bör arbetstagare som får en provanställning avbruten ha rätt att begära en skriftlig motivering till beslutet (2007/08:A344 yrkande 5). Ett första steg i att motverka missbruk av visstidsanställningar är att förbättra den fackliga påverkansmöjligheten. Enligt 28 § LAS ska en arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning underrätta den lokala arbetstagarorganisationen. Enligt 32 § LAS ska en arbetsgivare förhandla enligt 11–14 §§ MBL vid en anställning om företrädesrätten berörs. Vänsterpartiet anser att 32 § LAS även bör omfatta situationer då en arbetsgivare avser att träffa avtal om en tidsbegränsad anställning (2007/08:A344 yrkande 9). En vikarie är tänkt att vara en person som ersätter en bestämd person under en bestämd tid. Om inget personsamband finns ska inte heller anställningsformen vikariat användas. Mot bakgrund av det som anförs bör regelverket kring vikariatsanställningar förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen (2007/08:A344 yrkande 10). Den form av visstidsanställning som är mest otrygg är den s.k. behovsanställningen, och det är också den tidsbegränsade anställning som ökar mest och främst bland kvinnor. Vänsterpartiet anser att LAS bör ändras när det gäller tiden för allmän visstidsanställning och i fråga om regler om sammanlagd maxtid för visstidsanställningar och provanställningar. Regeln om säsongsanställning ska tas bort (2007/08:A347 yrkande 6 i denna del).

*Miljöpartiet* menar i motion 2007/08:A402 yrkande 21 att det behövs lagstiftning som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att använda sig av anställningsformen tidsbegränsad anställning. De tidsbegränsade anställningarna har ökat drastiskt på svensk arbetsmarknad. Det var mot den bakgrunden som den förra mandatperiodens rödgröna riksdagsmajoritet beslutade att föra samman olika typer av tidsbegränsade anställningar till en gemensam fri visstidsanställning. Detta var en bra ordning. Efter alliansens återställare behövs det en upprensning bland de alltför många tidsbegränsade anställningsformerna. Kvinnor är precis som när det gäller deltidsarbete överrepresenterade i fråga om tidsbegränsade anställningarna. Den



allra otryggaste formen för tidsbegränsad anställning, behovsanställning, har ökat mest. Behovsanställning innebär i princip att arbetsgivaren ringer och erbjuder arbete när behov uppstår.

*Gunilla Carlsson i Hisings Backa* och *Caroline Helmersson-Olsson (båda s)* vill i motion 2007/08:A259 få till stånd ändringar i LAS för att begränsa visstidsanställningar. *Catharina Bråkenhielm (s)* anser i motion 2007/08:A283 i denna del att målet måste vara att aktivt verka för att andelen tillfälliga anställningar reduceras till 10 % inom fem år. Även *Anneli Särnblad* och *Marita Ulvskog (båda s)* vill i motion 2007/08:A284 i denna del minska de tidsbegränsade anställningarna. *Håkan Juholt (s)* betonar i motion 2007/08:A298 behovet av en analys av hur antalet visstidsanställningar utvecklas och anser att regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag för att fler visstidsanställningar ska övergå till fasta anställningar. *Magdalena Streiffert m.fl. (s)* pekar i motionerna 2007/08:A391 yrkandena 1 och 2 och A368 yrkandena 1 och 2 på konsekvenserna av att det blivit alltfler med tidsbegränsade anställningar. Det har bl.a. lett till att otryggheten bland unga ökat och rädslan för att bli arbetslös vuxit. Dessutom blir det ännu svårare för dem att etablera sig på arbetsmarknaden och få tillgång till de rättigheter och möjligheter de tillsvidareanställda åtnjuter. Det är viktigt att begränsa arbetsgivarnas möjlighet att anställa tidsbegränsat och att stärka den anställdes rätt till tillsvidareanställning, anser *Dan Nilsson* och *Krister Örnfjäder (båda s)* i motion A334. *Peter Hultqvist m.fl. (s)* vill i motion A386 ha skärpta regler i LAS för att motverka s.k. rullande mixade visstidsanställningar.

*Claes Västerteg* och *Sofia Larsen (båda c)* vill i motionerna 2007/08:A243 yrkande 2 och A350 införa frivilliga ungdomsavtal där arbetsgivare och arbetssökande under 26 år kommer överens om att förlänga provanställningen under maximalt en tvåårsperiod. Motionärerna menar att det kan komma att innebära att möjligheterna till jobb för unga ökar.

*Birgitta Ohlsson (fp)* anser i motion 2007/08:A365 att ett undantag bör införas i LAS för svenska humanitära organisationer och biståndsorganisationer motsvarande den ursprungliga formuleringen i 5 § första stycket ”om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet” för projektanställningar för personal som åker ut på uppdrag av humanitär karaktär och biståndskaraktär.

*Mikael Oscarsson* och *Lars Lindén (båda kd)* menar i motion A372 att man bör utöka provanställningstiden från dagens sex till tolv månader.

### **Utskottets ställningstagande**

Den svenska modellen, där svenska kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler, fungerar bra. Tillsvidareanställningar ska även i fortsättningen vara grunden på arbetsmarknaden. Det är dock viktigt att se att de tidsbegränsade anställningarna kan fungera som en bro över till tillsvidareanställ-

ningar för människor som ännu inte är fast etablerade på arbetsmarknaden och att de ger arbetsgivare viss flexibilitet. För arbetsgivare kan de tidsbegränsade anställningarna underlätta rekrytering och nyanställningar, och för de arbetssökande kan de innebära viktig yrkeserfarenhet. Samtidigt vill utskottet understryka vikten av att människor inte fastnar i sådana anställningar under för lång tid. Som nämnts ovan innebär de nya reglerna att vikariat och allmän visstidsanställning med automatik övergår i tillsvidareanställning efter sammanlagt två år under en femårsperiod. Som utskottet konstaterade när reglerna infördes är det inte uteslutet att det kan förekomma kombinationer av tidsbegränsade anställningar hos en och samma arbetsgivare under längre tid, vilket dock bedömdes bli relativt ovanligt. Det var skälet till att utskottet avvisade tanken på en yttersta tidsgräns för tidsbegränsade anställningar. Utskottet pekade på att regeringen förklarar att man på nytt skulle överväga frågan om det skulle visa sig att många arbetstagare har tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under avsevärd tid (bet. 2006/07:AU14). Utskottet står fast vid detta.

Utskottet vill också peka på parternas möjlighet att i kollektivavtal komma överens om frågor som på olika sätt berör tidsbegränsade anställningar. Den svenska arbetsmarknadsmodellen förutsätter att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt sätt. Den innebär också att det i första hand är dessa parter som bör diskutera och komma överens om eventuella förändringar.

Med anledning av förslaget i motion 2007/08:A365 (fp) om en särskild anställningsform för biståndsarbete m.m. vill utskottet hänvisa till behandlingen av ett motsvarande förslag i betänkande 2006/07:AU14. Utskottet förutsatte att saken skulle uppmärksammas om det skulle visa sig att de nuvarande reglerna leder till problem för de berörda organisationerna.

I detta sammanhang vill utskottet också understryka vikten av att ungdomar etablerar sig på arbetsmarknaden. Att etableringen på arbetsmarknaden har förskjutits allt högre upp i åldrarna beror dock inte bara på svårigheter på arbetsmarknaden. Utbildningsexpansionen är också en viktig förklaring. Andelen ungdomar som deltar i eftergymnasial utbildning har ökat. Att ungdomar avslutar sina gymnasiestudier är betydelsefullt eftersom risken för arbetslöshet är avsevärt större för den som endast har grundskoleutbildning. Nu när arbetslösheten ökar är det extra betydelsefullt för ungdomar att utbilda sig inför den uppgång i konjunkturen som kommer så småningom. För att underlätta ungdomars inträde på arbetsmarknaden är det bättre att t.ex. sänka arbetsgivarens lönekostnader för att anställa unga än att ändra arbetsrätten eller sänka ungdomslöner. Utskottet välkomnar därför regeringens olika insatser för att öka ungdomars förutsättningar att få arbete, t.ex. nedsättningen av arbetsgivaravgiften och de generösa reglerna för nystartsjobb för unga. Utskottet vill avslutningsvis också nämna att ungas etablering på arbetsmarknaden är en prioritering för det nationella strukturfondsprogrammet för regional konkurrenskraft och sysselsättning för perioden 2007–2013.

Med hänvisning till vad som ovan anförts avstyrker utskottet motionerna 2007/08:Fi277 yrkande 71 (s), 2007/08:Ub498 yrkande 1 (s), 2007/08:A243 yrkande 2 (c), 2007/08:A259 (s), 2007/08:A283 i denna del (s), 2007/08:A284 i denna del (s), 2007/08:A298 (s), 2007/08:A344 yrkandena 1–5, 9 och 10 (v), 2007/08:A347 yrkande 6 i denna del (v), 2007/08:A365 (fp), 2007/08:A391 yrkandena 1 och 2 (s), 2007/08:A394 yrkande 5 (s), 2007/08:A400 yrkande 37 (s), 2007/08:A402 yrkande 21 (mp), A334 (s), A350 (c), A368 yrkandena 1 och 2 (s), A372 (kd), A386 (s) och A397 yrkande 2 (s).

## Turordningsfrågor vid uppsägning

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt föreslår utskottet att riksdagen avslår bl.a. motionsförslag om att avskaffa tvåpersonersundantaget i turordningsreglerna i LAS. Även övriga motionsyrkanden om turordningsfrågor föreslår utskottet ska avslås.

Jämför reservationerna 10 (v) och 11 (s, v).

### Bakgrund

I 22 § LAS finns de turordningsregler som arbetsgivare ska iaktta vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Huvudregeln är i enlighet med principen ”sist-in-först-ut”, dvs. arbetstagare med kortare anställningstid står först i tur att sägas upp, före arbetstagare med längre anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Om en arbetstagare måste omplaceras för att få fortsatt arbete, krävs att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Det finns dessutom vissa särregler, t.ex. för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och som beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren. Domstol kan pröva om arbetsgivarens uppsägning står i strid med turordningsreglerna och i så fall ålägga arbetsgivare att betala skadestånd.

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

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

Frågan om att upphäva undantagsregeln har därefter varit uppe till behandling ett antal gånger och avslagits av riksdagen.

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

Fram till den 1 juli 1997 fanns det i 2 § LAS en regel som rörde s.k. *äldreavgångar*. Regeln innebar att – om det efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation hade träffats ett lokalt kollektivavtal om avvikelser från lagens turordningsregler – avtalet fick tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut var äldre än 57,5 år bara om arbetsgivaren fick den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning. Syftet med regeln var att komma till rätta med de s.k. 58,3-årspensioneringarna. Denna företeelse innebar att arbetsgivaren och den fackliga organisationen träffade ett turordningsavtal som innebar att i första hand de äldsta arbetstagarna sades upp. Avtalet träffades då regelmässigt på lokal nivå efter delegation av den centrala fackliga organisationen. Arbetstagare som var minst 58 år och tre månader och sades upp på grund av arbetsbrist kunde efter uppsägningen få ersättning från arbetslöshetskassa och därefter vid 60 års ålder förtidspensioneras av arbetsmarknadsskäl. År 1991 avskaffades möjligheten att bevilja förtidspension av arbetsmarknadsskäl. Bestämmelsen i LAS upphävdes eftersom de skäl som fanns för att införa särregeln för de s.k. äldreavgångarna därmed hade förlorat sin aktualitet (prop. 1996/97:16 s. 28).

Fram till den 1 juli 2007 fanns i 3 § LAS en bestämmelse om att arbetstagare vid tillämpningen av regler om beräkning av anställningstid enligt bl.a. 22 § LAS fick tillgodoräkna sig en *extra anställningsmånad* för varje anställningsmånad som arbetstagaren påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt fick arbetstagaren tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra månader. Skälet till att denna bestämmelse avskaffades var bl.a. att den kunde ha negativa effekter på arbetsmarknaden och påverka rörligheten negativt och på olika sätt försvåra för äldre arbetskraft att få anställning. Reglerna ansågs dessutom kunna vara diskriminerande mot yngre arbetstagare (prop. 2006/07:111 s. 41).

Riksdagen gjorde i april 2005 ett tillkännagivande om kringgående av turordningsreglerna LAS med anledning av en motion som behandlades i arbetsmarknadsutskottets betänkande 2004/05:AU8. I motionen uppmärksammades företeelsen att personal i samband med bolagiseringar flyttas mellan olika turordningsområden, vilket kan innebära nackdelar vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Arbetsmarknadsutskottet ansåg att det är oacceptabelt om ett företag handlar i strid med intentionerna bakom lagstiftningen. Utskottet förutsatte att regeringen skulle uppmärksamma problemet och vid behov återkomma till riksdagen. Regeringen återkom i proposition 2008/09:6 med en rättslig analys som utmynnade i att nackde-

larna med en eventuell lagändring skulle bli större än de förbättringar som skulle uppnås. Någon lagändring föreslogs inte och frågan skulle inte heller utredas vidare (2008/09:AU3).

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) lade i november 2008 fram en rapport *Sist in först ut? En utvärdering av undantagsregeln* (2008:26). Rapporten slår fast att möjligheten för företag med högst tio anställda att undanta två personer från turordningsreglerna har gett få mätbara resultat. I rapporten konstateras att småföretagen inte anställde fler i och med att de fick undanta två personer från regeln "sist-in-först-ut". Undantagsregelns enda genomslag var en tendens till ökade avgångar för 55–64-åringar. Enligt rapporten betyder inte resultatet att anställningskydd i sig inte har någon större betydelse för hur arbetsgivaren anställer eller säger upp personal. I rapporten sägs att en möjlig tolkning är att det redan finns utrymme för arbetsgivaren att kringgå regeln "sist-in-först-ut" så att undantagsregeln egentligen inte spelar någon roll.

## Motioner

### *Allmänna turordningsfrågor*

Vänsterpartiet menar i motion 2007/08:A344 yrkandena 14 och 15 att äldre personer har en svag position på arbetsmarknaden och att vissa ändringar bör ske i LAS. Vänsterpartiet vill att den centrala arbetstagarorganisationen ska godkänna avsteg från turordningsreglerna om avsteget innebär att arbetsgivaren säger upp personer som fyllt 57,5 år (yrkande 14) och att arbetstagare över 45 år åter ska få tillgodoräkna sig dubbel anställningstid i samband med uppsägning och återanställning (yrkande 15). Äldre arbetstagare har väsentligt svårare än andra att hitta ett nytt arbete och ordna sin försörjning efter en eventuell uppsägning. Det krävs inte längre ens att den centrala arbetstagarorganisationen ska godkänna avsteg från turordningsregeln vid lokala överenskommelser när arbetstagare som fyllt 57,5 år omfattas av uppsägningar. Vänsterpartiet menar att det är tydligt att äldre är kraftigt överrepresenterade bland dem som drabbas av långvarig arbetslöshet.

I motionerna 2007/08:A410 av *Margareta Cederfelt* och *Eliza Roszkowska Öberg* (båda m), A220 av *Eva Bengtson Skogsberg* och *Betty Malmberg* (båda m) och A302 av *Sofia Larsen* och *Claes Västerteg* (båda c) förespråkas en översyn av framför allt turordningsreglerna i LAS.

### *Tvåpersonersundantaget*

Vänsterpartiet anser i motionerna 2007/08:A344 yrkande 13 och K295 yrkande 4 att riksdagen bör avskaffa rätten i LAS för arbetsgivare att göra undantag för två personer i turordningen vid uppsägning i företag med färre än tio anställda. Möjligheten att göra sig av med "besvärliga" anställda har ökat sedan undantaget infördes. Arbetsgivarens ensidiga beslut kan inte prövas rättsligt och arbetsgivaren behöver inte ange skäl

för sitt urval. Effekterna drabbar alla anställda men slår särskilt hårt mot redan utsatta grupper på arbetsmarknaden som gravida kvinnor, invandrare, långtidssjukskrivna och äldre men också mot fackligt förtroendevalda och anställda som arbetsgivaren betraktar som "besvärliga". Det är dessutom principiellt helt oacceptabelt att anställningsskyddet generellt ska vara sämre för anställda på små arbetsplatser. LAS ger parterna tillräckligt utrymme att förhandla fram lösningar vid uppsägningar som är både rätts-säkra för den enskilde och motsvarar behoven på arbetsplatsen.

Med liknande motiveringar yrkas även i följande enskilda s-motioner att bestämmelsen ska upphävas: 2007/08:A205 och A297 av *Fredrik Olovsson*, 2007/08:A236 och A235 av *Carina Adolfsson Elgestam m.fl.*, 2007/08:A262 av *Gunilla Carlsson i Hisings Backa* och *Claes-Göran Brandin*, 2007/08:A270 av *Anneli Särnblad* och *Kurt Kvarnström*, 2007/08:A276 och A225 av *Christin Hagberg* och *Anders Karlsson*, 2007/08:A285 och A280 av *Kurt Kvarnström* och *Marita Ulvskog*, 2007/08:A293 och A272 av *Lennart Axelsson* och *Eva-Lena Jansson*, 2007/08:A295 av *Kerstin Haglö m.fl.*, 2007/08:A316 och A352 av *Börje Vestlund* och A366 av *Lars U Granberg*.

*Claes Västerteg* och *Sofia Larsen (båda c)* vill i motion 2007/08:A243 yrkande 1 att turordningsundantaget i 22 § LAS för två anställda ska gälla för alla företag oavsett storlek. Detsamma vill *Karin Pilsäter (fp)* i motion A299.

*Agneta Berliner m.fl. (fp)* anser i motion A338 att alla företag bör kunna undanta tio personer från turordningsreglerna i LAS.

## Utskottets ställningstagande

### *Allmänna turordningsfrågor*

Utskottet vill även när det gäller turordningsbestämmelserna i LAS betona betydelsen av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Modellen förutsätter att arbetsmarknadens parter uppträder och agerar på ett ansvarsfullt sätt. De möjligheter som finns till avvikelser från lagstiftningen genom kollektivavtal, ofta s.k. avtalsturlistor, ger möjligheter till framförhandlade lokala lösningar anpassade efter rådande behov och förutsättningar. Utskottet välkomnar att parterna inom den privata sektorn nyligen har inlett förhandlingar om ett nytt huvudavtal. Det är ett utmärkt sätt att försöka finna lösningar på de problem som de kan uppleva finns på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet vill också framhålla fördelen med avtalslösningar. Det ligger ett värde i att problemlösningar bygger på en gemensam syn och tillkommer i samförståndsanda. Någon åtgärd kan inte i dagsläget anses påkallad med anledning av motionerna 2007/08:A344 yrkandena 14 och 15 (v), 2007/08:A410 (m), A220 (m) och A302 (c), som därför avstyrks.

### *Tvåpersonersundantaget*

Utskottet kan konstatera att frågan om avskaffande av tvåpersonersundantaget åter är uppe till behandling. Sedan bestämmelsen infördes har frågan om att avskaffa den prövats i kammaren i stort sett vid varje riksmöte utan att det lett till någon ändring av lagen. Under de år som bestämmelsen har gällt har undantaget använts vid arbetsbristsituationer i små företag. Dessa företag har kunnat fortsätta verksamheten med sina nyckelpersoner kvar i anställning trots nedskärningar.

Med anledning av att det framförts oro för att regeln i enstaka fall kan komma att tillämpas på ett diskriminerande sätt vill utskottet återigen särskilt framhålla möjligheten att rättsligt pröva om en uppsägning med stöd av undantagsregeln står i strid med det skydd för arbetstagare som följer av diskrimineringslagstiftningen. Undantag från turordningsreglerna kan också prövas enligt allmänna rättsgrundsatser om beslutet är otillbörligt eller strider mot god sed på arbetsmarknaden. Utskottet vill understryka att undantagsregeln är till för att nyckelpersoner ska kunna stanna kvar i verksamheten. Utskottet, som alltså inte finner skäl att upphäva tvåpersonersundantaget, avstyrker motionerna 2007/08:A205 (s), 2007/08:A236 (s), 2007/08:A262 (s), 2007/08:A270 (s), 2007/08:A276 (s), 2007/08:A285 (s), 2007/08:A293 (s), 2007/08:A295 (s), 2007/08:A316 (s), 2007/08:A344 yrkande 13 (v), K295 yrkande 4 (v), A225 (s), A235 (s), A272 (s), A280 (s), A297 (s), A352 (s) och A366 (s).

Inte heller i övrigt anser utskottet att det för närvarande finns anledning att ändra bestämmelsen om tvåpersonersundantaget. Motionerna 2007/08:A243 yrkande 1 (c), A299 (fp) och A338 (fp) avstyrks.

## Företrädesrätt till återanställning

### **Utskottets förslag i korthet**

Utskottet behandlar här motionsyrkanden om företrädesrätt till återanställning. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionsyrkandena.

Jämför reservation 12 (v).

### **Bakgrund**

En arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § LAS företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Företrädesrätten till återanställning förutsätter att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter tills nio månader har förflutit från den

dag då anställningen upphörde. Reglerna för längden på företrädesrätten har varierat över tiden. Företrädesrättsreglerna berörs också i avsnitt *Tidsbegränsade anställningar m.m. ovan*.

Riksdagen beslutade våren 2006 (prop. 2005/06:185, bet. 2005/06:AU8) om en ändring av bestämmelsen som innebar att tiden för att förvärva företrädesrätt avkortades till sex månaders anställning under de senaste två åren. Våren 2007 beslutade riksdagen att denna ändring inte skulle genomföras, varför ändringen aldrig trädde i kraft (prop. 2006/07:111, bet. 2006/07:AU14). Regeringen angav i propositionen att det är viktigt att regelverket främjar arbetsgivares vilja att anställa och att dessa regler inte sällan anförts som skäl till att arbetsgivare i vissa situationer väljer att inte anställa.

Vid säsongsanställning gäller särskilda regler för företrädesrätt till återanställning.

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

Sedan 1997 gäller även en regel, 25 a § LAS, om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad för deltidsanställda arbetstagare. Turordningsreglerna gäller även vid denna form av företrädesrätt.

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

## Motioner

*Vänsterpartiet* föreslår i motionerna 2007/08:A344 yrkandena 6, 7 och 11 och 2007/08:A347 yrkande 6 i denna del, förändringar i företrädesrätten till återanställning enligt LAS. Företrädesrätten är viktig för att stärka de anställdas anknytning till arbetsgivarna och därmed upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Enligt *Vänsterpartiet* bör företrädesrätt till återanställning inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren (yrkande 6). Att företrädesrätten enbart gäller nio månader från uppsägningen eller motsvarande innebär för många föräldralediga sämre förutsättningar att utnyttja sin företrädesrätt. Även tillsvidareanställda som är föräldralediga behöver ett starkare skydd för sin företrädesrätt till ny anställning. Ska företrädesrätten vara ett skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas. Därför bör återanställningsrätten förlängas från dagens nio månader till att gälla tolv månader från och med anställningens slut (yrkande 7). Vidare anser *Vänsterpartiet* att personal som sagts upp på grund av arbetsbrist bör ha företrädesrätt till ny anställning framför inhyrning av arbetskraft (yrkande 11). Mål som avgjorts i Arbetsdomstolen om anställda som ersatts av inhyrd personal ger vid handen att lagstiftningen på området måste förtydligas om företrädesrätten till



återanställning ska kunna upprätthållas. Regeringen bör därför återkomma med förslag på förändringar i LAS som säkrar rätten till företräde för uppsagd personal framför inhyrd arbetskraft.

Även *Magdalena Streijffert m.fl. (s)* vill i motion 2007/08:A391 yrkande 3 att tiden för återställningsrättens intjänande ska förkortas till sex månader från dagens tolv. Motsvarande yrkande framförs i motion A368 yrkande 3 av *Magdalena Streijffert m.fl. (s)*. I motion A309 betonar *Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s)* behovet av att se över och stärka regeln om företrädesrätt till återanställning.

### Utskottets ställningstagande

Arbetsrätten ska garantera en grundläggande trygghet för arbetstagarna och en nödvändig flexibilitet för arbetsgivarna. Som framgått ovan anser utskottet att arbetsrätten generellt sett fungerar bra. Någon åtgärd kan för närvarande inte anses påkallad med anledning av motionerna 2007/08:A344 yrkandena 6, 7 och 11 (v), 2007/08:A347 yrkande 6 i denna del, 2007/08:A391 yrkande 3 (s), A309 (s) och A368 yrkande 3 (s), som därför avstyrks.

### Ogiltigförklaring och skadestånd m.m.

#### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt föreslår utskottet riksdagen att avslå motionsförslag om förändrade regler när det gäller ogiltigförklaring av uppsägning och skadestånd enligt LAS.

Jämför reservation 13 (v).

### Bakgrund

En arbetstagare som felaktigt har skilts från sin anställning har inledningsvis möjlighet att välja om ogiltigförklaring och allmänt skadestånd ska yrkas eller enbart skadestånd (ekonomiskt och allmänt). Att en domstol ogiltigförklarar en uppsägning eller ett avskedande innebär att anställningen består på samma villkor som tidigare. Om en uppsägning angrips endast därför att den strider mot turordningsregler kan den inte ogiltigförklaras (34 § LAS).

I 39 § LAS regleras frågan om verkningarna av att en arbetsgivare inte rättar sig efter en domstols ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller vägrar att ta tillbaka någon som på ett eller annat sätt har stängts ute från sin arbetsplats. I en situation där arbetsgivaren väljer att inte följa domstolens ogiltigförklaring kan arbetstagaren varken utverka en ny dom eller få den första domen verkställd genom exekutiva åtgärder. För den här situationen har man i LAS valt att ge arbetstagaren rätt att komma med ytterligare krav mot sin förra arbetsgivare i form av ett för-

höjt skadestånd, ett slags kontraktsvite. Det särskilda skadeståndet varierar till sitt belopp beroende på tiden i anställning med vad som motsvarar mellan 16 och 32 månadslöner. En tidigare regel om högre belopp för arbetstagare som fyllt 60 år slopades från den 1 juli 2007. Skadeståndet får inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren.

39 § LAS påverkar i praktiken också nivån på uppgörelser vid förlikningar i tvister om uppsägning.

## Motioner

*Vänsterpartiet* vill i motionerna 2007/08:A344 yrkande 16, 2007/08:K347 yrkandena 4 och 5 och K295 yrkandena 5 och 6 förändra reglerna i LAS om ogiltigförklaring av uppsägning och om skadestånd. *Vänsterpartiet* menar att äldre arbetstagare har en svag position på arbetsmarknaden. De har väsentligt svårare än andra att hitta ett nytt arbete och ordna sin försörjning efter en eventuell uppsägning. Därför vill *Vänsterpartiet* att riksdagen beslutar att LAS återställs så att arbetstagare över 60 år får förhöjt skadestånd i samband med osakliga uppsägningar (2007/08:A344 yrkande 16). För att skapa rättvisa i sanktionssystemet bör dessutom en särskild sanktionsavgift införas där beloppets storlek sätts i proportion till företagets omsättning (2007/08:K347 yrkande 5 och K295 yrkande 6). En anställd som sägs upp kan få sitt fall prövat i Arbetsdomstolen. Men även om arbetsgivaren fälls har den anställde inte en ovillkorlig rätt att få tillbaka sin anställning. Bestämmelsen i 39 § LAS ger i stället möjlighet för arbetsgivaren att betala ett relativt lågt skadestånd till den felaktigt avskedade eller uppsagde. Denna ordning gör det tämligen riskfritt att göra sig av med en obekväm anställd på osakliga grunder. Utköpsrätten fungerar i praktiken också som en varningssignal för andra anställda att det är riskabelt att uttala kritik eller utöva sitt fackliga förtroendemannaskap på arbetsplatsen. *Vänsterpartiet* menar därför att bestämmelsen i 39 § LAS bör kompletteras så att den felaktigt uppsagde eller avskedade i stället för skadestånd ska kunna ges en ovillkorlig rätt att få sin anställning tillbaka om han eller hon så önskar (2007/08:K347 yrkande 4 och K295 yrkande 5).

*Peter Jonsson (s)* anser i motion 2007/08:A220 att en arbetsgivare som inte följer turordningsreglerna bör kunna dömas att ta tillbaka uppsägningen, så att arbetstagaren får behålla anställningen.

## Utskottets ställningstagande

Utskottets uppfattning är – som framgått ovan – att den svenska arbetsrätten generellt sett fungerar bra och att grunderna för den ska bestå. Det är viktigt med goda relationer på arbetsmarknaden. Den svenska modellen bygger på att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt och välavvägt sätt. Utgångspunkten i arbetsrätten är arbetsgivarens rätt att leda

och fördela arbetet, den s.k. arbetsledningsrätten. Genom bl.a. lagstiftning och kollektivavtal har arbetsledningsrätten begränsats för att uppnå en lämplig balans på arbetsmarknaden. Flera av de förslag om ändringar som förs fram i Vänsterpartiets motioner riskerar att leda till en obalans till nackdel för arbetsgivarsidan och därmed rubba själva grunden för systemet. De kan redan av det skälet inte komma i fråga.

När det gäller Vänsterpartiets förslag om ett principförbud mot s.k. utköp enligt 39 § LAS vill utskottet peka på att även om de nuvarande reglerna ibland kan ge upphov till mindre tilltalande situationer skulle Vänsterpartiets förslag knappast lösa problemet med en arbetsgivare som vägrar en arbetstagare att komma tillbaka trots att uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklarats av domstol.

När det gäller motionsyrkanden som tar sikte på särregler för äldre arbetstagare vill utskottet peka på risken att sådana regler kan få negativa effekter på arbetsmarknaden och i praktiken på olika sätt försvåra för äldre arbetskraft att erhålla anställning. Risken finns också att sådana regler kan vara diskriminerande mot yngre arbetstagare.

När det gäller motion 2007/08:A220 (s) uppfattar utskottet det som ett yrkande om att även uppsägningar som angrips enbart därför att de strider mot turordningsreglerna ska kunna ogiltigförklaras. Vid en renodlad turordningsuppsägning kan en förbigången arbetstagare som ovan sagts inte med stöd av lagen få uppsägningen ogiltigförklarad även om det visar sig att det har skett en felaktig avvikelse från turordningen. Arbetsbristuppsägningar med flera arbetstagare involverade kan vara mycket omfattande och innehålla komplicerade bedömningar och avvägningar om bl.a. omplaceringar och tillräckliga kvalifikationer som kan beröra ett stort antal arbetstagare. Det är en av förklaringarna till att en uppsagd arbetstagare i en turordningstvist inte med stöd av lagen kan yrka ogiltigförklaring av uppsägningen utan enbart ekonomiskt och allmänt skadestånd. Skulle ogiltigförklaring vara möjlig skulle det kunna få till konsekvens att en arbetsgivare efter avslutad uppsägningstvist åter skulle drabbas av en övertalighetssituation, och att ännu en uppsägningsomgång måste sättas i gång.

Mot denna bakgrund avstyrks motionerna 2007/08:K347 yrkandena 4 och 5 (v), 2007/08:A220 (s), 2007/08:A344 yrkande 16 (v) och K295 yrkandena 5 och 6 (v).

## Övriga motioner om lagen om anställningsskydd

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas frågor om bl.a. information till föräldraledda om lediga anställningstillfällen och övergång av verksamhet. Utskottet föreslår riksdagen att samtliga motionsyrkanden avslås.

Jämför reservationerna 14 (v) och 15 (v).

### Bakgrund

En av de mest centrala bestämmelserna i LAS är 7 § som anger att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara *sakligt grundad*. Kravet på saklig grund ska vara uppfyllt både då en uppsägning sker på grund av arbetsbrist efter en driftsinskränkning eller en organisationsförändring (s.k. arbetsbrist) och då uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig den enskilda arbetstagaren personligen (s.k. personliga skäl).

Enligt reglerna i LAS om *verksamhetsövergång* övergår under vissa förutsättningar rättigheter och skyldigheter på grund av gällande anställningsavtal och anställningsförhållanden på den nya arbetsgivaren såvida inte arbetstagaren motsätter sig detta (6 b § LAS). Effekterna i fråga om kollektivavtal regleras i 28 § MBL. En verksamhetsövergång utgör inte i sig saklig grund för uppsägning. Reglerna baseras på ett EG-direktiv om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter som genomförts i svensk lagstiftning. För att avgöra om det är fråga om en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS måste en ingående och komplex bedömning göras mot bakgrund av aktuella bestämmelser och gällande rättspraxis där en fråga är om verksamheten kan anses ha bevarat sin identitet. Entreprenadsituationen har behandlats av Arbetsdomstolen i ett antal avgöranden. Om en övergång av verksamhet inte är för handen i den mening som avses i 6 b § LAS har arbetstagarna vid det företag som överläts inget lagstöd för att kräva fortsatt anställning i det övertagande företaget, utan frågan om det finns grund för uppsägning hos den tidigare arbetsgivaren respektive företrädesrätt till återanställning hos den övertagande arbetsgivaren får prövas enligt LAS övriga regler.

Frågan om arbetsgivarens *skyldighet att informera* tidsbegränsat anställda om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar regleras i 6 f § LAS. Informationen kan lämnas muntligen och generellt på arbetsplatsen. Föräldraledda har rätt att också begära personlig information. Bestämmelsen fick sin nuvarande lydelse genom ett riksdagsbeslut våren 2007 (prop. 2006/07:111, bet. 2006/07:AU14).

## Motioner

*Vänsterpartiet* anser i motion 2007/08:A344 yrkande 8 att arbetsgivaren bör vara skyldig att lämna information om nya arbetstillfällen till alla lediga arbetstagare oavsett anställningsform. Sedan den 1 januari 2008 har möjligheterna för föräldralediga med tidsbegränsade anställningar att få tillsvidareanställning försämrats till följd av att arbetsgivarna måste informera dessa personligen om lediga tillsvidareanställningar endast om arbetstagaren har begärt det. En föräldraledig arbetstagare saknar oftare än andra aktuell information om vad som pågår på arbetsplatsen och är därför i extra stort behov av att bli informerad om lediga anställningar. Det kan inte anses vara en stor administrativ börda för arbetsgivaren att informera sina föräldralediga arbetstagare med visstidsanställningar om nya anställningsmöjligheter.

Vänsterpartiet menar vidare i motion 2007/08:A344 yrkande 18 att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag om hur rättssäkerheten kring begreppet ”personliga skäl” kan öka och anställda ges ett bättre skydd mot godtyckliga uppsägningar. Man måste vara medveten om att lagars innehåll och rättsverkan över tid kan förändras och luckras upp. I ett allmänt hårdnande klimat på arbetsmarknaden ökar risken att personliga skäl används för att göra sig av med ”besvärliga” anställda, som exempelvis fackliga förtroendevalda. Det finns oroväckande tecken på att Arbetsdomstolen gör allt generösare bedömningar av arbetsgivarens rätt att åberopa personliga skäl som grund för uppsägning.

I detta avsnitt tar utskottet även upp motionsyrkanden som främst handlar om övergång av verksamhet i upphandlingssammanhang.

*Kurt Kvarnström* och *Marita Ulvskog* (båda s) understryker i motionerna 2007/08:A286 och A277 vikten av anställningstrygghet vid upphandlingar. Motionärerna menar att reglerna bör ses över så att de anställda ges företräde till anställning hos den nya entreprenör som tar över anställningen.

*Dan Nilsson* och *Krister Örnfjäder* (båda s) framför i motion A255 att det i LAS bör regleras att den tid som någon arbetat de sista sex månaderna ska vara den arbetstid man ska anses ha och att detta ska anges i det anställningsbevis som arbetsgivaren ska uppdatera två gånger per år.

## Utskottets ställningstagande

Vänsterpartiet föreslår i motion 2007/08:A344 yrkande 8 en ändring av en bestämmelse vars nuvarande lydelse beslutades av riksdagen våren 2007 och som trädde i kraft så sent som den 1 januari 2008. Partiet framställde i sak samma yrkande i det lagstiftningsärendet. Utskottet uttalade då att man inte såg någon större nackdel för arbetstagaren om rätten till information förutsätter att han eller hon begär att få sådan (bet. 2006/07:AU14 s. 18). Utskottet ser inte annorlunda på saken nu och avstyrker därför motionsyrkandet.

I motionerna 2007/08:A286 och A277 (båda s) tas frågan upp om förstärkt anställningsskydd i samband med verksamhetsövergång och i motion 2007/08:A344 yrkande 18 (v) frågan om att tillsätta en utredning om begreppet ”personliga skäl” i LAS. I detta sammanhang kan nämnas att en typ av uppsägningar särskilt uppmärksammades av utredningen *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56), nämligen när såväl arbetsbrist som personliga skäl finns med. Utredningen ansåg inte att rättspraxis fullt ut tillgodoser enskilda arbetstagares skydd mot godtyckliga uppsägningar men bedömde att lösningen i första hand inte står att finna i lagstiftningen utan i rättstillämpningen. Utskottet vill än en gång understryka att arbetsrätten generellt sett fungerar bra och är följaktligen inte berett att föreslå ett tillkännagivande i dessa frågor.

Utskottet anser att företagens administrativa börda måste minska och ställer sig bakom regeringens mål för regelförenklingsarbetet – att företagens administrativa kostnader för samtliga statliga regelverk ska minska med minst 25 % till hösten 2010. Motion A255 (s) föreslår att ytterligare en administrativ uppgift ska åläggas arbetsgivare, vilket utskottet mot den bakgrunden inte kan ställa sig bakom.

Motionerna 2007/08:A286 (s), 2007/08:A344 yrkandena 8 och 18 (v), A255 (s) och A277 (s) avstyrks.

## De sjukskrivna och arbetsrätten

### Utskottets förslag i korthet

Här behandlar utskottet motionsyrkanden om de sjukskrivna och arbetsrätten. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 16 (v).

### Bakgrund

Enligt 33 § andra stycket LAS ska en arbetsgivare som vill att en arbetstagar ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagar enligt *lagen (1962:381) om allmän försäkring* (AFL) får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, skriftligt ge arbetstagar besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

I december 2006 lämnade Rehabiliteringsutredningen sitt betänkande *Fokus på åtgärder – En plan för effektiv rehabilitering i arbetslivet* (SOU 2006:107). I uppdraget ingick att utredningen skulle pröva möjligheten att reglera arbetsgivarens skyldighet att genomföra rehabiliteringsåtgärder. Utredningen kom fram till att en arbetsrättslig reglering inte var en lämplig lösning.

Från den 1 juli 2008 gäller nya regler för ökad återgång i arbete (prop. 2007/08:136, bet. 2007/08:SfU12). Ändringarna innebär att en s.k. rehabiliteringskedja införs med fasta tidpunkter för prövning av arbetsförmågan. Under de första 90 dagarna i en sjukperiod ska Försäkringskassan bedöma om den försäkrade har förmåga att klara sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder. Från och med dag 91 i sjukperioden innebär prövningen av rätten till sjukpenning att Försäkringskassan även ska beakta om den försäkrade kan utföra något annat arbete hos arbetsgivaren. Från och med dag 181 i sjukperioden ska det dessutom bedömas om den försäkrade kan försörja sig själv genom förvärvsarbete på den reguljära arbetsmarknaden i övrigt eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för honom eller henne. Om det finns särskilda skäl ska prövningen mot hela arbetsmarknaden kunna skjutas upp, dock inte längre än t.o.m. dag 365 i sjukperioden.

När det gäller rätten till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete hänvisas till proposition 2007/08:151 och betänkande 2007/08:AU10.

Enligt 22 kap. AFL har Försäkringskassan ett förstahandsansvar för rehabiliteringsutredningen. Arbetsgivaren ansvarar för att genomföra nödvändiga åtgärder på arbetsplatsen men inte för utredning eller behandling av medicinsk eller social natur.

IFAU:s rapport *Arbetsgivarens ökade ansvar för sjuklön och rehabilitering kontra arbetstagarnas integritet – Går det att förena?* (2008:18) tar bl.a. upp förhållandet att de svenska reglerna på vissa punkter, främst vad gäller arbetsgivarens ansvar att hantera hälsoupplýsningar och andra personuppgifter vid rehabilitering, går längre än vad som accepteras i skyddsregler för individen som finns i nationell och internationell rätt. Den fråga som behandlas i rapporten är om det motstående intresse som finns verkligen är så starkt att det motiverar intrång i den enskildes integritet.

## Motioner

Vänsterpartiet anser i motion Sf329 yrkande 12 att det bör framgå av LAS vilka rehabiliteringsinsatser som krävs av arbetsgivare innan uppsägning kan bli aktuell. Partiet menar att det bör göras en skärpning av arbetsgivarens ansvar för arbetsplatsinriktad rehabilitering i LAS för att stärka anställningsskyddet för sjukskrivna. I dag kan arbetsgivarna helt ensidigt och godtyckligt besluta över den arbetsplatsinriktade rehabiliteringen. De enskilda arbetstagarna måste med hjälp av sina fackliga organisationer gå till domstol för att få sin sak prövad när det gäller eventuella osakliga uppsägningar till följd av bristande rehabiliteringsansvar på arbetsplatsen. Detta menar Vänsterpartiet ökar rättsosäkerheten och gör arbetslivet mindre rymligt.

I motion 2007/08:A335 menar *Kurt Kvarnström* och *Raimo Pärssinen* (båda s) att det har blivit ett allt hårdare klimat i dagens arbetsliv. Alltför många personer som har en begränsad arbetsförmåga kläms ut i öppen arbetslöshet. 33 § LAS bör ses över för att förbättra för de sjukskrivna arbetstagarna. Samma motionärer vill i motion A275 att LAS ska återfå sin huvudfunktion även för dem som är sjukskrivna – att ge anställda trygghet i arbetslivet.

*Hans Olsson* och *Phia Andersson* (båda s) anser i motion 2007/08:A368 att det finns stora problem med ohälsa och att ingen arbetstagare ska behöva sluta sin anställning utan att man gjort allt som kan göras för att den anställde ska kunna komma tillbaka till sin arbetsplats.

### Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis peka på att 554 000 människor hade sjuk- eller aktivitetsersättning när alliansregeringen tillträdde i oktober 2006. Detta var resultatet av en oavbruten uppgång sedan mitten av 1990-talet. Uppgången hade varit särskilt markant för yngre försäkrade och då i första hand för unga kvinnor. Utskottet står fullt ut bakom regeringens politik att minska detta stora utanförskap. Det kan bl.a. ske genom att sjukskrivningsprocessen förbättras så att människors förmåga tas till vara och så att de som redan hamnat i utanförskap kan få stöd och hjälp att komma tillbaka i arbete.

Utskottet konstaterar att sjukdom i princip inte utgör saklig grund för uppsägning. Kan inte arbetstagaren utföra arbete av någon betydelse åt arbetsgivaren anses det dock föreligga saklig grund för uppsägning. För att uppsägning ska kunna ske krävs att arbetsgivaren har uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar och gjort vad som skäligen kunnat krävas, t.ex. allt som kan anses rimligt i fråga om anpassning av arbetsplatsen och dessutom att möjligheterna till omplacering av arbetstagaren undersökts. Vad gäller arbetsgivarnas rehabiliteringsansvar får dessa frågor avgöras efter en prövning av omständigheterna i det enskilda fallet där såväl arbetstagarens som arbetsgivarens förhållanden och förutsättningar vägs in. Den enskildes ställning förstärks genom en lagstadgad rätt att pröva annat arbete med bibehållen anställning.

Försäkringskassans uppgift är att fatta beslut om rätt till ersättning från sjukförsäkringen, bedöma behovet av arbetslivsinriktad rehabilitering och ha ett samordningsansvar för de rehabiliteringsinsatser som den försäkrade behöver.

Utskottet menar att det är den passiva sjukskrivningsprocess som tidigare tillätts som i första hand kan ha urholkat arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och anställningsskydd. Någon egentlig prövning har i många fall inte gjorts av de förutsättningar som finns att ta till vara den enskildes



möjligheter i annat arbete hos arbetsgivaren eller på den övriga arbetsmarknaden. Slutet har ofta blivit en permanent sjukersättning, och i detta sammanhang har anställningen upphört.

Med hänvisning till vad som ovan anförts avstyrker utskottet motionerna 2007/08:A335 (s), 2007/08:A368 (s), Sf329 yrkande 12 (v) och A275 (s).

## Rätt till heltid m.m.

### Utskottets förslag i korthet

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

Jämför reservation 17 (s, v, mp).

## Bakgrund

Enligt 5 § *arbetstidslagen (1982:673)* får den ordinarie arbetstiden uppgå till högst 40 timmar i veckan. När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Arbetsmarknadens parter kan genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra avvikelse från denna bestämmelse. Varken LAS eller arbetstidslagen innehåller några regler om vilken sysselsättningsgrad en anställning ska ha. En arbetstagares sysselsättningsgrad kan regleras i kollektivavtal men är vanligen något som arbetsgivaren och arbetstagaren gemensamt kommer överens om. I 25 a § LAS finns det en bestämmelse om deltidssamarbetande arbetstagares företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. En förutsättning för företrädesrätten är att arbetsgivarens arbetskraftsbehov kan tillgodoses på detta sätt.

## Motioner

*Socialdemokraterna* anser i motionerna 2007/08:A394 yrkande 4, 2007/08:A400 yrkande 38, 2007/08:Fi277 yrkande 70, 2007/08:Sf323 yrkande 5, A397 yrkande 1 och Fi291 yrkande 11 att det bör införas en rätt till heltid och med deltid som en möjlighet. Vissa yrkanden är allmänt hållna medan andra är preciserade till att avse en lagstadgad rättighet till heltid.

Socialdemokraterna vill öka antalet fasta anställningar. I dag arbetar nästan lika många kvinnor som män på den svenska arbetsmarknaden. Av de sysselsatta kvinnorna arbetade en tredjedel deltid jämfört med en tiondel av männen. Detta återspeglar i viss utsträckning ett frivilligt val. Men i en SCB-undersökning av levnadsförhållanden för 2002–2003 uppgav ungefär fyra gånger så många kvinnor som män att de jobbade deltid därför att det var svårt att hitta ett heltidsjobb. Omfattningen av förvärvsarbete påverkar

inte bara lönen utan också utvecklings- och karriärmöjligheter och ersättningar från trygghetssystemen, alltifrån sjuk- och föräldraersättning, arbetslöshetsersättning till pension. Därför är krav på trygga och jämställda arbetsvillkor av central betydelse.

Regeln i 25 a § LAS om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad har inte lett till något rejält trendbrott. Under senare år har ett antal frivilliga projekt och insatser genomförts på organisations- och arbetsplatsnivå för att minska andelen i ofrivilligt deltidsarbete. Goda resultat har uppnåtts, men totalt sett har åtgärderna inte varit tillräckliga. Deltidsarbetslösheten ligger mer eller mindre fast på en konstant nivå.

I ett antal av de ovan nämnda motionerna föreslås lagstiftning om att heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet. I de motioner som är väckta under innevarande riksmöte uttrycks förhoppningar om att de inledda förhandlingarna om ett huvudavtal mellan arbetsmarknadens parter ska kunna leda till en lösning avtalsvägen. Men om detta inte är tillräckligt säger sig Socialdemokraterna vara beredda att gå vidare och föreslå lagstiftning.

Med liknande motiveringar ställs i följande enskilda s-motioner krav på lagstiftning om rätt till heltidsanställning med möjlighet till deltidsanställning: 2007/08:A214 av *Kristina Zakrisson m.fl.*, 2007/08:A260 av *Gunilla Carlsson i Hisings Backa* och *Caroline Helmersson-Olsson*, 2007/08:A283 i denna del av *Catharina Bråkenhielm*, 2007/08:A284 i denna del av *Anneli Särnblad* och *Marita Ulvskog*, 2007/08:A292 av *Lennart Axelsson* och *Eva-Lena Jansson*, 2007/08:A297 av *Gunilla Carlsson i Hisings Backa*, 2007/08:A367 av *Christina Zedell* och *Agneta Gille*, A330 av *Christina Zedell m.fl.*, 2007/08:A371 av *Carina Adolfsson Elgestam m.fl.*, A369 av *Carina Adolfsson Elgestam m.fl.*, 2007/08:A391 yrkande 4 av *Magdalena Streijffert m.fl.*, A323 av *Lennart Axelsson* och *Eva-Lena Jansson*, A364 av *Dan Nilsson* och *Krister Örnfjäder* och A368 yrkande 4 av *Magdalena Streijffert m.fl.*

*Vänsterpartiet* anser i motionerna 2007/08:A250, 2007/08:A379, A307 och A354, i samtliga motioner yrkande 1, att lagstiftningen, t.ex. LAS, bör ändras för att garantera rätt till heltid med möjlighet till undantag i avtal. Sett över veckans alla dagar arbetar kvinnor och män lika många timmar per dag. Skillnaden är att kvinnor arbetar mer obetalt och män mer betalt. Män arbetar dubbelt så mycket betalt som obetalt. I alla sektorer och yrken arbetar kvinnor deltid i större utsträckning än män. Kvinnor arbetar deltid dels av arbetsmarknadsskäl, dvs. att arbetsgivaren endast erbjuder deltidsanställning, dels för att de själva av olika anledningar valt att inte jobba heltid. Arbetsgivare, i både privat och offentlig sektor, hänvisar oftare kvinnor än män till deltidsarbete. Kvinnors deltidsarbete är både orsak till och konsekvens av att kvinnor utför en större del av det obetalda arbetet med hem och barn. Deltidsarbete ger en lägre månadsinkomst eftersom arbetet omfattar färre timmar. Dessutom är timlönen lägre för deltidsarbetande. Deltidsanställda har mindre inflytande på arbetsplatserna, får

mindre kompetensutveckling och sämre möjligheter till befordran, vilket i sin tur ytterligare försämrar löneutvecklingen. Förutom lägre arbetsinkomst innebär deltid arbetet att ersättningen från socialförsäkringssystemen och den framtida pensionen blir lägre. Deltidsarbetet har tydliga köns- och klassaspekter och etniska aspekter som hänger nära samman med övergripande maktstrukturer på arbetsmarknaden och i samhället i stort. För att ge kvinnor samma möjligheter i arbetslivet som män vill Vänsterpartiet att rätt till heltid ska vara huvudregel i LAS. Avtal om anställning på deltid ska kunna ingås om det finns särskilda skäl och de ska då ha ett fast arbetstidsmått som är reglerat mellan parterna på arbetsmarknaden. Heltidsarbete ska alltså vara en rättighet och deltidarbete en möjlighet.

*Miljöpartiet* anser i motion 2007/08:A402 yrkande 20 att det bör lagstiftas om att heltidsanställning, med för den anställde ökad individuell möjlighet till deltid, ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden. Miljöpartiet konstaterar att ofrivilligt deltidarbete är en kvinnofälla. Det är orimligt att den ”samhälleliga” normen för anställningsform utgår från kön. I många branscher är det fullständigt självklart att erbjuda heltidsanställning till män medan det är mycket vanligt att kvinnor är hänvisade till deltidanställning. Deltidsarbetet är utbrett. Cirka en miljon personer arbetar deltid, och tre fjärdedelar av dessa är kvinnor. Deltidsarbetet, och därmed också heltidsarbetet, är således ojämnt fördelat. Dessutom sammanfaller kvinnornas höga andel av deltidarbete med hög andel tidsbegränsade anställningar. Det ger dubbel negativ effekt, dvs. både otrygghet och låg inkomst. Att Miljöpartiet står bakom kravet om allas rätt till heltid betyder inte att allt deltidarbete ska avvecklas. Miljöpartiets grundinställning är att det i mycket högre grad än i dag ska finnas en heltidsanställning i botten. Det finns dock branscher, företag och arbetsplatser där det är mycket svårt att erbjuda alla heltidsarbete. Det gäller i synnerhet för små arbetsgivare och i vissa delar av tjänstesektorn. Men inte heller i dessa fall finns det ett enda motiv för att ge kvinnor sämre villkor än män. En lagstiftning om heltidsanställning som norm på den svenska arbetsmarknaden ska vara dispositiv. Det betyder att arbetsmarknadens parter, genom kollektivavtal, har rätt att anpassa lagstiftningen utifrån de speciella villkor som kan gälla för en viss bransch eller arbetsplats. Små arbetsgivare med färre än tio anställda ska kunna undantas från lagstiftningen.

*Christopher Ödmann* och *Karla López (mp)* anser i motion 2007/08:A407 att man bör utreda möjligheterna att stärka deltidarbete. Motsvarande krav framförs av *Christopher Ödmann (mp)* i motion A248.

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet anser rent generellt att det är effektivare att bekämpa deltidarbetslöshet med förändrade incitament än med ökade krav på arbetsgivarna. Utskottet välkomnar därför regeringens politik som gör det mer attraktivt för arbetsgivare att anställa. Regeringen har genomfört en stor mängd åtgär-

der för att fler människor ska få arbeta och för att fler av dem som vill jobba *heltid* också ska få möjlighet att göra det. Ett exempel på detta är begränsningsregeln i arbetslöshetsförsäkringen, som innebär att 75 ersättningsdagar kan användas som utfyllnad vid deltidarbetslöshet, vilket förstärker de deltidarbetslösas incitament att söka heltidsarbete men även sätter press på arbetsgivarna att i större utsträckning erbjuda heltidsersättning. De deltidarbetslösas incitament i kombination med att det faktiskt är kostsamt för företag att byta ut personal med jämna mellanrum leder, enligt utskottets bedömning, till att företag i högre grad än tidigare kommer att vilja erbjuda heltidsanställning i stället för att anställa nya personer på deltid. En annan åtgärd som regeringen har vidtagit och som ska nämnas i detta sammanhang är att deltidarbetslösa kan få nystartsjobb. Detta innebär att det blir billigare för företagen att erbjuda heltidsanställning. Dessa insatser överensstämmer med utskottets generella uppfattning att incitament är att föredra framför lagstiftning. Utskottet vill tillägga att en lagstiftning om rätt till heltid skulle kunna leda till färre arbetstillfällen.

När det gäller *möjligheten till deltidarbete* kan utskottet konstatera att önskemålet om hur mycket man vill arbeta kan se olika ut i olika skeden i livet. Vars och ens önskemål bör respekteras och tillgodoses i största möjliga utsträckning. Lika viktigt som det är att den som så vill får möjlighet att gå upp i arbetstid, lika viktigt är det att den som önskar det kan gå ned i sysselsättningsgrad.

Utskottet anser att frågor om hel- och deltid och hur önskemål om arbetstidens längd och förläggning ska kunna tillgodoses i högsta grad är frågor som bör kunna hanteras av arbetsmarknadens parter. Utgångspunkten är att riksdagen inte bör lagstifta om sådant som bättre kan lösas i förhandlingar mellan parterna.

Utskottet avstyrker med hänvisning till det anförda motionerna 2007/08: Fi277 yrkande 70 (s), 2007/08:Sf323 yrkande 5 (s), 2007/08:A214 (s), 2007/08:A250 yrkande 1 (v), 2007/08:A260 (s), 2007/08:A283 i denna del (s), 2007/08:A284 i denna del (s), 2007/08:A292 (s), 2007/08:A297 (s), 2007/08:A367 (s), 2007/08:A371 (s), 2007/08:A379 yrkande 1 (v), 2007/08:A391 yrkande 4 (s), 2007/08:A394 yrkande 4 (s), 2007/08:A400 yrkande 38 (s), 2007/08:A402 yrkande 20 (mp), 2007/08:A407 (mp), Fi291 yrkande 11 (s), A248 (mp), A307 yrkande 1 (v), A323 (s), A330 (s), A354 yrkande 1 (v), A364 (s), A368 yrkande 4 (s), A369 (s) och A397 yrkande 1 (s).

## Arbetsbidslagen m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet frågor om arbetsbidslagen, bl.a. rätten till inflytande för anställda över den egna arbetsbiden. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 18 (v) och 19 (v, mp).

### Bakgrund

Med 1982 års *arbetsbidslag* (1982:673) samlades för första gången frågor om arbetsbidens längd och förläggning i en och samma lag. Lagen ersatte den då gällande allmänna arbetsbidslagen och dåvarande 4 kap. AML.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetsbidsorganisation får det göras undantag antingen från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från vissa i 3 § arbetsbidslagen angivna bestämmelser, t.ex. 5 § om ordinarie arbetsbid, 8–9 §§ om övertid och 12–14 §§ om arbetsbidens förläggning. Avvikelser får också göras från vissa bestämmelser i lagen med stöd av lokala kollektivavtal, t.ex. 8 och 10 §§. Det finns också en s.k. EG-spärr, vilket redovisas nedan. På stora delar av arbetsbidsmarknaden regleras arbetsbidsfrågorna i centrala kollektivavtal.

Enligt 10 § arbetsbidslagen förstås med mertid sådan arbetsbid som vid deltidansbidding överstiger arbetsbidsarens ordinarie arbetsbid och jourtid enligt anställningsavtalet. Enligt 7 § arbetsbidslagen förstås med övertid sådan arbetsbid som överstiger ordinarie arbetsbid enligt 5 § och jourtid enligt 6 §. Den ordinarie arbetsbiden får enligt 5 § arbetsbidslagen uppgå till högst fyrtio timmar i veckan. Alla arbetsbidsare ska enligt 13 § arbetsbidslagen ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar. I den dygnsvila som alla arbetsbidsare har rätt till ska tiden mellan midnatt och kl. 5 ingå. Arbetsbidslagens regler för nattarbete ersattes den 1 juli 2005 av en ny bestämmelse, 13 a §. Av denna bestämmelse framgår bl.a. att arbetsbiden för nattarbete under en period om tjugofyra timmar inte får överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. I bestämmelsen finns också en definition av begreppet natt som innebär att perioden mellan kl. 22 och kl. 6 i lagen betraktas som natt. Den tidigare regeln innebar ett principiellt förbud mot nattarbete mellan kl. 24 och kl. 5 med vissa möjligheter att göra avvikelser bl.a. med hänvisning till arbetets art.

På arbetsbidsområdet finns också Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetsbidens förläggning i vissa avseenden (arbetsbidsdirektivet). Arbetsbidsdirektivet är en kodifiering av tidigare gällande direktiv 93/104/EG med ändringar. Vid EU-inträdet valde Sverige att utöver den s.k. EG-spärren endast göra mindre förändringar i arbetsbidslagen. EG-spärren innebär att undantag och avvikelse från arbetsbidslagen endast får göras under förutsättning att det inte innebär att

mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet. Frågan skulle därefter utredas vidare i 1995 års arbetstidskommitté som bl.a. skulle analysera konsekvenserna av EG:s arbetstidsdirektiv för det svenska regelsystemet på området. Kommitténs förslag i *Arbetstid, längd, förläggning och inflytande* (SOU 1996:145) till lagstiftning kom dock aldrig att genomföras. Sex år senare lämnade Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) i sitt delbetänkande *TID – för arbete och ledighet* (SOU 2002:58) bl.a. förslag om sådana ändringar i arbetstidslagen att arbetstidsdirektivet tydligare skulle vara genomfört. Kommitténs förslag utgjorde grund för riksdagens beslut (prop. 2003/04:180, bet. 2004/05:AU3, rskr. 2004/05:158). Lagändringarna trädde i kraft den 1 juli 2005 och i vissa delar senast den 1 januari 2007. De innebar bl.a. att nya bestämmelser infördes i arbetstidslagen som föreskriver högst 48 timmars genomsnittlig veckoarbetstid under en beräkningsperiod om högst fyra månader, 11 timmars sammanhängande dygnsvila och arbetstid för nattarbetande. I slutbetänkandet *Semesterlagen och övriga ledighetslagar* (SOU 2003:54) behandlades bl.a. frågan om en samordning av ledighetslagarna. Regeringens beredning av Knas utredningarna är ännu inte avslutad.

Arbetstidsdirektivet har under en längre period varit föremål för omförhandling inom EU, bl.a. med anledning av frågor om jourtid och den s.k. opt-out-regeln. Sommaren 2008 lyckades ministerrådet enas om en gemensam ståndpunkt och lade fram ett förslag till reviderat direktiv. Detta förslag röstade dock majoriteten i EU-parlamentets sysselsättningsutskott emot. Vid Europaparlamentets andra läsning föreslog parlamentet – i lagstiftningsresolution P6\_TA(2008) 615 av den 17 december 2008 – ett flertal ändringar av rådets förslag till reviderat arbetstidsdirektiv. Kommissionen beslutade den 4 februari 2009 om ett yttrande över Europaparlamentets ändringar av rådets gemensamma ståndpunkt om förslaget till direktiv om ändringar i arbetstidsdirektivet (KOM(2009) 57). Förlikningsförfarande mellan rådet och parlamentet pågår för närvarande.

## Motioner

*Vänsterpartiet* tar i motionerna 2007/08:A379 yrkandena 2–7 och A354 yrkandena 2–6 upp ett antal synpunkter på arbetstidslagen. Partiet menar att mertidsbegreppet i arbetstidslagen stimulerar inrättandet av deltidsanställningar. Detta begrepp bör därför tas bort ur lagen (2007/08:A379 yrkande 2 och A354 yrkande 2). Bara ett entydigt begrepp bör finnas för vad övertid är, dvs. sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid i det enskilda anställningsavtalet. Om deltidsarbete och undersysselsättning framför allt är ett problem för kvinnor, är övertidsarbete i hög grad ett mansproblem. Det stora övertidsuttaget är inte bara ett problem ur jämställdhetssynpunkt. Mer av permanent övertid bör kunna omvandlas till nya jobb. Övertidens ursprungliga syfte var att ge företagen möjlighet att klara av tillfälliga produktionstoppar. Mycket talar för att företagen i själva verket

permanentat ett högt övertidsuttag av befintlig personal i stället för att nyanställa, vilket är orimligt med tanke på hur många som står helt utanför arbetsmarknaden eller jobbar mindre än de skulle kunna och vilja. Vänsterpartiet menar att regeringen bör återkomma med förslag till sänkt övertids-tak (2007/08:A379 yrkande 3 och A354 yrkande 3). Arbetstidsreglerna är till för att skydda löntagares hälsa. Partiet anser att det finns skäl att skärpa kraven på att hälsoaspekterna ska beaktas när en arbetsgivare vill anvisa mer övertid än vad taket medger. Därför bör dispensansökan alltid innehålla ett yttrande från företagshälsovården (2007/08:A379 yrkande 4 och A354 yrkande 4). Nattarbete och skiftarbete sliter hårt på människor. 24-timmarssamhället gör det allt viktigare att förbättra skyddet för personal som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider. Den dygnsvila som anställda har rätt till enligt arbetstidslagen bör anknyta till lagens definition av natt, dvs. kl. 22.00–6.00, i stället för till dagens regler om vila som avser kl. 24.00–5.00 (2007/08:A379 yrkande 5 och A354 yrkande 5). Den stegvisa arbetstidsförkortning via kollektivavtal som redan är ett faktum är orättvist fördelad. Att sänka normalarbetstiden från 40 till 37 timmar med bibehållen lön skulle utjämna denna orättvisa. De omedelbara ekonomiska konsekvenserna av ett sådant första steg i en generell arbetstidsförkortning skulle heller inte behöva bli särskilt omfattande. För att de långsiktiga effekterna på sysselsättning, folkhälsa och fördelningen av betalt och obetalt arbete ska få fullt genomslag bör en stegvis förkortning av normalarbetstiden genomföras med sikte på sex timmars arbetsdag. Ett första steg i denna förkortning bör genomföras under innevarande mandatperiod (2007/08:A379 yrkande 6). Ökat arbetstagarinflytande över arbetstiden är en förutsättning för ett mänskligare arbetsliv och samhälle med minskad ohälsa, ökad jämställdhet mellan kvinnor och män och ökad produktion och produktivitet i verksamheterna. Vänsterpartiet anser att Arbets-tidskommitténs, Knas, förslag om stärkt arbetstagarinflytande är steg i rätt riktning. Regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag om hur förslagen från Knas ska kunna omsättas i praktiken (2007/08:A379 yrkande 7 och A354 yrkande 6).

*Miljöpartiet* vill i motion A403 yrkande 6 att regeringen ska lägga fram förslag på förändringar i arbetstidslagstiftningen som leder till en ökning av de anställdas möjligheter att påverka den egna arbetstiden. Det måste bli enklare att själv styra över sin arbetstid. Miljöpartiet bedömer att det både kan minska de stressrelaterade sjukdomarna och bidra till ökad jämställdhet. Att få ihop det s.k. livspusslet, dvs. hur man ska hinna med arbete, barn och anhöriga, träffa kompisar, delta i föreningsliv, gå på teater och konserter etc. är en av vår tids viktigaste uppgifter. Miljöpartiet menar att detta kan lösas genom åtgärder för en god arbetsmiljö men också genom andra samhällseliga åtgärder.

I motion 2007/08:A254 gör *Veronica Palm (s)* gällande att arbetstidsförkortning är en jämställdhetsreform som måste genomföras med lagstiftning för att förändra normen på hela arbetsmarknaden. *Inger Jarl Beck (s)* beto-

nar i motion 2007/08:A261 betydelsen av arbetstagares möjlighet att påverka arbetstidens förläggning. *Kenneth G Forslund m.fl. (s)* anser i motion 2007/08:U353 yrkande 15 att de gemensamma reglerna för arbetstid inom EU är viktiga för att säkerställa att alla anställda i alla länder har en rimlig arbetstid och möjlighet till sammanhängande vila. För att detta ska bli verklighet måste EU:s arbetstidsdirektiv gälla fullt ut i samtliga medlemsländer. *Marina Pettersson m.fl. (s)* anser i motion A245 att regeringen bör initiera en utredning om arbetstidsförkortning i syfte att förbättra balansen mellan arbete och familjeliv. *Catharina Bråkenhielm* och *Lars U Granberg (båda s)* vill i motion A384 ha en lagstadgad rätt för föräldrar till barn med funktionshinder att gå ned i arbetstid.

I motion A237 menar *Oskar Öholm* och *Lars Hjälmered (båda m)* att förbudet mot nattarbete i arbetstidslagen bör avskaffas.

*Karla López* och *Christopher Ödmann (båda mp)* anser i motion 2007/08:A406 att den lagstadgade normalarbetstiden bör sänkas till 35 timmar i veckan, vilket motionärerna ser som ett stort steg för ökad jämställdhet.

### Utskottets ställningstagande

Inledningsvis vill utskottet peka på att arbetstidslagen är en skyddslagstiftning. Utskottet noterar i detta sammanhang att något principiellt nattarbetsförbud inte längre finns i arbetstidslagen. I enlighet med arbetstidsdirektivet gäller i stället regler om bl.a. dygnsvila. Lagen ger parterna möjligheter att själva reglera arbetstidsfrågor och anpassa dem till sina särskilda förhållanden och omständigheter. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt sätt. Det ligger också i modellens natur att det i första hand är dessa parter som bör diskutera och komma överens i kollektivavtal och eventuellt komma med förslag om lagförändringar.

Utskottet värdesätter att regeringen lagt ned mycket arbete på att få till stånd ett reviderat arbetstidsdirektiv inom EU. Utskottet har stora förhoppningar om att ett förlikningsförfarande kan inledas mellan rådet och parlamentet och leda till konstruktiva resultat. Skulle direktivet antas i reviderad form kommer det att föranleda en svensk beredning av implementeringsfrågan. Utskottet kan också konstatera att Knas utredningsbetänkanden ännu inte lagts till handlingarna i Regeringskansliet.

Slutsatsen av det anförda blir att något initiativ från riksdagens sida inte kan anses påkallat med anledning av de nu behandlade motionerna. Motionerna 2007/08:U353 yrkande 15 (s), 2007/08:A254 (s), 2007/08:A261 (s), 2007/08:A379 yrkandena 2–7 (v), 2007/08:A406 (mp), A237 (m), A245 (s), A354 yrkandena 2–6 (v), A384 (s) och A403 yrkande 6 (mp) avstyrks.



## Semesterlagen m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet två motioner relaterade till semesterlagen. Utskottet föreslår riksdagen att avslå båda motionerna.

### Bakgrund

*Semesterlagen (1977:480)* tillhör arbetsmarknadens skyddslagstiftning. Lagen är därför tvingande till arbetstagarens förmån. Detta anses innebära att avtalsfrihet råder så länge arbetstagarens rättigheter inte upphävs eller inskränks. Semesterlagen är dock till stora delar dispositiv. Genom kollektivavtal är det möjligt att avvika från flera av lagens centrala bestämmelser. I sådana fall får avvikelser endast ske genom kollektivavtal som har träffats eller godkänts på förbunds nivå eller motsvarande. I vissa avseenden har lagstiftaren förutsatt att parterna utifrån branschspecifika förhållanden genom kollektivavtal närmare reglerar tillämpningen av lagens mera generellt utformade bestämmelser.

Utgångspunkten i semesterlagen är att semesterlönen beräknas utifrån den under intjänandeåret förfallna lönen i anställningen. Semesterlön ska dock under vissa angivna förutsättningar också beräknas för tid då arbetstagaren varit borta från arbetet på grund av semesterlönegrundande frånvaro. I 17 § semesterlagen anges sju olika fall av sådan frånvaro. De olika semesterlönegrundande frånvarofallen är ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, ledighet enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärande, ledighet för vissa slag av utbildning och för närståendevård.

När det gäller förläggningsen av sommarsemester anges i 12 § semesterlagen att, om inte annat avtalats, semesterledighet ska förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni–augusti.

Semesterlagsutredningen som lämnade sitt betänkande *Enklare semesterregler* (SOU 2008:95) i oktober 2008 föreslår bl.a. en ny metod för att bestämma semesterlönen för arbetstagare med fast lön, den s.k. sammalöneregeln. Den innebär att arbetstagaren under semestern får sin ordinarie månads- eller veckolön och ett semestertillägg. Utredningen föreslår också att den nuvarande procentuella beräkningen av semesterlön förenklas. Arbetsgivaren ges möjlighet att välja att tillämpa procentregeln eller sammalöneregeln. Dessutom föreslås att hanteringen av semesterlönegrundande frånvaro förenklas genom införande av en gemensam tidsgräns på högst 180 dagar för all frånvaro utom frånvaro för arbetsskada. Den särskilda beräkningen av semesterlön för sparad semester avskaffas. Slutligen föreslås en anpassning av semesterlagen till EG:s arbetstidsdirektiv. Enligt underhandsuppgift från Regeringskansliet sker för närvarande beredning av betänkandet.

## Motioner

*Yilmaz Kerimo (s)* anser i motion 2007/08:A360 att ledighet vid politiska uppdrag ska vara semestergrundande.

*Staffan Danielsson och Johan Linander (båda c)* pekar i motion 2007/08:A238 på utvecklingen mot allt senare sommarlov och semestrar. De framhåller också behovet av eventuell samordning av åtgärder och behovet att analysera denna utveckling.

## Utskottets ställningstagande

Utskottet välkomnar regeringens förenklingssträvanden när det gäller semesterlagstiftningen och har förhoppningar om att lagen kommer att bli betydligt enklare att tillämpa för de allra flesta arbetsgivare i framtiden. En proposition är aviserad till september 2009. Utskottet, som anser att detta arbete bör inväntas, avstyrker motionerna 2007/08:A238 (c) och 2007/08:A360 (s).

## Rätt till ledighet

### Utskottets förslag i korthet

Här behandlas motioner om tjänstledighet bl.a. för att prova annat arbete och för deltagande i frivillig försvarsverksamhet. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motioner.

Jämför reservation 20 (s, v, mp).

## Bakgrund

Med början under 1970-talet utökades möjligheterna till ledighet från arbetet genom ny lagstiftning. Syftet var att skapa ökad valfrihet och välfärd för de anställda. Exempel på ledighetslagar är, utöver semesterlagen, *lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning* (studieledighetslagen), *föräldraledighetslagen (1995:584)* och *lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet*. I föräldraledighetslagen har från den 1 juli 2008 införts en ny ledighetsgrund. Föräldrar som vårdar barn för vilket lämnas helt vårdnadsbidrag ska ha rätt till hel ledighet eller förkortning av normal arbetstid med hälften. Från den 1 oktober 2008 finns även i vissa fall rätt till ledighet för att prova annat arbete enligt *lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete*. Den sistnämnda ledighetslagen utgör ett led i den rehabiliteringskedja med fasta hållpunkter som infördes den 1 juli 2008. Syftet med ledighetslagen är att underlätta för sjukskrivna att prova annat arbete och därmed återgå i arbete.

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

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

Regelförenklingsarbetet på Arbetsmarknadsdepartementets område har bl.a. inriktats på arbetsmiljöområdet och semesterlagen. Inom Regeringskansliet övervägs även vilka förenklingar som bör göras i övriga ledighetslagar. Avsikten är att uppnå en mer samordnad och enhetligt utformad ledighetslagstiftning, som därmed blir enklare att överblicka och tillämpa (skr. 2007/08:131, bet. 2008/09:NU5, rskr. 2008/09:10).

## Motioner

### *Rätt till ledighet för nytt arbete*

*Socialdemokraterna* anser i motion 2007/08:A400 yrkande 36 att man bör låta se över förutsättningarna för en rätt till tjänstledighet för att pröva nytt arbete. De som känner att de inte trivs med sitt arbete, och inte ser någon väg vidare till andra arbetsuppgifter eller andra arbetsplatser, upplever i större utsträckning än andra fysiska besvär, olust och trötthet. Det kan finnas skäl för att undersöka för- och nackdelar med att lagstiftningsvägen införa en generell rätt till tjänstledighet för att pröva på nytt arbete. I motion 2007/08:A215 av *Billy Gustafsson (s)* framförs krav på rätt till tjänstledighet för att pröva nytt arbete.

Också *Vänsterpartiet* menar i motion 2007/08:A381 yrkandena 20 och 27 att en rätt till ledighet för att pröva nytt arbete bör införas och att denna även ska omfatta sjukskrivna. Ohälsa till följd av inläsningseffekter som uppstår då människor, trots att de vantrivs och saknar utvecklingsmöjligheter på sin arbetsplats, inte har möjlighet att byta jobb eller arbetsplats har sannolikt ökat på senare år. En rad undersökningar bekräftar att rörligheten på arbetsmarknaden är otillräcklig. Därför bör arbetsrättsliga, studiemässiga och ekonomiska förutsättningar skapas för att underlätta rörligheten på såväl externa som interna arbetsmarknader. Som ett led i denna utveckling bör ett lagförslag tas fram som ger anställda rätt till ledighet för att pröva arbete hos annan arbetsgivare (yrkande 20). Lagstödet bör utformas så att det även omfattar sjukskrivna, vilket ses som ett viktigt instrument för att få sjukskrivna med arbetsförmåga tillbaka i arbete (yrkande 27).

### *Rätt till ledighet för deltagande i frivilligförsvaret*

*Eva Flyborg (fp)* anser i motionerna 2007/08:A231 och A214 att en lagstadgad rätt till ledighet för deltagande i utbildning och tjänstgöring inom frivilligförsvaret bör införas.

### *Ändring i föräldraledighetslagen*

I motion A267 vill *Gunnar Sandberg (s)* få till stånd förändringar i föräldraledighetslagen som innebär att man ska kunna dela upp föräldraledigheten på fler än tre perioder per kalenderår.

## **Utskottets ställningstagande**

Utskottet vill peka på att möjligheterna för en anställd att vara ledig från arbetet för olika ändamål är relativt omfattande. De har de senaste åren dessutom utökats för nya angelägna ändamål, dels för att på grund av sjukdom prova annat arbete, dels för föräldrar som vårdar barn för vilket lämnas helt vårdnadsbidrag. Utskottet vill betona vikten av att stimulera arbete framför ledighet och på så sätt stärka arbetslinjen på svensk arbetsmarknad. Frågor om ytterligare rätt till ledighet bör därför övervägas noggrant med beaktande av vilka ändamål som en sådan ledighet skulle gagna och den olägenhet som kan uppkomma av ledigheten för bl.a. arbetsgivaren. Utskottet utesluter inte att det kan finnas sådana angelägna ändamål, t.ex. om syftet är ökad rörlighet på arbetsmarknaden för att förebygga ohälsa. I sammanhanget vill utskottet uppmärksamma det förenklingsarbete som pågår i Regeringskansliet när det gäller ledighetslagstiftningen. Därtill kan det mycket väl tänkas att vissa nya ledighetsgrunder passar bättre att kollektivavtalsreglera så att de berörda parterna kan påverka omfattning och utformning. Motionerna om ledighet för att prova nytt arbete och om ändring i föräldraledighetslagen avstyrks därför.

När det gäller rätt till ledighet för frivilligt försvarsarbete som tas upp i motionerna 2007/08:A231 och A214 (båda fp) har utskottet redan tidigare uttalat stor förståelse för denna fråga. Utskottet vill här hänvisa till den pågående utredningen om totalförsvarsplikten som ska redovisa sina resultat senast den 15 april 2009 (dir. 2007:147, 2009:4) och till att regeringen aviserat att en proposition om försvarets inriktning ska överlämnas till riksdagen i mars 2009. Mot bakgrund av det ovan anförda bör inte heller dessa motioner bifallas.

Motionerna 2007/08:A215 (s), 2007/08:A231 (fp), 2007/08:A381 yrkandena 20 och 27 (v), 2007/08:A400 yrkande 36 (s), A214 (fp) och A267 (s) avstyrks.

## Kompetensutveckling

### **Utskottets förslag i korthet**

I avsnittet behandlar utskottet frågor om kompetensutveckling och individuella kompetenskonton. Utskottet föreslår riksdagen att avslå samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 21 (s).

### **Bakgrund**

#### *Europeiska socialfonden i Sverige*

Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (ESF-rådet) är en statlig myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet med uppgift att förvalta EU:s integrations- och socialfonder i Sverige. I Sverige stöder Socialfonden projekt som främjar kompetensutveckling och motverkar utanförskap. Under åren 2007–2013 satsas över 12 miljarder kronor på att hjälpa kvinnor och män att stärka sin kompetens och förbättra sina utsikter till arbete. Socialfonden är uppdelad i två områden.

#### *Område 1 – Kompetensförsörjning*

Deltagarna i projekten är sysselsatta och projekten ska:

- underlätta för sysselsatta kvinnor och män att utvecklas i takt med arbetslivets krav
- öka kunskapen i arbetslivet om hur diskriminering motverkas och lika-behandling främjas
- öka kunskapen i arbetslivet om hur långtidssjukskrivningar kan förebyggas.

#### *Område 2 – Ökat arbetskraftsutbud*

Deltagarna i projekten har varit borta från eller inte kommit in i arbetslivet. Projekten ska:

- underlätta för kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden att komma in och få fotfäste på arbetsmarknaden samt öka deras möjligheter arbeta utifrån sina egna förutsättningar
- underlätta för unga att etablera sig i arbetslivet och se till att de hamnar i utanförskap
- underlätta för personer med utländsk bakgrund att etablera sig i arbetslivet
- underlätta för personer som är eller har varit långtidssjukskrivna att komma tillbaka till arbetslivet.

### *Individuella kompetenskonton*

Frågan om individuella kompetenskonton utreddes i början av 2000-talet och resulterade i delbetänkandet *Individuellt kompetenssparande – en stimulans för det livslånga lärandet* (SOU 2000:51) och huvudbetänkandet *Individuellt kompetenssparande – med start 2002* (SOU 2000:119). Frågan behandlades av riksdagen med anledning av riktlinjepropositionen *Ett system för individuell kompetensutveckling* (prop. 2001/02:175, bet. 2001/02:AU10), men systemet kom aldrig att genomföras. I budgetpropositionen för 2005 (prop. 2004/05:1) konstaterade den dåvarande regeringen att det trots betydande ansträngningar inte varit möjligt att konstruera ett tillfredsställande system för kompetenssparande som hade brett stöd av arbetsmarknadens parter. De medel som i tidigare statsbudgetar anslagits för detta ändamål avsattes därför bl.a. till kompetensutveckling för personal som arbetar med vård och omsorg av äldre.

### **Motioner**

*Socialdemokraterna* vill i motionerna 2007/08:A400 yrkande 18 och N435 yrkande 22 få till stånd en satsning på kompetensutveckling i arbetslivet. Kompetensutveckling blir allt viktigare för att människor ska kunna ta de nya jobb som växer fram. Socialdemokraterna vill bygga vidare på idén om det livslånga lärandet, så att både anställda och företagare klarar de ständiga förändringarna på arbetsmarknaden. Socialdemokraterna vill därför att man närmare undersöker hur arbetsmarknadens parter och staten gemensamt kan stimulera till ökad kompetensutveckling i arbetslivet, t.ex. genom någon form av kompetensförsäkring. Syftet ska bl.a. vara att ge personer vars kompetens inte längre överensstämmer med företagets behov möjlighet till vidareutbildning i bestående anställningar eller omställning till nytt jobb. Fördelen med en försäkringslösning jämfört med individuell sparande är att alla omfattas av möjligheten den dag behov uppstår, samtidigt som utvecklingsinsatserna kan koncentreras till dem som faktiskt behöver dem. En möjlighet är att ha en kollektivavtalsbaserad lösning. Fördelarna med en sådan är att parterna får ansvara för tillämpningen, vilket minskar behovet av central regelstyrning och ökar möjligheterna till individuellt anpassade lösningar som i exempelvis omställningsavtalen.

*Peter Jonsson (s)* menar i motion 2007/08:A219 att åtgärder bör vidtas nationellt för att förmå fler arbetsgivare att satsa på kompetensutveckling för sina anställda. *Lars U Granberg (s)* anser i motion 2007/08:A309 att kommuner och landsting bör se över möjligheterna att prioritera kompetensutvecklingen i arbetslivet. *Christin Hagberg (s)* vill i motion 2007/08:A390 att en översyn görs av ekonomiska möjligheter till kompetens- och vidareutbildning.

*Hans Backman m.fl. (fp)* anser i motion 2007/08:A388 att individuella kompetenskonton bör införas. Det behövs ett system för kontinuerlig uppgrädering av kunskap för arbetslivets snabbt förändrade behov. I en värld med stora omställningar skulle det öka människors trygghet om de hade tillgång till ett konto för kompetensutveckling som de själva förfogade över. System ska vara knutet till individen och därmed ge frihet och oberoende i yrkesutvecklingen, men med incitament för arbetsgivaren att medverka till medarbetarnas kompetenssparande.

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet konstaterar att Sveriges konkurrensförmåga i stor utsträckning bygger på en arbetskraft med hög kompetens. Kompetensutveckling av de anställda är en förutsättning för effektivitet och produktivitet i verksamheten. Kompetensutveckling är också av strategisk betydelse för både den enskilda individen och samhället. Goda förutsättningar måste finnas för utveckling både på arbetsplatsen och genom ett bra utbildningssystem. Inriktningen måste vara ett livslångt lärande. Utskottet välkomnar Socialfondens satsning för att främja kompetensutveckling och motverka utanförskap. När det gäller motion 2007/08:A388 (fp) instämmer utskottet i motionens utgångspunkt att det behövs ett system för kontinuerlig uppgrädering av kunskap men frågan är om det individuella kompetenssparandet är en framkomlig väg. Erfarenheterna från tidigare försök har tydligt visat att ett statligt genomförande skulle innebära ett komplext regelverk. Kompetensutveckling ter sig som en lämplig fråga för arbetsmarknadens parter att diskutera och komma överens om i kollektivavtal.

Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionerna 2007/08:A219 (s), 2007/08:A309 (s), 2007/08:A388 (fp), 2007/08:A390 (s), 2007/08:A400 yrkande 18 (s) och N435 yrkande 22 (s), allt i den mån de inte kan anses tillgodosedda genom det anförda.

### **Övriga motioner**

#### **Utskottets förslag i korthet**

I avsnittet behandlas frågor om bl.a. varselavgifter, au pair-verksamhet, personliga assistenter och migrantarbetare. Utskottet föreslår riksdagen att avslå samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 22 (v), 23 (v), 24 (s, v, mp) och 25 (mp).

## Bakgrund

### *Varselavgifter*

Frågan om *varselavgifter* regleras huvudsakligen i 17 § *lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder* (främjandelagen). Arbetsgivare som uppsåtligt eller av grov oaktsamhet underlåter att varsla om driftsinskränkning enligt främjandelagen kan åläggas att utge en särskild varselavgift till staten. Sådan varselavgift fastställs för varje påbörjad vecka som varslet försumrats och bestäms till lägst 100 och högst 500 kr för varje arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen. Främjandelagen ses för närvarande över i Regeringskansliet.

### *Personliga assistenter och au pair-anställda*

*Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete* är tillämplig på arbete som en arbetstagare utför i arbetsgivarens hushåll. Lagen gäller dock inte om arbetstagaren är medlem av arbetsgivarens familj, utom i det fall arbetstagaren är personlig assistent enligt *lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade*. Den förstnämnda lagen innehåller regler om arbetstid och skydd mot ohälsa m.m. Den reglerar också frågor om ingående och upphörande av anställningsavtal och om tillsyn. Sedan den 1 januari 2009 gäller AML för arbete i arbetsgivarens hushåll. Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet. Enligt bestämmelsen om tillsyn i 15 § i 1970 års lag ska undersökning på arbetsställe endast ske på begäran eller om det finns någon annan särskild anledning.

Flera olika frågor som har beröring med personliga assistenter har utretts av den s.k. LSS-kommittén. I september 2007 överlämnades betänkandet *Kostnader för personlig assistans. Skärpta regler för utbetalning, användning och återbetalning av assistansersättning* (SOU 2007:73). Utredningen ledde till propositionen *Kostnader för personlig assistans* (prop. 2007/08:61, bet. 2007/08:SoU13) som bl.a. innehöll förslag om att assistansersättning endast ska utbetalas under förutsättning att den används för köp av personlig assistans av någon som anordnar sådan, t.ex. kooperativ, företag eller kommun, eller för att avlöna egna personliga assistenter. För ersättningsberättigade som själva är arbetsgivare för sina personliga assistenter ska det i assistansersättningen ingå sådana kostnader som normalt har samband med anställningen och arbetsgivaransvaret. En annan utredning från LSS-kommittén som lades fram i augusti 2008 är *Möjlighet att leva som andra. Ny lag om stöd och service till vissa personer med funktionsnedsättning* (SOU 2008:77). I betänkandet föreslås bl.a. att staten ska ha ett samlat ansvar för personlig assistans med bl.a. en tillsynsfunktion. Betänkandet remissbehandlas för närvarande.

I fråga om *au pair-anställda* gäller att personer som inte är EU/EES-medborgare måste ha arbetstillstånd. Om arbetet ska pågå mer än tre månader krävs även uppehållstillstånd. Beviljat tillstånd gäller för högst ett års vistelse i Sverige. Den som söker tillstånd att arbeta som au pair ska



vara mellan 18 och 30 år och ha ett uttalat intresse för eller nytta av svenska språkstudier. Därutöver krävs ett skriftligt erbjudande från värdfamiljen i Sverige där villkoren för anställningen ska framgå. Bruttolönen får vara lägst 3 500 kr i månaden. Fri kost och logi ska ingå. För att tillstånd ska beviljas får arbetet vara högst 25 timmar per vecka. En avsevärd del av den återstående tiden ska ägnas åt studier i svenska. Intyg om studieplats ska bifogas ansökan om tillstånd. Personer som är medborgare i länder inom EU/EES-området måste ansöka om uppehållstillstånd om vistelsen i Sverige är längre än tre månader. Det krävs också att det till ansökan bifogas ett anställningsbevis undertecknat av arbetsgivaren. Tillståndsärendena handläggs av Migrationsverket. Hur många ungdomar som kommer till Sverige för att arbeta som au pair kan inte fastställas. De uppgifter som finns tillgängliga rör antalet beviljade arbetstillstånd för att arbeta som au pair för personer som kommer från länder utanför EU/EES. Enligt Migrationsverket gällde detta omkring 190 personer år 2008.

Skatteverket har i sin rapport *Svartköp och svartjobb i Sverige* (rapport 2007:1) angett skattereduktion för hushållsnära tjänster som en åtgärd som kan ha positiv effekt på vita tjänster. Av rapporten framgår vidare att vart femte hushåll köpt tjänster svart det senaste året och betalat med pengar. Hälften av ersättningen för svartarbete i hushållssektorn ersätts på annat sätt än med pengar. Regeringen motiverade också skattelättnader för hushållstjänster som bl.a. inkluderar hushållsarbete och barnpassning med att det kan vara ett sätt att omvandla svart arbete till vitt (prop. 2006/07:94, bet. 2006/07:SkU15 och prop. 2007/08:13, bet. 2007/08:SkU7, bet. 2007/08:SkU15).

Arbetsmarknadsdepartementet presenterade i december 2007 en promemoria om *Människohandel för arbetskraftsexploatering m.m. – kartläggning, analys och förslag till handlingsplan* (Ds 2008:7). I promemorian föreslås bl.a. en handlingsplan som tar sikte på människohandel i hela dess kontext, dvs. även människohandel som syftar till sexuellt utnyttjande. I april 2008 överlämnade Utredningen om människohandel m.m. betänkandet *Människohandel och barnäktenskap – ett förstärkt straffrättsligt skydd* (SOU 2008:41). Promemorian och betänkandet bereds för närvarande i Regeringskansliet.

### *Inhyrd arbetskraft*

Frågor om *bemanningsföretag* har tidigare behandlats av utskottet vid ett flertal tillfällen. I samband med behandlingen av budgetpropositionen för år 2000 (prop. 1999/2000:1) beslutade riksdagen, efter förslag från arbetsmarknadsutskottet, om ett tillkännagivande om att verksamheten i bemanningsföretag borde ses över (bet. 1999/2000:AU1, rskr. 1999/2000:83). Med anledning av detta tillkännagivande tillsatte regeringen en arbetsgrupp inom Näringsdepartementet med bl.a. partsföreträdare. Översynen ledde till att regeringen i januari 2006 överlämnade en skrivelse till riksdagen (skr. 2005/06:91) om anställningsvillkor i bemanningsföretag. Efter bered-

ning i utskottet beslutade riksdagen att lägga skrivelsen till handlingarna (bet. 2005/06:AU7, rskr. 2005/06:202). Sedan det i början av 1990-talet blev tillåtet att fritt bedriva bemanningsverksamhet har utvecklingen gått snabbt och antalet företag har ökat i stor omfattning. Bemanningsföretagen är en arbetsgivar- och branschorganisation för bl.a. personaluthyrning, omställnings- och jobbförmedlingsföretag. Enligt uppgifter hämtade på Bemanningsföretagens webbplats har organisationen ca 450 medlemmar och är ansluten till Almega. Företag som är medlemmar i Bemanningsföretagen omfattas av kollektivavtal med bl.a. Tjänstemannaförbundet HTF (som numera ingår i fackförbundet Unionen), Akademikerförbundet och samtliga LO-förbund.

På EU-nivå antogs i november 2008 ett direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, det s.k. bemanningsdirektivet. Direktivet ska vara genomfört i medlemsstaternas lagstiftning senast den 5 december 2011. Enligt underhandsuppgifter från Regeringskansliet är frågan om hur direktivet ska genomföras i Sverige under beredning. Regeringskansliet har aviserat ändringar i arbetsmiljölagen som avser inhyrd arbetskraft. Propositionen beräknas bli avlämnad i mars 2009.

#### *Förbud mot ljudupptagning m.m.*

Frågor om *integritet i arbetslivet* avhandlas i den pågående utredningen om *Integritetsskydd i arbetslivet* (dir. 2006:55, 2007:106, 2008:85, 2008:152). Utredaren ska enligt direktiven bl.a. överväga om det finns anledning att ytterligare reglera förutsättningarna för kameraövervakning och telefonavlyssning i arbetslivet. Utredningen beräknas avsluta sitt arbete den 15 april 2009.

#### *Tröskelbestämmelse i MBL*

MBL kompletterades den 1 juli 2005 med en bestämmelse som innebär att en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls fortlöpande ska hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken (19 a § MBL). Regeln är en implementering av EG-direktivet 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen. Direktivet ger möjlighet att begränsa tillämpningen av bestämmelsen till företag som sysselsätter minst 50 arbetstagare, eller driftsställe som sysselsätter minst 20 arbetstagare. Någon tröskelbestämmelse infördes inte i MBL. Den dåvarande regeringens bedömning var bl.a. att reglerna i MBL på det sättet blev enhetliga och därmed enklare. Regeringen ansåg vidare att regler som leder till tröskeffekter borde undvikas och framförde att informationsskyldigheten borde gälla alla arbetstagare oavsett hur många som är sysselsatta (prop. 2004/05:148, bet. 2004/05:AU9).

### *Glidande pensionsålder*

När det gäller *äldre* arbetskraft innebär 32 a § LAS en rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 67 år. Där- efter finns en möjlighet till en särskild tidsbegränsad anställning när arbets- tagaren fyllt 67 år (5 § 4 LAS). En arbetstagare som fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädes- rätt enligt bestämmelserna i LAS (33 § LAS).

### *Migrantarbetare*

Internationella arbetsorganisationen (ILO) är FN:s fackorgan för sysselsätt- nings- och arbetslivsfrågor. *Migranternas rättigheter* ingår i ILO:s grundläg- gande regelverk för arbetstagare, Core Labour Standards. ILO har antagit två konventioner om migranternas rättigheter, den första antogs 1949 (kon- vention 97) och den andra 1975 (konvention 143). Frågan om godkän- nande av konvention 97 har underställts riksdagen vid två tillfällen (prop. 1950:188, prop. 1975/76:126) men konventionen har inte godkänts. Sve- rige ratificerade konvention 143 i december 1982.

## **Motioner**

### *Varselavgifter*

*Vänsterpartiet* vill i motion 2007/08:A344 yrkande 19 att regeringen läg- ger fram förslag till ändring av 17 § främjandelagen vad gäller höjda varselavgifter. Den låga avgiften vid försummat varsel – 100–500 kr per anställd och vecka – ska ställas mot lönekostnaden för en löntagare. För- summelse med varsel är därför en mycket lönsam handling. *Vänsterpartiet* anser att denna avgift bör höjas så att den överskrider genomsnittliga löne- kostnader för en löntagare.

### *Personliga assistenter*

*Vänsterpartiet* efterlyser i motion 2007/08:A344 yrkandena 23 och 24 ett starkt skydd för anställda i hushåll med hänvisning till att regeringen nu gör det möjligt att göra skatteavdrag för personer som är direktanställda i arbetsgivarens hushåll. Partiet pekar på att den som är anställd hos ett före- tag som utför hushållstjänster omfattas av den reguljära arbetsrättsliga lagstiftningen medan den som är anställd direkt i ett hushåll i stället omfat- tas av *lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete*. Det innebär bl.a. att det inte krävs saklig grund för uppsägning. Det innebär också skill- nader i fråga om rätten att väcka talan och om tillsyn och sanktioner. Eftersom det i dag inte finns några fackliga organisationer som organiserar hembiträden m.fl. som är anställda direkt i arbetsgivarens hushåll finns inte heller några kollektivavtal och därmed inga minimilöner. Utsattheten är mycket stor jämfört med övriga anställda på den svenska arbetsmarkna- den. Därför bör anställda i arbetsgivares hushåll omfattas av den arbetsrätts-

liga lagstiftning som gäller på arbetsmarknaden i övrigt. Den särskilda lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete bör dock tills vidare finnas kvar i fråga om direktanställda personliga assistenter (yrkande 23). Vänsterpartiet framhåller att personliga assistenter upplever problem med otrygghet i anställningen. Det är samtidigt en svår balansgång att reglera den här typen av anställningsförhållanden så att hänsyn tas till både den assistansberättigades rimliga krav på integritet och de anställdas arbetssituation, arbetsmiljö och anställningsskydd. En utredning bör få i uppdrag att se över hur villkoren för personliga assistenter ska kunna regleras i enlighet med gällande regler på den övriga arbetsmarknaden utan att det inkräktar på de LSS-berättigades integritet (yrkande 24).

### *Inhyrd arbetskraft*

*Claes-Göran Brandin* och *Lars Mejern Larsson* (s) menar i motion Sk371 yrkande 6 att man bör ställa krav på skriftliga avtal vid uthyrning av arbetskraft för att försvåra oseriös verksamhet.

### *Au pair*

*Hillevi Larsson* (s) belyser i motion 2007/08:A211 yrkandena 1 och 2 situationen för au pair-anställda i olika avseenden, däribland även misstanken att det förekommer allvarliga förhållanden med sexuellt utnyttjande och regelrätt slavarbete. Motionären vill att riksdagen beslutar om tillkännagivanden till regeringen om au pair-verksamheten i Sverige och omfattningen av eventuell svart verksamhet (yrkande 1) och om att det finns oklarheter vad gäller kontrollinstanser som ska garantera att reglerna på au pair-området efterlevs (yrkande 2).

### *Förbud mot ljudupptagning*

I motion A227 vill *Håkan Juholt* (s) införa ett generellt förbud mot övervakning med ljudupptagning. På alltfler arbetsplatser installeras kameror, med möjlighet till ljudupptagning, vilket är klart integritetskränkande och leder till tystare arbetsplatser.

### *Tröskelbestämmelse i MBL*

*Hans Rothenberg* och *Margareta Cederfelt* (m) pekar i motion 2007/08:A358 på behovet av att införa en tröskelbestämmelse i 19 a § MBL. Informationsskyldigheten har utökats till att omfatta även arbetsgivare som inte har något kollektivavtal. Det är väl förenligt med det aktuella EG-direktivet och svensk arbetsrättslig tradition att införa en tröskelbestämmelse.

### *Glidande pensionsålder*

*Jörgen Johansson* (c) understryker i motion 2007/08:A248 behovet av en utredning i syfte att skapa en förhöjd och glidande pensionsålder.

## *Migrantarbetare*

I motion Sf368 yrkande 3 anser *Bodil Ceballos m.fl. (mp)* att ILO-konventionen om migrantarbetare bör ratificeras.

### **Utskottets ställningstagande**

När det gäller frågor om *varselavgifter*, *inhyrd arbetskraft* och *förbud mot ljudupptagning* konstaterar utskottet att beredning – som framgått ovan – pågår i Regeringskansliet. Utskottet är inte berett att föregripa pågående arbete på dessa områden. Utskottet avstyrker därför motionerna 2007/08:A344 yrkande 19 (v), Sk371 yrkande 6 (s) och A227 (s).

Frågan om *personliga assistenter* har nyligen varit föremål för ett omfattande utredningsarbete, och utskottet ser inte i dag behov av ytterligare sådant. De personliga assistenter som är anställda direkt av brukaren för arbete i dennes hem har i väsentliga avseenden arbetsförhållanden som inte i alla delar kan likställas med arbete utanför hem och hushåll. Det är en av förklaringarna till den speciallag som alltjämt gäller för denna typ av arbete. Utskottet anser att det beredningsarbete som pågår i Regeringskansliet bör avvaktas. Motion 2007/08:A344 yrkandena 23 och 24 (v) bör avstyrkas.

När det gäller *au pair-anställda* har liknande motioner behandlats vid ett flertal tillfällen av utskottet, senast i betänkande 2006/07:AU9. Utskottet vill peka på att det som framgått ovan finns skyddsregler även för anställda som arbetar som *au pair*. Ett problem är att reglerna inte alltid följs och att tillsynsmöjligheterna av förklarliga skäl är begränsade. Det innebär naturligtvis också en särskild utsatthet att vara ung och kanske långt hemifrån, inte känna till landet och språket och att arbeta ensam i någon annans hem. Det ligger dock i själva karaktären av arbetet att arbetstagaren själv måste fästa någon utomståendes uppmärksamhet på missförhållanden som råder. I sedvanlig ordning kan sedan brott mot anställningsavtalet påtalas, t.ex. för låg lön eller för lång arbetstid. Även om *au pair-anställda* många gånger kan ha en utsatt situation ter det sig inte praktiskt möjligt att utöva en mer allmän statlig tillsyn över arbetsgivare som har en anställd som arbetar som *au pair*. Det är alltså inte lätt att hitta fungerande lösningar på de problem som tas upp i motion 2007/08:A211. En förbättring borde dock kunna åstadkommas genom väl utformad information till dem som söker arbets- och uppehållstillstånd för *au pair-anställning* i Sverige. Informationen skulle bl.a. kunna redogöra för deras rättigheter och vart de kan vända sig om problem uppstår. Med hänvisning till vad som ovan anförts avstyrker utskottet motion 2007/08:A211 yrkandena 1 och 2 (s).

Regeln i 19 a § MBL infördes för bara ett par år sedan. Någon utvärdering av dess sätt att fungera i förhållande till framför allt de mindre arbetsgivarna har såvitt är känt inte gjorts. Utskottet är inte berett att förorda ett tillkännagivande i denna fråga och avstyrker motion 2007/08:A358 (m).

Den demografiska utvecklingen med en allt mindre andel av befolkningen i arbetsför ålder och en ökande andel äldre gör att behovet av att äldre deltar i arbetslivet ökar. Mot denna bakgrund ter sig frågan om en *glidande pensionsålder* intressant. År 2008 var ca 100 000 personer i åldern 65–74 år sysselsatta på arbetsmarknaden enligt SCB, vilket antyder att regelsystemet redan i dag medger en flexibilitet på området. En kraftig ökning har skett under senare år. Utskottet anser att de nu påbörjade förhandlingarna om nytt huvudavtal mellan parterna på svensk arbetsmarknad bör avvaktas innan något initiativ kan övervägas i frågan. Utskottet avstyrker motion 2007/08:A248 (c).

När det gäller ILO-konvention 97 om *migrerande arbetare* konstaterar utskottet att det är mer än 30 år sedan frågan om godkännande av konventionen senast underställdes riksdagen. Den svenska ILO-kommittén ska enligt sin instruktion, 2 § c förordningen (1977:987) med instruktion för ILO-kommittén, med lämpligt tidsmellanrum behandla frågor om tillämpningen av icke ratificerade konventioner och rekommendationer, som ännu inte har börjat tillämpas, i syfte att överväga vilka åtgärder som kan vidtas för att främja deras genomförande och i förekommande fall ratificering. Utskottet är därför inte berett att i detta ärende ta ställning till frågan om ratificering. Motion Sf368 yrkande 3 (mp) avstyrks därför.

# Reservationer

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

## **1. Grunden för svensk arbetsrätt m.m., punkt 1 (s, v, mp)**

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2007/08:A400 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 1 och

2008/09:A387 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 1 och

avslår motionerna

2007/08:A208 av Carina Hägg (s),

2007/08:A216 av Billy Gustafsson (s),

2007/08:A217 av Billy Gustafsson (s),

2007/08:A224 av Göte Wahlström och Christina Oskarsson (båda s),

2007/08:A253 av Kristina Zakrisson m.fl. (s),

2007/08:A291 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),

2007/08:A307 av Hillevi Larsson (s) yrkande 1,

2007/08:A329 av Staffan Danielsson och Fredrick Federley (båda c) yrkandena 1 och 2,

2008/09:A213 av Finn Bengtsson och Katarina Brännström (båda m),

2008/09:A273 av Phia Andersson (s),

2008/09:A278 av Eva-Lena Jansson och Lennart Axelsson (båda s),

2008/09:A308 av Leif Pagrotsky m.fl. (s) yrkandena 1 och 2,

2008/09:A381 av Renée Jeryd m.fl. (s) yrkande 5 och

2008/09:A401 av Annie Johansson och Fredrick Federley (båda c) yrkandena 1 och 2.

### *Ställningstagande*

Starka parter på arbetsmarknaden och kollektivavtal som det främsta instrumentet för att reglera löner och anställningsvillkor är grundpelaren i den svenska modellen, vilket skapar förutsättningar för snabb produktivitetstutveckling och en flexibel arbetsmarknad. Kollektivavtalen förhindrar att anställda lönekonkurrerar med varandra för att få behålla jobbet och garan-

terar att arbetslösa inte tvingas bjuda under varandra för att få jobb. Avtalen skapar balans mellan arbetsgivarens och de anställdas intressen, de ger lika konkurrensvillkor för alla arbetsgivare inom en bransch och garanterar arbetsfred. Modellen har ett starkt stöd hos både arbetsgivare och arbetstagar. Av de ca 3,9 miljoner anställda på den svenska arbetsmarknaden omfattas nästan 3,6 miljoner av kollektivavtal inklusive hängavtal.

Den svenska modellen med kollektivavtalslösningar är framgångsrik. Det grundläggande skyddet för arbetsrätten finns dock i lagstiftningen. Samtidigt är trygghetsreglerna utformade så att det finns ett stort utrymme för flexibla lösningar genom att reglerna kan anpassas till branschspecifika förhållanden och till de behov och möjligheter som finns på lokal nivå. Vid en internationell jämförelse skapar den svenska modellen stort utrymme för flexibilitet samtidigt som den resulterar i låg konfliktgrad i jämförelse med andra EU-länder. Den svenska fackföreningsrörelsen är ansvarstagande. Svenska fackliga organisationer är mycket försiktiga med att varsla om stridsåtgärder, vilket gynnar stabiliteten på svensk arbetsmarknad.

Under de senaste tolv åren har den svenska arbetsmarknaden förmått producera högre sysselsättning samtidigt som reallönerna har ökat. Men med den borgerliga politiken har nu konfliktnivån höjts i samhället. Regeringen har sänkt ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen och samtidigt har man avskaffat avdragsrätten för medlemsavgiften, vilket gjort det dyrare att vara med i facket. Detta har minskat anslutningsgraden till fackliga organisationer i Sverige. En stark fackföreningsrörelse tar ansvar för samhällsekonomin då den värnar sina medlemmars intressen. Regeringens politik undergräver därmed den svenska modellen.

Efter domarna från EG-domstolen i fallen Ruffert, Laval och Viking Line råder i dag ovisshet om vad som gäller vid förhandlingar om utländska entreprenader. En gemensam nämnare är att företag försökt att använda sig av EG-rättens bestämmelser om fri rörlighet för att konkurrera med lägre lönekostnader på den inre marknaden. EG-domstolen har slagit in på en väg där löne- och anställningsvillkor blir ett konkurrensmedel i EU. Detta har skapat en mycket stor oro hos Sveriges löntagare och småföretagare och en osäkerhet om hur den svenska modellen med kollektivavtal för att reglera löne- och anställningsvillkor kan fungera för företag som kommer hit från andra länder.

När EU:s utstationeringsdirektiv antogs av Europaparlamentet och ministerrådet fanns en bred enighet om att direktivet skulle utgöra en lägsta nivå, ett golv, för de löne- och anställningsvillkor som kan krävas av ett värdland. EG-domstolen har i sina domar tolkat direktivet som ett tak – domstolen har angivit en högsta nivå för de villkor som kan krävas av ett gästande företag. Denna tolkning innebär att utstationerad arbetskraft riskerar att utsättas för diskriminering och att arbetsmarknaden utsätts för ett tryck nedåt mot lägre löner och sämre anställningsvillkor. Vi ser i dag tydliga exempel på att utländska företag konkurrerar med löner under kollek-



tivavtalsnivå och farlig arbetsmiljö. Det är en oacceptabel utveckling. Vi socialdemokrater, vänsterpartister och miljöpartister vill trygga villkoren för löntagare i Sverige och i andra EU-länder.

Allteftersom tiden gått och Lavaldomen analyserats har det framstått allt tydligare att den inte bara påverkar arbetsmarknaden i Sverige utan hela EU. Att EU:s ekonomiska dimension ges företräde framför den sociala dimensionen är en obalans som måste justeras. Denna fråga berör alla löntagare i Europa och kan inte skjutas på framtiden.

Utstationeringsdirektivet måste bli mer tillåtande mot medlemsstaternas olika arbetsmarknadssystem, återfå sin minimikaraktär och grunda sig på ett starkare skydd av arbetstagare.

Regeringen har agerat långsamt. Lavalutredningen har överlämnats till regeringen. Nu måste en dialog inledas med såväl LO som andra fackliga organisationer om konsekvenserna av Lavaldomen. Den borgerliga regeringen har för närvarande det yttersta ansvaret för att säkerställa det rättsliga ramverket för kollektivavtalen. Regeringen måste svara för ett tydligt och ansvarsfullt ledarskap i denna fråga i stället för att spela ett högt och oansvarigt spel.

Vad som i reservationen anförs om grunden för svensk arbetsrätt m.m. bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Det anförda innebär att motionerna 2007/08:A400 yrkande 1 (s) och 2008/09:A387 yrkande 1 (s) bör bifallas.

## **2. Arbetstagarbegreppet, punkt 2 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 22.

### *Ställningstagande*

Arbetstagarbegreppet är inkörsporren till hela den arbetsrättsliga lagstiftningen. Om man definieras som arbetstagare eller inte avgör om man ska ha de rättigheter och det skydd som LAS, MBL och andra arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal ger. Dagens arbetstagarbegrepp utformades i ett samhälle där tillsvidareanställning var den helt dominerande anställningsformen. I dag utgör korttidsanställningar, uthyrning av arbetskraft, entreprenörer och konsulter som arbetar som inhyrd arbetskraft i företag och inom offentlig sektor en stor och växande del av svensk arbetsmarknad. Denna

utveckling kommer alltmer att påverka arbetslivet och skapa problem eftersom de nya anställningsformerna inte regleras fullt ut i våra arbetsrättsliga lagar.

På många arbetsplatser finns det arbetskamrater som gör samma jobb, men medan den ena är arbetstagare och anställd är den andra konsult eller uppdragstagare och alltså inte anställd. De sistnämnda betraktas inte som arbetstagare och omfattas inte av kollektivavtalet på arbetsplatsen. De saknar rättigheter i förhållande till sin dagliga arbetsledning.

Arbetstagarbegreppet är också viktigt utifrån ett internationellt arbetsmarknadsperspektiv. Olika profitörer söker gå runt svenska kollektivavtal genom att tvinga arbetssökande att bli egenföretagare eller bli delägare i ett företag. De har inget inflytande över "sitt företag", och deras relation till uppdragsförmedlaren eller uppdragsgivaren är som en anställds. Genom företagskonstruktioner undergrävs svenska kollektivavtal. Löntagare, oavsett ursprung och hemland, missgynnas av detta.

Vänsterpartiet anser att arbetstagarbegreppet måste utvidgas så att alla som de facto är löntagare omfattas av arbetsrätten och socialförsäkringslagstiftningen. Detta bör ges regeringen till känna.

Det anförda innebär att motion 2007/08:A344 yrkande 22 (v) bör bifallas.

### **3. Översyn av arbetsrätten, punkt 3 (v)**

av Josefin Brink (v).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2008/09:A345 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 8 och avslår motionerna

2007/08:A338 av Hans Hoff och Agneta Gille (båda s),

2007/08:A342 av Agneta Berliner och Camilla Lindberg (båda fp),

2007/08:A343 av Mauricio Rojas (fp),

2007/08:A356 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda s),

2008/09:A230 av Jörgen Johansson och Staffan Danielsson (båda c) och

2008/09:A256 av Hans Hoff (s).

#### *Ställningstagande*

En alltmer fragmenterad arbetsmarknad med inhyrd personal och långa kedjor av underentreprenader har lett till växande problem med bl.a. skattefusk och svartjobb. Enligt Skatteverkets bedömningar är svartjobb allra mest utbrett i byggbranschen, men också i städ- och flyttbranscherna är det vanligt förekommande. De som utnyttjas som svart arbetskraft i den här sortens företag är inte sällan papperslösa eller gästarbetare från andra

länder som har liten eller ingen kunskap om sina rättigheter. De arbetar i praktiken helt utan det skydd kollektivavtal och lagstiftning skulle ge dem i fråga om arbetstider, arbetsmiljö osv. Förutom att åsamka staten stora förluster genom obetalda skatter och avgifter, skapar den här typen av företag alltså en parallell arbetsmarknad med villkor som är långt sämre än de som lagar och avtal föreskriver. Det sätter press på löner och arbetsvillkor också på den legala arbetsmarknaden och sätter konkurrensen ur spel i hela branscher. Vänsterpartiet vill att all relevant lagstiftning ska ses över i syfte att i högre grad knyta såväl arbetsrättsligt som annat juridiskt ansvar till arbetsplatsen snarare än till arbetsgivaren, detta för att täppa till de kryphål förändringarna på arbetsmarknaden medfört. En utredning bör alltså tillsättas om de arbetsrättsliga och andra lagar som reglerar arbetsgivaransvaret i syfte att tydliggöra spelreglerna på en alltmer fragmenterad arbetsmarknad.

Detta bör ges regeringen till känna. Det anförda innebär att motion 2008/09:A345 yrkande 8 (v) bör bifallas.

#### **4. Facklig vetorätt, punkt 6 (v)**

av Josefin Brink (v).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 20 och 21 samt avslår motion 2008/09:A339 av Agneta Berliner m.fl. (fp).

##### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet menar att den fackliga vetorätten bör förstärkas. Förutsättningen för att en facklig organisation ska kunna utnyttja sin vetorätt enligt 39 § MBL är att förhandlingar ägt rum. Om arbetsgivaren inte fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL kan ingen vetoförklaring göras av facket. Den fackliga organisationen kan då enbart kräva skadestånd av arbetsgivaren. Däremot finns i det läget inga möjligheter att genom vetorätten stoppa arbetsgivarens tilltänkta beslut att t.ex. anlita ett oseriöst entreprenadföretag. Vänsterpartiet menar att den fackliga organisationen måste kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL. Dessutom bör vetorätten ligga på den nivå som den fackliga organisationen själv beslutar. Variationen mellan strukturer i fackliga organisationer är stor, vissa har få stora arbetsplatser, andra har många små. Hänvisningen i 39 § MBL till den centrala arbetstagarorganisationen bör därför utgå.

Vid förhandling enligt 38 § MBL kan ett fackförbund endast använda sig av vetomöjligheten i ”fackliga frågor” om företaget för en politik som anses strida mot ”god sed på arbetsmarknaden”. Bristen på kollektivavtal anses inte strida mot ”god sed” utan ingår bara som en del i en helhetsbedömning av vad som anses vara ”god sed”. Kollektivavtalen är en grundsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen och den enda garanten för löner och andra villkor för de anställda. Kollektivavtalen, och därmed löntagarnas intressen, utmanas i allt högre grad av den ökade rörligheten för företag och arbetskraft över gränserna. Det är angeläget att stärka fackförbundens möjligheter att förhindra att utländsk arbetskraft utnyttjas och diskrimineras genom sämre löner och anställningsvillkor. ”God sed på arbetsmarknaden” är ett alltför vagt begrepp för att en fackförening ska kunna lägga veto mot företag som bedriver social dumpning. Vänsterpartiet anser därför att avsaknad av kollektivavtal i sig ska kunna utgöra grund för facklig vetorätt enligt 38–40 §§ MBL.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen tillkänna. Det anförda innebär att motion 2007/08:A344 yrkandena 20 och 21 (v) bör bifallas.

## **5. Omställningsavtal och företagsnedläggning, punkt 7 (s, v, mp)**

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2007/08:A400 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkandena 19 och 32 samt avslår motionerna

2007/08:N249 av Jan Björkman m.fl. (s),

2007/08:A306 av Hillevi Larsson (s) och

2008/09:A371 av Jan Björkman m.fl. (s).

### *Ställningstagande*

Vi menar att omställning måste bli lättare för människor – inte svårare. Vi är beredda att pröva om man genom en stimulans från samhällets sida kan utveckla modellerna för omställningsavtal i syfte att stärka stöd och rådgivning vid strukturomvandling för det stora flertalet anställda på svensk arbetsmarknad. En god omställningsförsäkring vid arbetslöshet underlättar för människor att gå från det gamla till det nya. Därmed underlättas nödvändig strukturomvandling. På större delen av arbetsmarknaden gäller

avtal med särskilda trygghetsförsäkringar för att underlätta omställning. Inom försäkringens ram kan den som varslas om uppsägning få personlig coachning, ekonomiskt stöd eller kompetensutveckling. Omställningsförsäkringarna leder sannolikt till minskad arbetslöshet genom att insatser sker tidigt, vilket ger samhällsekonomiska vinster. För att vinsterna ska bli så stora som möjligt, menar vi att en fördjupad samverkan med arbetsmarknadspolitiken är viktig.

Arbetsförmedlingen bör finnas med redan när individens behov och stöd kartläggs inom ramen för omställningsavtalet. Detta bör göras för att undvika att den som faktiskt blir arbetslös efter uppsägning får gå igenom samma process ytterligare en gång, i sämsta fall med någon som då gör andra bedömningar. Vi vill också bygga vidare på erfarenheterna från den finansiella samordningen mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, sjukvården och socialtjänsten och samtidigt ta till vara de norska erfarenheterna av en gemensam ingång för omställningsåtgärder för arbetslösa och sjukskrivna. Det övergripande målet är att ta till vara varje människas hela förmåga att arbeta. Både den som är arbetslös och den som är sjukskriven ska kunna få det stöd som krävs för att kunna komma tillbaka i arbete så snabbt som möjligt. Syftet är att skapa bättre förutsättningar att utveckla specifik kompetens för olika typer av problem. Eftersom det är arbetet man är sjukskriven från vill vi också se över den viktiga roll arbetsmarknadens parter har att spela. Till skillnad från regeringen vill vi tydliggöra arbetsgivarnas ansvar – inte reducera det. En metod kan vara att underlätta för parterna att nå ett omställningsavtal med rehabilitering för hela arbetsmarknaden. Erfarenheterna av omställningsavtalen har varit positiva och modellen skulle också kunna tillämpas för dem som är sjukskrivna från sitt arbete. Att byta arbetsplats eller jobb kan vara en viktig del för att komma tillbaka i arbetslivet.

Omställningsavtalen har hög legitimitet. De granskas ingående så att de resurser som avsätts ur löneutrymmet används på bästa tänkbara sätt. En utveckling av omställningsavtalen bör vara ett viktigt inslag i det framtida reformarbetet. Därför är det mycket positivt att parterna på arbetsmarknaden visar intresse för att medverka till en utveckling av bl.a. företagshälsovården. Parterna på arbetsmarknaden har under lång tid haft en mycket viktig funktion i att skapa stabilitet, inte bara när det gäller löneavtalen, utan också kring försäkringar och andra trygghetssystem. Parterna är också nyckelaktörer när förändringar ska genomföras. Men någon framgång i ett sådant reformarbete kan inte uppnås så länge regeringen driver igenom förändringar som ensidigt undergräver den ena partens ställning. En långsiktig lösning kräver ett brett politiskt samförstånd.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna, vilket innebär att motion 2007/08:A400 yrkandena 19 och 32 (s) bör bifallas.

## **6. ILO konvention 94, punkt 8 (s, v, mp)**

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2008/09:Fi269 av Bo Bernhardsson och Margareta Persson (båda s) yrkande 1,

2008/09:A216 av Hans Linde m.fl. (v) yrkande 6 och

2008/09:A387 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 2.

### *Ställningstagande*

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de Gröna anser att det nu är dags att Sverige ratificerar ILO:s konvention 94 som slår fast att offentlig upphandling ska innehålla klausuler som garanterar arbetstagare löner, arbetstid och andra villkor som inte är mindre förmånliga än de som finns i kollektivavtal för arbete av samma sort i den bransch och inom det område där arbetet utförs. Syftet är att skydda arbetstagare och motverka social dumpning. Majoriteten av EU:s medlemsländer har undertecknat och ratificerat konventionen. En ratificering av ILO:s konvention 94 skulle, liksom ett krav på kollektivavtal vid upphandling, förbättra möjligheterna att motverka social dumpning eftersom företag som konkurrerar med hjälp av dåliga villkor för sin personal då utestängs från offentliga upphandlingar. En ratificering underlättar således upprätthållandet av goda löne- och anställningsvillkor i Sverige.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motionerna 2008/09:Fi269 yrkande 1 (s), 2008/09:A216 yrkande 6 (v) och 2008/09:A387 yrkande 2 (s) bör bifallas.

## **7. Konflikt mellan EU:s och ILO:s regelsystem, punkt 9 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

2008/09:A345 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 6.

### *Ställningstagande*

Frågan om ILO-konventionen 94 är förenlig med EG-rätten har länge varit omdiskuterad. Frågetecknen gäller vissa skillnader mellan EU:s utstationeringsdirektiv och de krav som ställs i konventionen. Sedan utredningen (SOU 2006:28) kom med sitt betänkande har frågan ställts på sin spets genom det s.k. Ruffert-målet. Domen slog fast att den tyska delstaten Niedersachsen inte får kräva att företag som tilldelas offentliga kontrakt betalar sina anställda löner enligt kollektivavtalet på orten. Tyskland har inte ratificerat konvention 94, så frågan om EG-rätten och konventionen kolliderar är alltså inte fullt ut besvarad, men indirekt och utan att egentligen kommentera det, har EG-domstolen underkänt konventionen.

Frågan om vilken status ILO:s konventioner i allmänhet ska anses ha gentemot EG-rätten är komplicerad. Det är uppenbart att den praxis EG-domstolen håller på att etablera i frågor som rör skydd för löntagares rättigheter innebär ett stort hot mot de principer som ILO arbetar efter. ILO är ett FN-organ med hög legitimitet vars konventioner är bindande för de stater som ratificerat dem. Frågan är om det är rimligt att en frihandelsunion ska kunna ogiltigförklara ILO-konventioner som flera av dess egna medlemsstater förbundit sig att följa. Vänsterpartiet anser inte att detta i första hand är en juridisk fråga utan en politisk, och partiets svar på frågan är nej. FN-konventioner till skydd för grundläggande sociala rättigheter ska inte kunna dömas bort av EG-domstolen med hänvisning till fri konkurrens. Sveriges regering bör därför i både EU och ILO lyfta fram frågan om ILO-konventioners status gentemot EG-rätten med utgångspunkten att de förra ska respekteras och inte kunna ogiltigförklaras av EG-domstolen.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna, vilket innebär att motion 2008/09:A345 yrkande 6 (v) bör bifallas.

### **8. Stärkt anställningstrygghet, punkt 10 (s, v, mp)**

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2007/08:Fi277 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 71, 2007/08:Ub498 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 1, 2007/08:A394 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 5, 2007/08:A400 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 37, 2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkande 21 och

2008/09:A397 av Berit Högman m.fl. (s) yrkande 2 och avslår motionerna  
2007/08:A283 av Catharina Bråkenhielm (s) i denna del,  
2007/08:A284 av Anneli Särnblad och Marita Ulvskog (båda s) i denna del,  
2007/08:A298 av Håkan Juholt (s),  
2007/08:A391 av Magdalena Streijffert m.fl. (s) yrkandena 1 och 2,  
2008/09:A334 av Dan Nilsson och Krister Örnfjäder (båda s) och  
2008/09:A368 av Magdalena Streijffert m.fl. (s) yrkandena 1 och 2.

### *Ställningstagande*

För Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de Gröna är utgångspunkten att tillsvidareanställning ska vara huvudregel på svensk arbetsmarknad. Vi vill därför stärka anställningstryggheten. Den dåvarande socialdemokratiska regeringen lade för några år sedan fram proposition 2005/06:185 *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*. Lagförslagen antogs av riksdagen i maj 2006. En del av ändringarna, som bl.a. avsåg förstärkt skydd för föräldraledda och utökad skyldighet för arbetsgivare att informera om anställningsvillkor m.m., trädde i kraft den 1 juli 2006. De ändringar som avsåg tidsbegränsade anställningar m.m. skulle enligt riksdagsbeslutet träda i kraft den 1 juli 2007. Förslagen i proposition 185 byggde på en överenskommelse mellan den socialdemokratiska regeringen, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de Gröna.

Frågorna om tidsbegränsad anställning och företrädesrätt till återanställning aktualiserades åter när den nuvarande regeringen lade fram proposition 2006/07:111 som i stora delar återställde eller försämrade det som proposition 185 innebar. De regler som riksdagen hade beslutat om 2006 utmärkte sig genom att balansera å ena sidan intresset av enkelhet och enhetlighet och å andra sidan trygghet för den anställda. Det sågs som en välkommen förenkling att det blev färre typer av tidsbegränsade anställningar och att det skulle vara möjligt att utan att ange några särskilda skäl tillåta s.k. fri visstidsanställning. Samtidigt byggde förslagen på insikten om att en tidsbegränsad anställning innebär att en arbetstagare måste leva med otrygghet. De nackdelar som en sådan anställning kan innebära var en viktig ledstjärna vid utformningen av de regler som föreslogs 2006. Därmed stod det klart att möjligheterna till fri visstidsanställning måste begränsas. Den avvägning som gjordes innebar att sådan anställning skulle tillåtas under högst 14 månader. I den tiden skulle också ingå tid i provanställning. En mycket viktig del av lagförslagen i proposition 185 var att arbetsgivarens ökade möjligheter att anställa tidsbegränsat i viss mån kompenenserades av en förstärkt företrädesrätt till återanställning för arbetstagarerna. Reglerna om företrädesrätt är ett viktigt inslag i anställningsskyddet och detta särskilt för personer med tidsbegränsad anställning. Företrädesrätt skulle enligt 2006 års riksdagsbeslut intjänas efter sammanlagt sex månaders anställning. Reglerna skulle innebära att anställningsskyddet bygg-



des upp successivt: De första sex månaderna skulle vara helt fria. Under de följande åtta månaderna skulle den visstidsanställda ha företrädesrätt för att sedan efter 14 månader få sin anställning omvandlad till en tillsvidareanställning. Det var ett rimligt och genomtänkt system.

De förslag som sedan lades fram av den borgerliga regeringen i proposition 111 och som nu är gällande rätt innebär kraftiga försämringar av anställningsskyddet. Vi känner oro för hur denna lagstiftning drabbar alla dem som redan har en otrygg situation på arbetsmarknaden. I dag har över en halv miljon arbetstagare eller 15 % av den samlade arbetskraften någon form av visstidsanställning. En kraftig ökning av andelen sådana anställningar har skett under den senaste 20-årsperioden. Den mest otrygga formen av visstidsanställning, s.k. behovsanställning eller timanställning, har ökat sin andel mest av de tidsbegränsade anställningarna. Ungdomar, kvinnor och invandrare med LO-yrken är kraftigt överrepresenterade bland tidsbegränsat anställda. Nästan hälften av de förvärvsarbetande kvinnorna under 25 år har tillfälliga anställningar, och bland LO-förbundens kvinnliga medlemmar gäller det var tredje anställning. En stor grupp är vikarierna som till 70 % är kvinnor. Klass, kön, etnicitet och ålder är alltså generellt sett avgörande.

Det finns en rad nackdelar med visstidsanställningar: Sämre löneutveckling, lägre sjuk- och arbetslöshetsersättning och lägre pension. Möjligheterna att planera ekonomin blir sämre. Det är svårare att få lån, hyreskontrakt eller telefonabonnemang. Med den pågående tendensen mot fler visstidsanställningar skapar arbetsmarknaden ytterligare ekonomiska orättvisor mellan kvinnor och män som består livet igenom. Dessutom har visstidsanställda ofta mindre inflytande på jobbet, mer begränsad tillgång till kompetensutveckling och sämre stöd av sina chefer. Det är svårt att ställa rättmätiga krav på arbetsvillkor och arbetsförhållanden. Risken finns för tystare arbetsplatser med sämre arbetsmiljö.

Det behövs inte någon saklig grund för uppsägning av visstidsanställda eftersom arbetsgivarens åtagande upphör när avtalet löper ut. Då upphör också ansvaret för rehabilitering, kompetensutveckling och stöd vid nedsatt arbetsförmåga. Skyddet mot godtycklig behandling är obefintligt. Någon turordning gäller inte, vilket också kan utnyttjas mot de fast anställda.

En grupp som missgynnas särskilt är gravida kvinnor. Eftersom en graviditet kan innebära ökade kostnader för arbetsgivaren får många gravida uppleva att deras tillfälliga anställning inte förlängs.

Det ökade antalet tidsbegränsade anställningar kan också ha bidragit till att den fackliga anslutningsgraden sjunkit kraftigt under de senaste tio åren.

Vi kan inte acceptera argumentet att tidsbegränsade anställningar skulle leda till fasta jobb. Tvärtom visar de flesta undersökningar att särskilt unga kvinnor som är tidsbegränsat anställda tenderar att fastna i denna anställningsform under lång tid. Ungdomar är ofta arbetslösa som en effekt av just tidsbegränsade anställningar. Det stora problemet med återkommande arbetslöshet bland ungdomar kan nu förstärkas ytterligare.

Denna lagstiftning riskerar även att förstärka redan existerande orättvisor och diskriminerande strukturer i arbetslivet. Vi kan inte heller acceptera det ofta förekommande argumentet att ungdomarna själva skulle vara ointresserade av fasta anställningar. Det är bara en trygg anställning som ger rimliga planeringsförutsättningar.

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de Gröna anser att anställningstryggheten bör stärkas och är alltså kritiska till de förändringar av anställningsskyddet som regeringen genomfört. Allmän visstidsanställning kan numera pågå under en längre tid. Några former för tillfälliga anställningar har återinförts, och den totala tiden i olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare räknas inte samman. Det innebär att flera korta anställningar, såsom allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsanställning och provanställning, kan staplas på varandra under en mycket lång tid. För dem som arbetar en lägre tid i olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare är det svårare att kräva tillsvidareanställning. Det innebär att otryggheten ökar på arbetsmarknaden och att regelverket har blivit onödigt komplicerat.

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de Gröna anser att anställningstryggheten måste återupprättas, och detta bör ges regeringen till känna.

Det anförda innebär att motionerna 2007/08:Fi277 yrkande 71 (s), 2007/08:Ub498 yrkande 1 (s), 2007/08:A394 yrkande 5 (s), 2007/08:A400 yrkande 37 (s), 2007/08:A402 yrkande 21 (mp) och 2008/09:A397 yrkande 2 (s) bör bifallas.

## **9. Lagregler om tidsbegränsade anställningar, punkt 11 (v)** av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 1–5, 9 och 10 samt 2007/08:A347 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 6 i denna del och avslår motionerna 2007/08:A259 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Caroline Helmersson-Olsson (båda s), 2007/08:A365 av Birgitta Ohlsson (fp), 2008/09:A372 av Mikael Oscarsson och Lars Lindén (båda kd) och 2008/09:A386 av Peter Hultqvist m.fl. (s).

### *Ställningstagande*

Trots den oroande utvecklingen vad gäller andelen tidsbegränsade anställningar har regeringen beslutat att försvaga anställningsskyddet ytterligare för visstidsanställda. Den 31 maj 2007 antog riksdagen regeringens proposition 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar*. Beslutet innebär försämringar när det gäller tidsbegränsade anställningar i LAS. Ändringarna trädde i kraft den 1 juli 2007 och ersatte det stärkta skyddet för visstidsanställda som den förra majoriteten hade beslutat om 2006 (prop. 2005/06:185).

Vi i Vänsterpartiet avvisar försämringarna eftersom de innebär att anställningstryggheten i praktiken avskaffas för stora grupper på arbetsmarknaden. Tillsammans med företrädarna för Socialdemokraterna och Miljöpartiet de Gröna har vi utvecklat våra mer övergripande synpunkter om anställningstrygghet och tidsbegränsade anställningar i en gemensam reservation (reservation 8). Nedan redovisar jag Vänsterpartiets mer detaljerade förslag till ändringar i LAS.

*Allmän visstidsanställning* ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt 12 månaders anställning inom en femårsperiod. För att begränsa tiden i olika visstidsanställningar som staplas på varandra ska den sammanlagda maxtiden för visstidsanställningar oavsett form vara 36 månader under en femårsperiod.

*Säsonganställning* bör rymmas inom allmän visstidsanställning och därmed utgå som särskild anställningsform i LAS. Om det finns behov av att anpassa anställningen efter säsong bör det avtalas i kollektivavtal, vilket möjliggör en bra lösning på branschspecifika problem.

*Provanställning* är avsedd att leda till tillsvidareanställning, och den bör kvarstå som egen anställningsform. Provanställning bör dock ingå i ramtiden för allmän visstidsanställning. En arbetsgivare har i dag rätt att avbryta en provanställning utan motivering. Det innebär en lucka i rättssäkerheten för de anställda. En grupp som är särskilt sårbar i samband med provanställning är gravida kvinnor. Beslut i anställningsfrågor omfattas av diskrimineringslagens diskrimineringsförbud, och en gravid kvinna har möjlighet att anmäla arbetsgivaren om hon misstänker att beslutet är relaterat till graviditeten. Dessvärre är det svårt att bevisa att det har förekommit diskriminering när en provanställning avbryts eftersom arbetsgivaren inte är skyldig att motivera beslutet. För att motverka diskriminering och stärka bevisläget när diskriminering kan misstänkas bör arbetstagare som får en provanställning avbruten ha rätt att begära en skriftlig motivering till beslutet.

En *vikarie* är tänkt att vara en person som ersätter en bestämd person under en bestämd tid. Poängen med vikariat är att det finns ett personsamband. Från att ha varit en anställningsform där anknytning skulle finnas till en person, s.k. giltigt vikariat, har den alltmer kommit att utgå från en "abstrakt bedömning" där det är oklart om vikarien alls ersätter en frånvarande person eller om vikarien används för att täcka upp för vakanser eller

tillfälliga arbetsanhopningar. Det är helt oacceptabelt att vikariat missbrukas på detta sätt. Arbetstagare och 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 annan frånvarande anställds jobb. Men det måste på ett tydligare sätt vara möjligt att se sambandet mellan en anställds frånvaro och en vikarie än vad som är fallet i dag. Mot bakgrund av det som anförs bör regelverket kring vikariatsanställningar förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen.

Enligt 32 § LAS ska en arbetsgivare förhandla enligt 11–14 §§ MBL om företrädesrätten berörs vid en anställning. Motsvarande bör gälla även vid avtal om tidsbegränsad anställning. Formerna för detta bör fastställas av parterna i kollektivavtal.

Vad som i reservationen anförts om tidsbegränsade anställningar m.m. bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Det anförda innebär att motionerna 2007/08:A344 yrkandena 1–5, 9 och 10 (v) och 2007/08:A347 yrkande 6 i denna del (v) bör bifallas.

## **10. Utveckling av turordningsreglerna, punkt 13 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 14 och 15.

### *Ställningstagande*

Äldre arbetstagare har en svag position på arbetsmarknaden. De har väsentligt svårare än andra att hitta ett nytt arbete och ordna sin försörjning efter en eventuell uppsägning. Ett av de viktigaste motiven för tillkomsten av LAS på 70-talet var behovet av skydd för äldre arbetstagare. Flera försäkringar för de äldre har dock genom åren genomförts i LAS.

Den 1 januari 1997 försämrades skyddet för äldre vid avsteg från turordningsregeln. Det krävs inte längre att den centrala fackliga organisationen ska godkänna avsteg från turordningen när arbetstagare som fyllt 57,5 år omfattas. Vänsterpartiet menar att man bör återinföra regeln. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

Den 1 juli 2007 blev anställningsskyddet för äldre ytterligare försämrat. Arbetstagare kan inte längre tillgodoräkna sig extra anställningstid i samband med uppsägning eller återanställning efter det att hon eller han har

fyllt 45 år. Inte heller kan arbetstagare som fyllt 60 år tillgodoräkna sig extra skadestånd i samband med osakliga uppsägningar (jfr. reservation 13). Vänsterpartiet avvisade förändringarna eftersom de utan tvekan leder till en betydligt mer utsatt situation för äldre på arbetsmarknaden.

Det är tydligt att äldre är kraftigt överrepresenterade bland dem som drabbas av långvarig arbetslöshet. En femtedel av alla arbetslösa i oktober 2006 var personer över 55 år. De utgjorde en tredjedel av alla långtidsinskrivna, dvs. personer som varit inskrivna på arbetsförmedlingen mer än två år och inte haft ett arbete som varat mer än 30 dagar under de senaste två åren.

Mot bakgrund av det som anförts bör LAS ändras så att arbetstagare över 45 år får tillgodoräkna sig dubbel anställningstid i samband med uppsägning och återanställning. När en uppsägning rör arbetstagare över 57,5 år ska den centrala fackliga organisationens godkännande krävas och när arbetstagaren är över 60 år ska rätt till extra skadestånd finnas i samband med osakliga uppsägningar.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motion 2007/08:A344 yrkandena 14 och 15 (v) bör bifallas.

## **11. Avskaffande av tvåpersonersundantaget i LAS, punkt 15 (s, v)**

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 15 borde ha följande lydelse:

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

2007/08:A205 av Fredrik Olovsson (s),

2007/08:A236 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s),

2007/08:A262 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Claes-Göran Brandin (båda s),

2007/08:A270 av Anneli Särnblad och Kurt Kvarnström (båda s),

2007/08:A276 av Christin Hagberg och Anders Karlsson (båda s),

2007/08:A285 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s),

2007/08:A293 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),

2007/08:A295 av Kerstin Haglö m.fl. (s),

2007/08:A316 av Börje Vestlund (s),

2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 13,

2008/09:K295 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 4,

2008/09:A225 av Christin Hagberg och Anders Karlsson (båda s),

2008/09:A235 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s),  
2008/09:A272 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),  
2008/09:A280 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s),  
2008/09:A297 av Fredrik Olovsson (s),  
2008/09:A352 av Börje Vestlund (s) och  
2008/09:A366 av Lars U Granberg (s).

### *Ställningstagande*

Möjligheten för arbetsgivare att göra sig av med ”besvärliga” anställda har ökat genom den ändring i 22 § LAS som genomfördes 2001. Det blev då möjligt för en arbetsgivare med högst tio anställda att ensidigt undanta två anställda från turordningen. Arbetsgivarens beslut om undantag kan i normalfallet inte prövas rättsligt. Att arbetstagar sidan frångår möjligheten till rättslig överprövning av arbetsgivarens ensidiga beslut om undantag innebär en ytterligare förstärkning av arbetsgivarens ställning på bekostnad av de anställdas rättstrygghet. Effekterna av denna regel drabbar alla men slår särskilt hårt mot redan utsatta grupper på arbetsmarknaden som gravida kvinnor, arbetstagar med utländskt ursprung, långtidssjuka, äldre, fackligt förtroendevalda och övriga anställda som av arbetsgivaren uppfattas som besvärliga. Det finns ett stort utrymme för arbetsgivarens godtycke, och de anställda upplever sig rättslösa. Ytterligare skäl av flera slag finns att vara kritisk till lagregeln. Det är principiellt orimligt att anställda i små företag ska ha sämre rättsligt skydd än anställda hos större arbetsgivare. Det finns en risk att regler som endast omfattar småföretag kan vara hämmande för företagens utveckling att växa och bli större. Rätten att göra undantag i turordningen vid arbetsbristuppsägningar i företag med högst tio anställda bör därför avskaffas, vilket innebär att 22 § LAS ska återställas till den lydelse paragrafen hade innan undantaget infördes 2001. Förslag till ny lydelse av 22 § LAS läggs fram i bilaga 2. Bestämmelsen bör träda i kraft den 1 juli 2009.

Vi tillstyrker motionerna 2007/08:A205 (s), 2007/08:A236 (s), 2007/08:A262 (s), 2007/08:A270 (s), 2007/08:A276 (s), 2007/08:A285 (s), 2007/08:A293 (s), 2007/08:A295 (s), 2007/08:A316 (s), 2007/08:A344 yrkande 13 (v), 2008/09:K295 yrkande 4 (v), 2008/09:A225 (s), 2008/09:A235 (s), 2008/09:A272 (s), 2008/09:A280 (s), 2008/09:A297 (s), 2008/09:A352 (s) och 2008/09:A366 (s).

## **12. Företrädesrätt till återanställning, punkt 17 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 17 borde ha följande lydelse:

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

2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 6, 7 och 11 samt

2007/08:A347 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 6 i denna del och avslår motionerna

2007/08:A391 av Magdalena Streijffert m.fl. (s) yrkande 3,

2008/09:A309 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s) och

2008/09:A368 av Magdalena Streijffert m.fl. (s) yrkande 3.

### *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 förutsatt att man har varit anställd en viss tid och har rätt kvalifikationer. Denna regel är viktig för att stärka de anställdas anknytning till arbetsgivarna. Arbetsgivaren har stora möjligheter att själv definiera när arbetsbrist föreligger, och därmed finns också grund för uppsägning. Företrädesrätten till återanställning infördes för att motverka att oseriösa arbetsgivare säger upp personal enbart för att kunna anställa andra.

Den nuvarande majoriteten i riksdagen upphävde de förbättringar som beslutades 2006 och som innebar att företrädesrätten skulle inträda redan efter sammanlagt sex månaders anställning. Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning inträder nu i stället efter sammanlagt tolv månaders anställning under de senaste tre åren. Motivet till detta är att det stärker arbetsgivarnas handlingsfrihet i anställningssituationer. Dessa försämringar urholkar tillsvidareanställningen som norm och riskerar att missgynna grupper med korta visstidsanställningar. Stora grupper riskerar att ställas utanför det skydd som företrädesrätten till återanställning innebär. Därmed försämras möjligheterna ytterligare för personer med svag förankring på arbetsmarknaden att få tillsvidareanställning. Regeln om att företrädesrätt till återanställning inträder först efter tolv månader utnyttjas redan av oseriösa arbetsgivare som inte erbjuder fortsatt anställning efter elva månader och två veckor. På detta sätt förhindrar arbetsgivarna de anställda från att omfattas av LAS regler om återanställningsrätt och bli "inlasade". Enligt Vänsterpartiet bör kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren.

Företrädesrätten är också en viktig del i anställningsskyddet för att förhindra diskriminering. Riksdagen försämrade 1997 företrädesrätten genom att förkorta den tid då man har rätt att bli återanställd från tolv till nio månader. En företrädesrätt som enbart omfattar nio månader innebär för många föräldralediga försämrade förutsättningar att utnyttja företrädesrätten. Även tillsvidareanställda som är föräldralediga behöver ett starkare skydd för sin företrädesrätt till ny anställning. Ska företrädesrätten vara ett

skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas. Mot bakgrund av det som anförts bör återanställningsrätten förlängas från dagens nio månader till att gälla tolv månader fr.o.m. anställningens slut.

Uppsägning på grund av arbetsbrist måste förutsätta att det faktiskt råder arbetsbrist. Om en arbetsgivare säger upp anställda och ersätter dem med personal från t.ex. ett bemanningsföretag är det inte fråga om reell arbetsbrist. Om personal sagts upp på grund av arbetsbrist bör dessa ha företrädesrätt till ny anställning framför inhyrning av arbetskraft. Mål om anställda som ersatts av inhyrd personal som avgjorts i Arbetsdomstolen ger vid handen att lagstiftningen på området måste förtydligas om företrädesrätten till återanställning ska kunna upprätthållas. Regeringen bör därför återkomma med förslag om förändringar i LAS som säkrar rätten till företräde för uppsagd personal framför inhyrd arbetskraft.

Det som anförts ovan bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna, vilket innebär att motionerna 2007/08:A344 yrkandena 6, 7 och 11 (v) och 2007/08:A347 yrkande 6 i denna del (v) bör bifallas.

### **13. Ogiltigförklaring och skadestånd enligt LAS, punkt 18 (v)**

av Josefin Brink (v).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 18 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2007/08:K347 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 4 och 5, 2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 16 och 2008/09:K295 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 5 och 6 samt avslår motion 2007/08:A220 av Peter Jonsson (s).

#### *Ställningstagande*

Uppsägningar och avskedanden med hänvisning till personliga skäl eller bristande lojalitet har ökat på ett oroväckande sätt på senare år. En anställd som sägs upp av sådana skäl kan visserligen få sitt fall prövat i Arbetsdomstolen. Men även om arbetsgivarens åtgärd ogiltigförklaras har den anställde inte en ovillkorlig rätt att få tillbaka sin anställning. Bestämelsen i 39 § LAS ger i stället utrymme för arbetsgivaren att betala ett relativt lågt skadestånd till den felaktigt avskedade eller uppsagde.

Denna ordning gör det tämligen riskfritt att göra sig av med en obehaglig anställd på osakliga grunder. Utköpsrätten fungerar i praktiken också som en varningssignal för andra anställda att det är riskabelt att uttala kritik eller utöva sitt fackliga förtroendemanskap på arbetsplatsen. För den



anställde som sagts upp eller avskedats kan det bli svårt att komma tillbaka till arbetslivet efter en process där han eller hon utpekats som ”besvärlig” även om det i lagens mening är arbetsgivaren som gjort fel.

Bestämmelsen i 39 § LAS bör därför kompletteras så att den felaktigt uppsagde eller avskedade i stället för skadestånd ska kunna få rätt att få sin anställning tillbaka om han eller hon så önskar. Nivån på skadeståndet enligt paragrafen bör också höjas, så att det för arbetsgivaren blir mer kännbart att säga upp någon på osaklig grund i det fall den avskedade eller uppsagde inte vill återgå till sin anställning. För att skapa rättvisa i sanktionssystemet bör dessutom en särskild sanktionsavgift införas där beloppets storlek sätts i proportion till företagets omsättning.

Äldre arbetstagare har en svag position på arbetsmarknaden. De har väsentligt svårare än andra att hitta ett nytt arbete och ordna sin försörjning efter en eventuell uppsägning. Ett av de viktigaste motiven för tillkomsten av LAS på 1970-talet var behovet av skydd för äldre arbetstagare. Flera försämringar för de äldre har genom åren skett i LAS. Den nuvarande borgerliga regeringen har försämrat anställningsskyddet ytterligare när det gäller arbetstagare över 60 år som inte längre har rätt till förhöjt skadestånd i samband med osakliga uppsägningar.

Vad som i reservationen anförts om ogiltigförklaring och skadestånd bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Det innebär att motionerna 2007/08:K347 yrkandena 4 och 5 (v), 2007/08:A344 yrkande 16 (v) och 2008/09:K295 yrkandena 5 och 6 (v) bör bifallas.

#### **14. Information till föräldralediga, punkt 19 (v)**

av Josefin Brink (v).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 19 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 8.

##### *Ställningstagande*

I och med att riksdagen antog proposition 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar* försämrades möjligheterna för föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning att få tillsvidareanställning eftersom arbetsgivarna måste informera dessa personligen om lediga tillsvidareanställningar endast om arbetstagaren har begärt det.

En föräldraledig arbetstagare saknar oftare än andra aktuell information om vad som pågår på arbetsplatsen och är därför i extra stort behov av att bli informerad om lediga anställningar. Lagändringen riskerar att leda till ytterligare diskriminering av visstidsanställda kvinnor eftersom kvinnor

oftare än män tar ut föräldraledighet. Det kan inte anses vara en stor administrativ börda för arbetsgivaren att informera sina föräldralediga arbetstagare med visstidsanställningar om nya anställningsmöjligheter. Lagändringen visar snarare på alliansregeringens ointresse för att motverka könsdiskriminering i arbetslivet.

Mot bakgrund av det som anförts bör arbetsgivaren vara skyldig att lämna information om nya arbetstillfällen direkt till alla föräldralediga arbetstagare. Skyldigheten att informera bör gälla oavsett vilken anställningsform den nya anställningen avser. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Det anförda innebär att motion 2007/08:A344 yrkande 8 (v) bör bifallas.

## **15. Personliga skäl vid uppsägning, punkt 20 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 20 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 18.

### *Ställningstagande*

Begreppet saklig grund är centralt i LAS. Om en arbetsgivare önskar säga upp en anställd ska arbetsgivaren ha saklig grund för sitt beslut. Detta sakskäl ska sedan kunna prövas av Arbetsdomstolen. Vad som bedöms vara saklig grund kan variera över tid beroende på ändrade värderingar och ett förändrat näringsliv. Vad som inte anses vara saklig grund i en gruva kan anses vara saklig grund i en butik. En uppsägning kan grunda sig på antingen arbetsbrist eller personliga skäl. Att bli uppsagd av personliga skäl är en mycket smärtsam och kränkande upplevelse. Det finns oroväckande tecken på att Arbetsdomstolen gör allt vidare bedömningar av arbetsgivarens rätt att åberopa personliga skäl som grund för uppsägning.

Vi i Vänsterpartiet menar att lagstiftningen bör ses över för att öka rätts-säkerheten kring saklig-grundbegreppet vid personliga skäl och ge de anställda ett bättre skydd mot godtyckliga uppsägningar. Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag på sådana lagändringar.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna, vilket innebär att motion 2007/08:A344 yrkande 18 (v) bör bifallas.

## 16. De sjukskrivna och arbetsrätten, punkt 22 (v)

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 22 borde ha följande lydelse:

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

2008/09:Sf329 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 12 och

avslår motionerna

2007/08:A335 av Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (båda s),

2007/08:A368 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda s) och

2008/09:A275 av Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (båda s).

### *Ställningstagande*

För att öka folkhälsan och minska ohälsan i arbetslivet krävs ett rymligt arbetsliv med starka fackliga organisationer, trygga socialförsäkringar och starkt anställningsskydd. Arbetsmiljön är avgörande för vår hälsa och våra möjligheter att delta i arbetslivet på lika villkor. Regeringen har systematiskt nedprioriterat det förebyggande arbetsmiljöarbetet och urholkat arbetsgivarnas ansvar för arbetsplatsinriktad rehabilitering. I kombination med regeringens försämringar av arbetslöshetsförsäkringar kommer detta att minska rörligheten på arbetsmarknaden och motverka arbetet för ett friskt arbetsliv.

Regeringen har genom proposition 2007/08:136 urholkat anställningsskyddet för sjukskrivna och arbetsgivarnas rehabiliteringsansvar i och med regeln om att arbetsförmågan efter sex månader ska prövas mot hela arbetsmarknaden. Dessutom har regeringen gjort stora besparingar på det förebyggande arbetsmiljöarbetet.

Det krävs en skärpning av arbetsgivarnas ansvar för arbetsplatsinriktad rehabilitering i LAS för att stärka anställningsskyddet för sjukskrivna. Arbetsgivarnas rehabiliteringsansvar måste dessutom kopplas till ekonomiska incitament. I dag kan arbetsgivarna helt ensidigt och godtyckligt besluta över den arbetsplatsinriktade rehabiliteringen. Regeringen har skapat en ordning där enskilda arbetstagare med hjälp av sina fackliga organisationer måste gå till domstol för att få prövat om en uppsägning är ogiltig till följd av bristande rehabiliteringsansvar på arbetsplatsen. Detta ökar rättsosäkerheten och gör arbetslivet mindre rymligt.

Mot bakgrund av det som anförts bör det tydligt och klart framgå i LAS vilka rehabiliteringsinsatser som krävs av arbetsgivare innan en uppsägning kan bli aktuell. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna, vilket innebär att motion 2008/09:Sf329 yrkande 12 (v) bör bifallas.

**17. Rätt till heltid m.m., punkt 23 (s, v, mp)**

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 23 borde ha följande lydelse:

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

2008/09:Fi291 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 11 och

2008/09:A397 av Berit Högman m.fl. (s) yrkande 1 och avslår motionerna

2007/08:Fi277 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 70,

2007/08:Sf323 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 5,

2007/08:A214 av Kristina Zakrisson m.fl. (s),

2007/08:A250 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1,

2007/08:A260 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Caroline Heltmersson-Olsson (båda s),

2007/08:A283 av Catharina Bråkenhielm (s) i denna del,

2007/08:A284 av Anneli Särnblad och Marita Ulvskog (båda s) i denna del,

2007/08:A292 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),

2007/08:A297 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s),

2007/08:A367 av Christina Zedell och Agneta Gille (båda s),

2007/08:A371 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s),

2007/08:A379 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1,

2007/08:A391 av Magdalena Streijffert m.fl. (s) yrkande 4,

2007/08:A394 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 4,

2007/08:A400 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 38,

2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkande 20,

2007/08:A407 av Christopher Ödmann och Karla López (båda mp),

2008/09:A248 av Christopher Ödmann (mp),

2008/09:A307 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 1,

2008/09:A323 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),

2008/09:A330 av Christina Zedell m.fl. (s),

2008/09:A354 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 1,

2008/09:A364 av Dan Nilsson och Krister Örnfjäder (båda s),

2008/09:A368 av Magdalena Streijffert m.fl. (s) yrkande 4 och

2008/09:A369 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s).

*Ställningstagande*

Många människor jobbar mindre än vad de skulle vilja. Av alla sysselsatta arbetar var fjärde person deltid – vissa för att de inte vill jobba mer, andra för att de inte får. Enligt Arbetsförmedlingen var 38 695 personer deltid-

arbetslösa i januari 2009. Majoriteten av dessa är kvinnor. Den huvudsakliga orsaken till att kvinnor och män har så olika villkor i arbetslivet måste sökas i det traditionella könsrollsmönstret.

De stora grupperna deltidsarbetslösa finns inom vård- och omsorgssektorn, handeln, hotellnärings- och restaurangbranschen och i delar av utbildningssektorn. Inom dessa sektorer dominerar kvinnliga arbetstagare, varför den könsbestämda deltidsarbetslösheten blir tydlig också av detta. Omfattningen av förvärvsarbete och sysselsättningsgrad påverkar allt från utvecklings- och karriärmöjligheter till ersättningar från trygghetssystem och tillgången till kompetensutveckling. Därför är krav på jämställda arbetsvillkor av central betydelse. De som arbetar ofrivillig deltid har, förutom svårigheter att försörja sig på sin lön, en svagare förankring i arbetslivet. Heltid ska vara en rättighet för både kvinnor och män.

Det behöver totalt sett arbetas fler timmar för att välfärden ska klaras i framtiden. Att pressa tillbaka deltidsarbetslösheten är således bra för alla kvinnor och män som vill jobba mer – och för den framtida tillväxten och välfärden. De borgerliga partierna gick till val med budskapet att det ska löna sig att arbeta. Ändå har villkoren för deltidsarbetslösa kraftigt försämrats. Kravet på hur många timmar man måste ha jobbat för att få a-kassa har höjts, och gränsen för hur många dagar man kan få ersättning som deltidsarbetslös har skärpts. Många deltidsarbetslösa har fått rådet att säga upp sig, annars åker de ut ur arbetslöshetsförsäkringen. Det är ingen arbetslinje utan en bidragslinje.

För att alla som vill ska få möjlighet att arbeta heltid måste utbudet av heltidsanställningar öka. Just nu förhandlar arbetsmarknadens parter om ett nytt huvudavtal för arbetsmarknaden. En av frågorna vid dessa diskussioner är rätten till heltid. Vi socialdemokrater, miljöpartister och vänsterpartister vill att heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet. Vi vill också tydliggöra att det faktum att man står bakom kravet om allas rätt till heltid inte betyder att allt deltidsarbete ska avvecklas. Vår grundinställning är att det i mycket större utsträckning än i dag ska finnas en heltidsanställning i botten. Att det sedan finns många som av olika anledningar vill eller behöver arbeta deltid är en helt annan sak.

Parterna bör ges största möjliga utrymme att genom förhandlingar och kollektivavtal lösa frågan om heltid. Det finns goda exempel inom kommuner och landsting runtom i landet där man har beslutat att föreslå att kollektivavtal tecknas enligt principen heltid en rättighet – deltid en möjlighet. Sådana avtal kan tjäna som förebild för större delen av arbetsmarknaden. Vi ser att det finns många fördelar med, men också goda förutsättningar för, att lösa frågan avtalsvägen. Om det skulle visa sig att parterna på arbetsmarknaden inte lyckas träffa breda överenskommelser om rätten till heltid kommer vi i det skedet att vara beredda att gå vidare och föreslå en lagstiftad rätt till heltid, t.ex. genom en ändring i LAS. Detta innebär att vi anser att de motioner som förordar avtalslösningar i denna fråga bör bifallas av riksdagen.

Vad som i reservationen anförts om rätten till heltid bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna, vilket innebär att motionerna 2008/09:Fi291 yrkande 11 (s) och 2008/09:A397 yrkande 1 (s) bör bifallas.

## **18. Arbetstidslagen m.m., punkt 24 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 24 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2008/09:A354 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 2–5 och avslår motionerna 2007/08:U353 av Kenneth G Forslund m.fl. (s) yrkande 15, 2007/08:A254 av Veronica Palm (s), 2007/08:A379 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 2–6, 2007/08:A406 av Karla López och Christopher Ödmann (båda mp), 2008/09:A237 av Oskar Öholm och Lars Hjalmered (båda m), 2008/09:A245 av Marina Pettersson m.fl. (s) och 2008/09:A384 av Catharina Bråkenhielm och Lars U Granberg (båda s).

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet vill värna och förbättra skyddsreglerna i arbetstidslagen i flera avseenden, bl.a. när det gäller mertidsbegreppet, övertidsuttag och obekväma och oregelbundna arbetstider. Mertidsbegreppet i arbetstidslagen stimulerar inrättandet av deltidsanställningar och bör därför tas bort ur lagen. Ett enda och entydigt begrepp bör finnas för vad övertid är, dvs. sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid i anställningsavtalet. Om deltidsarbete och undersysselsättning framför allt är ett problem för kvinnor, är övertidsarbete i hög grad ett mansproblem. Män har en högre genomsnittlig överenskommen arbetstid per vecka än kvinnor. Män jobbar dessutom ungefär dubbelt så många övertidstimmar som kvinnor. I omvänd proportion till fördelningen av det betalda arbetet står det obetalda hemarbetet, där kvinnorna utför ungefär dubbelt så mycket som männen. Denna skeva arbetsdelning mellan könen måste förändras för att vi ska kunna uppnå verklig jämställdhet i såväl arbetslivet som privatlivet. Medan en stärkt rätt till heltid framför allt skulle bidra till ökad andel betalt arbete för kvinnor, skulle en begränsning av övertidsuttaget främst gynna mäns möjligheter att ta större ansvar för det obetalda hemarbetet.

Men det stora övertidsuttaget är inte bara ett problem ur jämställdhets-synpunkt. Mer av den permanenta övertiden bör kunna omvandlas till nya jobb. Övertidens ursprungliga syfte var att ge företagen möjlighet att klara av tillfälliga produktionstoppar. Nu verkar företagen i själva verket ha per-

manentat ett högt övertidsuttag av befintlig personal i stället för att nyanställa. Det är uppenbart orimligt med tanke på hur många som står helt utanför arbetsmarknaden eller jobbar mindre än de skulle kunna och vilja. Det är inte heller rimligt att anställda sliter ut sig genom att täcka upp för mer än en heltidstjänst på permanent basis. När taket för övertiden, som ligger på maximum 200 timmar per kalenderår, passerats är risken dessutom stor att den övergår till dold, obetald övertid, vilket i praktiken innebär en timlönesänkning. För att minska belastningen på anställda med höga krav på övertidsuttag och skapa förutsättningar för fler nyanställningar bör därför övertidstaket sänkas till 150 timmar innan dispens krävs. 150 timmar innebär att EU-gränsen om maximum 48 timmar under en fyramånadersperiod klaras. Efter den tillåtna övertiden kan dispens medges om 150 timmar under ett kalenderår. Regeringen bör återkomma med förslag till sänkt övertidstak i enlighet med förslaget ovan.

Arbetstidsreglerna är till för att skydda löntagares hälsa. Det finns därför skäl att skärpa kraven på att hälsoaspekterna ska beaktas när en arbetsgivare vill anvisa mer övertid än vad taket medger. Därför bör dispensansökan alltid innehålla ett yttrande från företagshälsovården.

LO-medlemmar är den grupp som oftast arbetar på obekväma och oregelbundna tider. Bland LO:s kvinnor är det nio gånger vanligare att ha obekväma eller oregelbundna arbetstider än bland Sacos kvinnor. Drygt 50 % av småbarnsmammorna inom LO-kollektivet har obekväma eller oregelbundna arbetstider. Bland männen är det nästan fem gånger vanligare inom LO än inom Saco.

Nattarbete och skiftarbete sliter hårt på människor. 24-timmarssamhället gör det allt viktigare att förbättra skyddet för personal som arbetar på obekväma och oregelbundna arbetstider. Mot bakgrund av det som anförts bör den dygnsvila som anställda har rätt till enligt arbetstidslagen motsvara definitionen av natt, dvs. kl. 22.00–6.00, i stället för dagens regler som anger kl. 24.00–5.00.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna, vilket innebär att motion 2008/09:A354 yrkandena 2–5 (v) bör bifallas.

## **19. Inflytande över arbetstiden, punkt 25 (v, mp)**

av Josefin Brink (v) och Ulf Holm (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 25 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2007/08:A379 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 7, 2008/09:A354 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 6 och 2008/09:A403 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 6 och

avslår motion

2007/08:A261 av Inger Jarl Beck (s).

### *Ställningstagande*

Dagens regler om inflytande över arbetstiden speglar delvis gårdagens arbetsliv och arbetsorganisation. Hierarkiskt uppbyggda arbetsorganisationer där arbetskraften övervakas och kontrolleras har fått ge plats för organisationer där verksamheternas konkurrenskraft mera bygger på aktiva och självständiga arbetstagare som tar utökat ansvar och är motiverade och engagerade. Samtidigt har ökade lönsamhetskrav i näringslivet och resursbristerna i offentlig verksamhet inneburit ett ökat antal arbetsplatser som kännetecknas av magra organisationer, högt uppdrivit tempo och höga prestationskrav med små möjligheter för arbetstagarna att påverka sin arbetssituation. Att i denna situation dessutom hinna med arbete, barn och anhöriga, träffa kompisar, delta i föreningsliv, gå på teater och konserter m.m. är viktigt och kanske en av vår tids svåraste uppgifter. Arbetsgivare och arbetstagare bör arbeta fram lösningar för att organisera jobbet på bästa möjliga sätt. Vi behöver en ny lagstiftning som sätter ökat fokus på individens behov av inflytande över sin egen arbetssituation. Inte minst gäller detta arbetstagarnas inflytande över sina arbetstider.

År 2001 tillsatte regeringen en ny arbetstidskommitté, Knas, vars uppdrag var att pröva olika vägar till förkortning av arbetstiden och att lämna förslag på hur dessa skulle kunna genomföras. I direktiven konstateras att arbetstidens längd och förläggning är av stor betydelse för arbetstagarna och att forskningen visar att ett ökat inflytande över arbetstiden, såväl dess förläggning som dess längd, för individen kan bidra till att minska stressen och därmed uppkomsten av stressrelaterade sjukdomar. Det understryks att ökat inflytande för individen måste gå att kombinera med effektivitet och flexibilitet i verksamheten, eftersom ett ökat inflytande är nödvändigt om bättre förutsättningar för ett utvecklande arbete, ökad hälsa och ett mera jämställt samhälle ska kunna skapas. Ett delbetänkande överlämnades i juni 2002 till regeringen och innehåller förslag om bl.a. ett ökat arbetstagarinflytande över ledighetens förläggning. Detta är en förutsättning för ett mänskligare arbetsliv, ett samhälle med minskad ohälsa, ökad jämställdhet mellan kvinnor och män och för ökad produktion och produktivitet i verksamheterna.

Vi anser att Knas förslag är steg i rätt riktning. Regeringen bör lägga fram förslag om förändringar i arbetstidslagstiftningen som leder till att de anställdas möjligheter att påverka den egna arbetstiden ökar. Detta bör riksdagen ge regeringen till känna.

Det anförda innebär att motionerna 2007/08:A379 yrkande 7 (v), 2008/09:A354 yrkande 6 (v) och 2008/09:A403 yrkande 6 (mp) bör bifallas.



## **20. Ledighet för att prova nytt arbete, punkt 27 (s, v, mp)**

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 27 borde ha följande lydelse:

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

2007/08:A381 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 20 och 27 samt

2007/08:A400 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 36 och avslår motion

2007/08:A215 av Billy Gustafsson (s).

### *Ställningstagande*

Ohälsan till följd av inläsningseffekter, som uppstår då människor, trots att de vantrivs och saknar utvecklingsmöjligheter på sin arbetsplats, inte har möjlighet att byta jobb, har sannolikt ökat på senare år. De som känner att de inte trivs med sitt arbete men inte ser någon väg vidare till andra arbetsuppgifter eller andra arbetsplatser upplever i större utsträckning än andra fysiska besvär, olust och trötthet.

En rad undersökningar bekräftar att rörligheten på arbetsmarknaden är otillräcklig. Både flytt- och pendlingsintensiteten ökar med utbildningsnivå men minskar med ålder. Regeringens bostadspolitik med slopade stöd för nyproduktion av hyresrätter och utförsäljning av allmännyttan leder till en minskad rörlighet på bostadsmarknaden, vilket slår tillbaka mot arbetsmarknaden. Många anställda vill inte gärna röra på sig därför att jobben är otrygga. Även om tillsvidareanställning fortfarande är den klart dominerande anställningsformen är det inte längre lika självklart att få en ny fast anställning vid byte av jobb. Detta ökar rädslan för att släppa en mer trygg anställning och är ett av flera förhållanden som skapar ytterligare tröghet på arbetsmarknaden.

De arbetsrättsliga, studiemässiga och ekonomiska förutsättningarna för att underlätta rörligheten på såväl externa som interna arbetsmarknader bör undersökas. Som ett led i detta bör man överväga att lagstiftningsvägen införa en generell rätt till tjänstledighet som ger anställda möjlighet att prova arbete hos annan arbetsgivare. En lag om ledighet för att prova nytt arbete bör vara semidispositiv, dvs. kunna ersättas eller kompletteras genom kollektivavtal inom respektive bransch utifrån de speciella krav och förutsättningar som där gäller. Den generella rätten till sådan tjänstledighet bör givetvis även omfatta sjukskrivna.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna, vilket innebär att motionerna 2007/08:A381 yrkandena 20 och 27 (v) och 2007/08:A400 yrkande 36 (s) bör bifallas. Motion 2007/08:A215 avstyrks i den mån den inte får anses tillgodosedd med det anförda.

## **21. Kompetensutveckling i arbetslivet, punkt 29 (s)**

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 29 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2007/08:A400 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 18 och 2008/09:N435 av Mona Sahlin m.fl. (s) yrkande 22 och avslår motionerna 2007/08:A219 av Peter Jonsson (s), 2007/08:A309 av Lars U Granberg (s) och 2007/08:A390 av Christin Hagberg (s).

### *Ställningstagande*

Vi menar att det nu är dags att undersöka möjligheterna att stärka arbetslinjen genom att stimulera till ökad kompetensutveckling. Syftet är bl.a. att ge personer vars kompetens inte längre överensstämmer med företagets behov möjlighet till vidareutbildning i bestående anställningar eller omställning till nytt jobb. Fördelen med en försäkringslösning jämfört med individuellt sparande är att alla omfattas av möjligheten den dag behov uppstår, samtidigt som utvecklingsinsatserna kan koncentreras till dem som faktiskt behöver dem. En möjlighet är att ha en kollektivavtalsbaserad lösning. Fördelarna med en sådan är att parterna får ansvara för tillämpningen, vilket minskar behovet av central regelstyrning och ökar möjligheterna till individuellt anpassade lösningar, som i exempelvis omställningsavtalen. En viktig utgångspunkt är att modellen inte ska ersätta arbetsgivarnas ansvar för kontinuerlig personalutbildning och kompetensutveckling. Det är också viktigt att säkerställa att avtalen inte utformas så att de skapar inlåsningskraft i vissa branscher eller företag.

Vad som i reservationen har anförts om kompetensutveckling i arbetslivet bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna, vilket innebär att motionerna 2007/08:A400 yrkande 18 (s) och 2008/09:N435 yrkande 22 (s) bör bifallas.

## **22. Varselavgift enligt främjandelagen, punkt 31 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 31 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 19.

### *Ställningstagande*

Enligt främjandelagen ska arbetsgivare varsla Arbetsförmedlingen vid driftsinskränkningar där minst fem anställda är drabbade. Om fler än 100 personer berörs ska varslet lämnas sex månader innan uppsägningar kan bli verklighet. Tanken är att varslet ska underlätta Arbetsförmedlingens möjlighet att hjälpa dem som drabbas.

I ökad grad har varsel dock blivit ett sätt att imponera på aktieägare med kortsiktiga avkastningskrav. Snabba och överdrivna varsel är ett sätt att hålla aktiekursen uppe. I takt med att de spekulativa inslagen ökar i ekonomin blir det svårare för enskilda löntagare, underleverantörer och andra att satsa långsiktigt. Lusten att satsa på sitt arbete minskar i takt med osäkra framtidsutsikter, och investeringar i t.ex. personalutbildning och forskning hämmas.

Enligt 17 § främjandelagen kan en varselavgift tas ut om varsel försummas. För varje påbörjad vecka är avgiften 100 till 500 kr per anställd som berörs av driftsinskränkningen. Denna låga avgift ska ställas mot lönekostnaden för en löntagare. Försummelse med varsel är därför en mycket lönsam handling. Vänsterpartiet anser att denna avgift bör höjas så att den överstiger de genomsnittliga lönekostnaderna för en löntagare. Regeringen bör lägga fram förslag om ändring av 17 § främjandelagen i enlighet med vad som anförts i denna reservation, vilket regeringen bör ges till känna. Mot bakgrund av det ovanstående bör motion 2007/08:A344 yrkande 19 (v) bifallas.

## **23. Personliga assistenter, punkt 32 (v)**

av Josefin Brink (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 32 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkandena 23 och 24.

### *Ställningstagande*

Som anställd hos ett företag som utför hushållstjänster omfattas man av den reguljära arbetsrättsliga lagstiftningen gentemot sin arbetsgivare. Är man anställd direkt i ett hushåll gäller däremot inte vanlig arbetsrättslig skyddslagstiftning utan i stället lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. Denna lag skiljer sig från den reguljära arbetsrättsliga lagstiftningen när det gäller arbetstid och övertid, kraven på skriftlighet i fråga om anställningsvillkor, anställningsskydd, preskriptionstider, arbetsmiljötillsyn och sanktioner. Det krävs ingen saklig grund för uppsägning av en anställd i hushåll, och den anställda har inte heller någon företrädesrätt till återanställning. Rätten till semester och föräldraledighet är dock densamma som för arbetstagare generellt. Den största skillnaden i skyddet för hushållsanställda jämfört med övriga arbetstagare gäller rätten att väcka talan och i fråga om tillsyn och sanktioner.

Vänsterpartiet motsätter sig skattesubventionerade hushållstjänster i allmänhet och subventioner för direktanställda i synnerhet. Vi i Vänsterpartiet anser däremot att det är hög tid att avskaffa den otidsenliga lagstiftning som särbehandlar anställda i arbetsgivarens hushåll. Anställda i arbetsgivarens hushåll bör alltså omfattas av den arbetsrättsliga lagstiftning som gäller på arbetsmarknaden i övrigt.

En kategori anställda vars villkor dock behöver utredas närmare är personliga assistenter som anställs direkt av den assistansberättigade i enlighet med LSS. Socialstyrelsen har i rapporten 2007-123-24 *Personlig assistans som yrke* kartlagt arbetsvillkoren för de personliga assistenterna. Rapporten visar att personliga assistenter upplever problem med otrygghet i anställningen, ensamarbete, lön, osäkerhet vad gäller arbetsuppgifter, arbetsmiljö, arbetsgivaransvar och arbetsledning, svårigheter att hålla isär yrkesutövande och privatliv, tjänstgöringsgrad, fortbildning, yrkesstatus och yrkesidentitet. Det är en svår balansgång att reglera den här typen av anställningsförhållanden så att hänsyn tas till både den assistansberättigades rimliga krav på integritet och de anställdas arbetssituation, arbetsmiljö och anställningsskydd. Därför bör en utredning få i uppdrag att se över hur villkoren för personliga assistenter ska kunna regleras i enlighet med gällande regler på den övriga arbetsmarknaden utan att det inkräktar på de LSS-berättigades integritet.

Mot bakgrund av det anförda anser vi dels att lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete bör avskaffas utom beträffande personliga assistenter, dels att en utredning ska få i uppdrag att se över hur villkoren för personliga assistenter ska kunna regleras i enlighet med gällande regler på den övriga arbetsmarknaden utan att det inkräktar på de LSS-berättigades integritet. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna, vilket innebär att motion 2007/08:A344 yrkandena 23 och 24 (v) bör bifallas.

**24. Au pair, punkt 33 (s, v, mp)**

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 33 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2007/08:A211 av Hillevi Larsson (s) yrkandena 1 och 2.

*Ställningstagande*

Förr i tiden anställdes fattiga flickor på landet som pigor i välbeställda svenska hem. En del av dagens välbeställda familjer har återinfört pigorna genom arbetskraftsimport från fattiga länder. I dag är det fattiga flickor från bl.a. Östeuropa och Sydostasien som arbetar i svenska hem. Deras arbetssituation skiljer sig inte nämnvärt från de svenska pigornas i början av förra seklet. Det är fortfarande usla löner, långa arbetsdagar, dålig arbetsmiljö och bristande skydd vid sjukdom och olycksfall. De omfattas inte av något kollektivavtal, och få, om ens några, är fackligt organiserade. Dessa utländska unga flickor och kvinnor har en mycket svag ställning i det svenska samhället och på arbetsmarknaden. En lag som tar sikte på dessa arbetstagare är lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete, men den reglerar bara vissa begränsade frågor. En svensk som vill anställa ett hembiträde till en låg kostnad kan använda sig av reglerna om au pair. Syftet med systemet med au pair är att en person bor i ett främmande land bl.a. för att lära sig landets språk. Enligt reglerna får arbete bara utföras 25 timmar i veckan, och lönen får lägst vara 3 500 kr i månaden. Tillsynen av att reglerna för au pair-verksamheten följs är obefintlig. Det begränsade skyddet i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete och bristen på tillsyn av au pair-reglernas efterlevnad gör att det finns stora möjligheter för dem som vill missbruka systemet och utnyttja unga flickor och kvinnor.

Vad som i reservationen anförts om au pair-verksamheten bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna, vilket innebär att motion 2007/08:A211 yrkandena 1 och 2 (s) bör bifallas.

**25. Migrantarbetare, punkt 34 (mp)**

av Ulf Holm (mp).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 34 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2008/09:Sf368 av Bodil Ceballos m.fl. (mp) yrkande 3.

### *Ställningstagande*

Miljöpartiet anser att alla, också migrantarbetare, har rätt att leva tillsammans med sina familjer på det sätt som är stadgat i Europakonventionen. Även migranter omfattas av de mänskliga rättigheterna. Familjeåterförening är en av dessa rättigheter. I EU-länderna, också i Sverige, pågår nu en diskussion om att begränsa denna rätt genom att ställa orimliga krav på de migranter som vill återförenas med sina familjer inom EU:s gränser. Språktester och försörjningskrav är sådana exempel. Miljöpartiet motsätter sig denna utveckling och anser att Sverige bör ratificera ILO-konventionen om migrantarbetare.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motion 2008/09:Sf368 yrkande 3 (mp) bör bifallas.

## Särskilda yttranden

### 1. Grunden för svensk arbetsrätt m.m., punkt 1 (v)

Josefin Brink (v) anför:

I frågan hur konsekvenserna av bl.a. Lavaldomen bör hanteras på EU-nivå och i förhållande till processen om Lissabonfördraget hänvisar jag till Vänsterpartiets reservationer och särskilda yttranden i betänkande 2008/09:UU8 *Lissabonfördraget*. Lissabonfördraget är långt ifrån färdigprocessat. Tyskland, Irland, Tjeckien och Polen har ännu inte godkänt fördraget. Det finns därmed fortfarande möjligheter för medlemsstaterna att ställa krav på ett juridiskt bindande protokoll som sätter respekten för fackliga rättigheter och nationella arbetsmarknadsmodeller över den fria rörligheten för varor och tjänster.

### 2. De sjukskrivna och arbetsrätten, punkt 22 (s)

Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s) anför:

Socialdemokraterna är mycket kritiska till regeringens och utskottsmajoritetens syn på hur sjuka ska och kan rehabiliteras tillbaka till arbetslivet. Rehabiliteringskedjan innehåller inga ökade möjligheter för den som drabbats av ohälsa att få jobb. Krav ställs endast på individen. Sjukförsäkringen har försämrats genom att det införts fasta tidsgränser, mer exkluderande bedömningar av arbetsförmågan och sänkta ersättningsnivåer. Många riskerar utförsäkring. Försämringarna slår hårt mot kvinnor eftersom kvinnor är sjukskrivna i högre grad än män. Vi menar också att reglerna urholkar anställningsskyddet. Det är bra att byta jobb om man mår dåligt av det jobb man har, men möjligheten till ledighet för att pröva annat jobb kan användas som en press på sjukskrivna att acceptera byte av jobb efter tre månaders sjukskrivning då den sjukskrivne ska prövas mot andra arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Om det verkar sannolikt att en sjukskriven person inte kan återgå till sin arbetsgivare ska han eller hon anvisas att söka jobb på Arbetsförmedlingen. Det är ytterst tveksamt om de tidigare sjukskrivna får det stöd de har rätt att förvänta sig av Arbetsförmedlingen. Risken är stor att de hamnar mellan stolarna. Många kan komma att vara för sjuka för att anses stå till arbetsmarknadens förfogande men inte tillräckligt sjuka för att få sjukersättning.

Det finns mycket vi kan göra för att förbättra situationen för de sjukskrivna. Dit hör riktade rehabiliteringsinsatser, samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, en utvecklad företagshälsovård och trygga försäkringssystem där man inte riskerar att bli utförsäkrad. Tyngdpunkten ska läggas på människors arbetsförmåga. Ytterligare en metod kan vara ett omställningsavtal med rehabilitering för hela arbetsmarknaden. Den huvud-

sakliga inriktningen av lagstiftning och regler måste vara att förebygga ohälsa och att på ett tidigt stadium upptäcka och åtgärda hälsorisker i arbetslivet. Insatserna för förebyggande arbetsmiljöarbete måste förstärkas och sanktionerna vara tydliga. Det är dåliga arbetsmiljöer som måste utsorteras – inte de anställda som drabbats av dem. Utsortering, ensidigt ansvar och sänkta ersättningar är inte bara orättvist, det hindrar också utvecklingen av en dynamisk och flexibel arbetsmarknad. Regeringens politik drabbar både enskilda och hela samhället negativt.

### **3. Rätt till heltid m.m., punkt 23 (v)**

Josefin Brink (v) anför:

Vänsterpartiet har i ett antal parti- och kommittémotioner yrkat att lagstiftningen ska ändras så att rätten till heltid kan garanteras. Vi anser att rätten till heltid är en mycket viktig och angelägen fråga. Med anledning av att arbetsmarknadens parter nu inlett förhandlingar om ett nytt huvudavtal vill dock Vänsterpartiet först invänta resultatet av dessa förhandlingar. Vänsterpartiet, Socialdemokraterna och Miljöpartiet de Gröna har gemensamt reserverat sig till förmån för motioner med ett sådant innehåll. Jag avstår därför från att i detta sammanhang följa upp Vänsterpartiets motioner med krav på lagstiftning. Skulle det visa sig att parterna inte lyckas träffa breda överenskommelser om rätten till heltid är Vänsterpartiet berett att åter ställa krav på lagstiftning i frågan.

### **4. Rätt till heltid m.m., punkt 23 (mp)**

Ulf Holm (mp) anför:

Miljöpartiet de Gröna har i en partimotion yrkat att det bör lagstiftas om att heltidsanställning ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden, med för den anställda ökad individuell möjlighet till deltid. Vi anser att rätten till heltid och deltid är viktiga och angelägna frågor. Med anledning av att arbetsmarknadens parter nu inlett förhandlingar om ett nytt huvudavtal vill dock Miljöpartiet de Gröna först invänta resultatet av dessa förhandlingar. Miljöpartiet de Gröna, Socialdemokraterna och Vänsterpartiet har gemensamt reserverat sig till förmån för motioner med ett sådant innehåll. Jag avstår därför från att i detta sammanhang följa upp Miljöpartiets motion med krav på lagstiftning. Skulle det visa sig att parterna inte lyckas träffa breda överenskommelser om rätten till heltid är Miljöpartiet berett att åter ställa krav på lagstiftning i frågan.



BILAGA 1

## Förteckning över behandlade förslag

## Motioner från allmänna motionstiden hösten 2007

*2007/08:K347 av Josefin Brink m.fl. (v):*

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att bestämmelsen i 39 § lagen om anställningsskydd bör kompletteras så att den felaktigt uppsagde eller avskedade i stället för skadestånd ska kunna få rätt att få sin anställning tillbaka om han eller hon så önskar.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att nivån på skadeståndet i 39 § LAS bör höjas, så att det för arbetsgivaren blir mer kännbart att säga upp någon på osaklig grund i det fall den avskedade eller uppsagde inte vill återgå till sin anställning.

*2007/08:Fi277 av Mona Sahlin m.fl. (s):*

70. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen om anställningsskydd som möjliggör att heltid blir en rättighet och deltid en möjlighet.
71. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om stärkt anställningstrygghet för visstidsanställda.

*2007/08:U353 av Kenneth G Forslund m.fl. (s):*

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om utformningen av arbetstidsdirektivet.

*2007/08:Sf323 av Mona Sahlin m.fl. (s):*

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

*2007/08:Ub498 av Mona Sahlin m.fl. (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka ungdomars anställningstrygghet.

*2007/08:N249 av Jan Björkman m.fl. (s):*

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

*2007/08:A205 av Fredrik Olovsson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om undantagsregeln för företag med upp till tio anställda.

*2007/08:A208 av Carina Hägg (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om kollektivavtalets betydelse för kvinnor.

*2007/08:A211 av Hillevi Larsson (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om au pair-verksamheten i Sverige och omfattningen av eventuell svart verksamhet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det finns oklarheter vad gäller kontrollinstanser som ska garantera att reglerna på au pair-området efterlevs.

*2007/08:A214 av Kristina Zakrisson m.fl. (s):*

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

*2007/08:A215 av Billy Gustafsson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tjänstledighet för att pröva nytt arbete.

*2007/08:A216 av Billy Gustafsson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att stärka arbetsrätten för att öka den enskildes inflytande på den egna arbetssituationen.

*2007/08:A217 av Billy Gustafsson (s):*

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

*2007/08:A219 av Peter Jonsson (s):*

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

*2007/08:A220 av Peter Jonsson (s):*

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

*2007/08:A221 av Peter Jonsson (s):*

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

*2007/08:A224 av Göte Wahlström och Christina Oskarsson (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om användande och inhämtande av erfarenheter av kollektivavtal som en stabilisator på en alltmera globaliserad och mångfasetterad arbetsmarknad.

*2007/08:A230 av Göran Lindblad (m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om förbud mot stridsåtgärder.

*2007/08:A231 av Eva Flyborg (fp):*

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

*2007/08:A236 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s):*

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

*2007/08:A238 av Staffan Danielsson och Johan Linander (båda c):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att analysera utvecklingen mot allt senare sommarlov och semestrar och behovet av eventuell samordning och åtgärder.

*2007/08:A243 av Claes Västerteg och Sofia Larsen (båda c):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att turordningsundantaget för två anställda ska gälla för alla företag oavsett storlek.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om frivilliga ungdomsavtal.

*2007/08:A248 av Jörgen Johansson (c):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en utredning i syfte att skapa en förhöjd och glidande pensionsålder.

*2007/08:A250 av Lars Ohly m.fl. (v):*

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

*2007/08:A253 av Kristina Zakrisson m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om vidareutveckling av kollektivavtalen.

*2007/08:A254 av Veronica Palm (s):*

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

*2007/08:A259 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Caroline Helmersson-Olsson (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ändringar i lagen om anställningsskydd, LAS, för att begränsa visstidsanställningar.

*2007/08:A260 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Caroline Helmersson-Olsson (båda s):*

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

*2007/08:A261 av Inger Jarl Beck (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om arbetstagarens möjlighet att påverka arbetstidens förläggning.

*2007/08:A262 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Claes-Göran Brandin (båda s):*

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

*2007/08:A270 av Anneli Särnblad och Kurt Kvarnström (båda s):*

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

*2007/08:A276 av Christin Hagberg och Anders Karlsson (båda s):*

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

*2007/08:A283 av Catharina Bråkenhielm (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om andelen heltidsanställda jämfört med deltidsanställda och de med tillfälliga anställningar.

*2007/08:A284 av Anneli Särnblad och Marita Ulvskog (båda s):*

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

*2007/08:A285 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ta bort undantagsregeln i lagen om anställningsskydd.

*2007/08:A286 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s):*

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

*2007/08:A291 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att riksdagen bör slå fast att den står bakom den svenska arbetsmarknadsmodellen.

*2007/08:A292 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s):*

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

*2007/08:A293 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att möjligheten till undantag från turordningsreglerna vid uppsägning ska tas bort.

*2007/08:A295 av Kerstin Haglö m.fl. (s):*

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

*2007/08:A297 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s):*

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

*2007/08:A298 av Håkan Juholt (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en analys av hur antalet visstidsanställningar utvecklas, samt att regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag för att fler visstidsanställningar ska övergå till fasta anställningar.

*2007/08:A306 av Hillevi Larsson (s):*

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

*2007/08:A307 av Hillevi Larsson (s):*

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

*2007/08:A309 av Lars U Granberg (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kommuner och landsting bör se över möjligheterna att prioritera kompetensutvecklingen i arbetslivet.

*2007/08:A316 av Börje Vestlund (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ta bort undantaget i lagen om anställningsskydd som gäller att arbetsgivare kan undanta två personer från turordningslistan vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

*2007/08:A320 av Fredrick Federley (c):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett återupprättande av balans på arbetsmarknaden.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en tydligt reglerad proportionalitetsprincip.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett införande av ett förbud mot blockader på arbetsplatser där fackförbunden inte har medlemmar.

*2007/08:A329 av Staffan Danielsson och Fredrick Federley (båda c):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att säkerställa att statliga företag inom skogssektorn av all kraft arbetar för att ändra det kollektivavtal som diskriminerar lokala företagare.

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagstiftningen bör ses över så att man inte i kollektivavtal kan överenskomma att förbjuda företagare med enskild firma att anlitas av arbetsgivare inom avtalsområdet.

*2007/08:A335 av Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att låta se över lagen om anställningsskydd och sjukskrivna.

*2007/08:A338 av Hans Hoff och Agneta Gille (båda s):*

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

*2007/08:A342 av Agneta Berliner och Camilla Lindberg (båda fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda och ta fram ett övergripande förslag på en moderniserad arbetsrätt.

*2007/08:A343 av Mauricio Rojas (fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att utreda eventuella diskriminerande effekter av vår nuvarande arbetsrätt i allmänhet och av turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd i synnerhet.

*2007/08:A344 av Lars Ohly m.fl. (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att allmän visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt tolv månaders anställning under en femårsperiod.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att maxtiden för olika former av visstidsanställningar som staplas på varandra bör vara sammanlagt 36 månader under en femårsperiod.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att säsongsanställning ska utgå som särskild anställningsform i lagen om anställningsskydd.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att provanställning bör ingå i ramtiden för allmän visstidsanställning.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en arbetstagare som får en provanställning avbruten bör ha rätt att begära en skriftlig motivering till beslutet för att motverka diskriminering.

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätten till återanställning ska vara sammanlagt sex månaders anställning under en tvåårsperiod.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att återställningsrätten bör förlängas från dagens nio månader till att gälla tolv månader fr.o.m. anställningens slut.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetsgivaren bör vara skyldig att lämna information om nya arbetstillfällen till alla lediga arbetstagare oavsett deras anställningsform.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att 32 § LAS bör omfatta situationer då en arbetsgivare avser att träffa avtal om en tidsbegränsad anställning.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tydligare personsamband för vikariat.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om företrädesrätt gentemot inhyrd personal.
13. Riksdagen beslutar att avskaffa undantagsreglerna för turordning i företag med färre än tio anställda.
14. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring av turordningslistan vid uppsägning som berör arbetstagare äldre än 57 ½ år.
15. Riksdagen beslutar att lagen om anställningsskydd ändras så att arbetstagare över 45 år får tillgodoräkna sig dubbel anställningstid i samband med uppsägning och återanställning.
16. Riksdagen beslutar att lagen om anställningsskydd återställs så att arbetstagare över 60 år får tillgodoräkna sig extra skadestånd i samband med osakliga uppsägningar.
18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda hur rättssäkerheten kring begreppet ”personliga skäl” kan öka och ge anställda ett bättre skydd mot godtyckliga uppsägningar.
19. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av 17 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder enligt vad som anförs i motionen om höjda varselavgifter.
20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en förstärkning av den fackliga vetorätten i 38–39 §§ LAS.
21. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avsaknad av kollektivavtal enskilt ska kunna utgöra grund för facklig vetorätt enligt 38–40 §§ MBL.



22. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetstagarbegreppet måste utvidgas så att alla som de facto är arbetstagare omfattas av arbetsrätten.
23. Riksdagen beslutar att lagen (1970:943) om arbetstider m.m. i husligt arbete tills vidare endast ska omfatta personer som är anställda av arbetsgivare som omfattas av lagen (1993:389) om assistansersättning.
24. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en utredning bör få i uppdrag att se över hur anställningsvillkoren för personliga assistenter ska kunna regleras i enlighet med gällande regler på den övriga arbetsmarknaden utan att det inkräktar på de LSS-berättigades integritet.

*2007/08:A347 av Josefin Brink m.fl. (v):*

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om anställningsskydd bör ändras avseende tiden i allmän visstidsanställning, maxtid för visstidsanställningar oavsett form, provanställningar, säsongsanställningar och företrädesrätt till återanställning.

*2007/08:A356 av Phia Andersson och Hans Olsson (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över lagen om anställningsskydd.

*2007/08:A358 av Hans Rothenberg och Margareta Cederfelt (båda m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att införa en tröskelbestämmelse i 19 a § MBL.

*2007/08:A360 av Yilmaz Kerimo (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ledighet vid politiska uppdrag.

*2007/08:A361 av Alf Eriksson m.fl. (s):*

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om internationell strejkrätt.

*2007/08:A365 av Birgitta Ohlsson (fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa ett undantag i LAS för svenska humanitära organisationer och biståndsorganisationer motsvarande den ursprungliga formuleringen av 5 § första stycket ”om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet” för projektanställningar för personal som åker ut på uppdrag av humanitär karaktär och biståndskaraktär.

*2007/08:A367 av Christina Zedell och Agneta Gille (båda s):*

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

*2007/08:A368 av Hans Olsson och Phia Andersson (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett mänskligare arbetsliv.

*2007/08:A371 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s):*

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

*2007/08:A379 av Lars Ohly m.fl. (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om anställningsskydd bör ändras för att garantera rätt till heltid.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att slopa mertidsbegreppet.
3. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om sänkt övertidstak.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att dispensansökan för övertid utöver allmän övertid ska innehålla yttrande från företagshälsovård.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att dygnsvilan i arbetstidslagen ska vara densamma som definitionen av natt, dvs. 22–06.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att inleda en stegvis förkortning av arbetstiden genom att sänka arbetstidsnormen i arbetstidslagen.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen ska återkomma med förslag om genomförande av Arbetstidskommitténs, Knas, förslag till inflytanderegler.

*2007/08:A381 av Lars Ohly m.fl. (v):*

20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om rätt till ledighet för att pröva nytt arbete.
27. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att anställas rätt till ledighet för att pröva arbete hos annan arbetsgivare även ska omfatta sjukskrivna.

*2007/08:A388 av Hans Backman m.fl. (fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa individuella kompetenskonton.

*2007/08:A390 av Christin Hagberg (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om översyn av ekonomiska möjligheter till kompetens- och vidareutbildning.

*2007/08:A391 av Magdalena Streiffert m.fl. (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stärka lagen om anställningsskydd i syfte att stärka ungas ställning på arbetsmarknaden.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om visstidsanställning.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att förkorta tiden för återanställningsrättens intjänande till sex månader från dagens tolv.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om lagstiftning om rätten till heltid.

*2007/08:A393 av Ulrika Karlsson i Uppsala (m):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tillsynsplikt över parterna på svensk arbetsmarknad.

*2007/08:A394 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s):*

4. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen om anställningsskydd som möjliggör att heltid blir en rättighet och deltid en möjlighet.
5. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen om anställningsskydd som möjliggör starkt anställningstrygghet för visstidsanställda.

*2007/08:A400 av Mona Sahlin m.fl. (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om starka fackföreningar som stabil grund för en flexibel arbetsmarknad.
18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en satsning på kompetensutveckling i arbetslivet.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att bygga vidare på omställningsavtalen.
32. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om omställningsavtal för rehabilitering.

36. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att låta se över förutsättningarna för en rätt till tjänstledighet för att prova nytt arbete.
37. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om fler fasta anställningar – inte färre.
38. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en lagstadgad rätt till heltid – deltid en möjlighet.

*2007/08:A402 av Peter Eriksson m.fl. (mp):*

20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det bör lagstiftas om att heltidsanställning, med för den anställde ökad individuell möjlighet till deltid, ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden.
21. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det behövs lagstiftning som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att använda sig av anställningsformen tidsbegränsad anställning.

*2007/08:A406 av Karla López och Christopher Ödmann (båda mp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att sänka den lagstadgade normalarbetstiden till 35 timmar i veckan.

*2007/08:A407 av Christopher Ödmann och Karla López (båda mp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda möjligheterna att stärka deltidsarbetet.

*2007/08:A410 av Margareta Cederfelt och Eliza Roszkowska Öberg (båda m):*

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

## Motioner från allmänna motionstiden hösten 2008

*2008/09:K295 av Josefin Brink m.fl. (v):*

4. Riksdagen beslutar att avskaffa möjligheten till undantag i 22 § LAS i enlighet med vad som anförs i motionen.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att bestämmelsen i 39 § lagen om anställningsskydd bör kompletteras så att den felaktigt uppsagde eller avskedade i stället för skadestånd ska kunna få rätt att få sin anställning tillbaka om han eller hon så önskar.

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att nivån på skadeståndet i 39 § LAS bör höjas så att det för arbetsgivaren blir mer kännbart att säga upp någon på osaklig grund i det fall den avskedade eller uppsagde inte vill återgå till sin anställning.

*2008/09:Fi269 av Bo Bernhardsson och Margareta Persson (båda s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ratificera ILO-konventionen nr 94.

*2008/09:Fi291 av Mona Sahlin m.fl. (s):*

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

*2008/09:Sk371 av Claes-Göran Brandin och Lars Mejern Larsson (båda s):*

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ställa krav på skriftliga avtal vid uthyrning av arbetskraft för att försvåra oseriös verksamhet.

*2008/09:Sf329 av Lars Ohly m.fl. (v):*

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det bör framgå i lagen om anställningsskydd vilka rehabiliteringsinsatser som krävs av arbetsgivare innan uppsägning kan bli aktuell.

*2008/09:Sf368 av Bodil Ceballos m.fl. (mp):*

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ratificera ILO-konventionen om migrantarbetare.

*2008/09:N435 av Mona Sahlin m.fl. (s):*

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

*2008/09:A213 av Finn Bengtsson och Katarina Brännström (båda m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att reformera arbetsrätten i Sverige.

*2008/09:A214 av Eva Flyborg (fp):*

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

*2008/09:A216 av Hans Linde m.fl. (v):*

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige omgående ska ratificera ILO:s konvention 94.

*2008/09:A220 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg (båda m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över turordningsreglerna för små och medelstora företag.

*2008/09:A221 av Ulrika Karlsson i Uppsala (m):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tillsynsplikt över parterna på svensk arbetsmarknad.

*2008/09:A225 av Christin Hagberg och Anders Karlsson (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om turordningen vid uppsägning.

*2008/09:A227 av Håkan Juholt (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om förbud mot övervakning med ljudupptagning.

*2008/09:A230 av Jörgen Johansson och Staffan Danielsson (båda c):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att skyndsamt göra en översyn av arbetsrätten och i första hand LAS i syfte att anpassa lagstiftningen till dagens förhållanden.

*2008/09:A235 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s):*

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

*2008/09:A237 av Oskar Öholm och Lars Hjalmered (båda m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om avskaffat förbud mot nattarbete.

*2008/09:A245 av Marina Pettersson m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om balans i arbete och familjeliv.

*2008/09:A248 av Christopher Ödmann (mp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utreda möjligheterna att stärka deltidsarbetet.

*2008/09:A255 av Dan Nilsson och Krister Örnfjäder (båda s):*

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

*2008/09:A256 av Hans Hoff (s):*

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

*2008/09:A267 av Gunnar Sandberg (s):*

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

*2008/09:A272 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att möjligheten till undantag från turordningsreglerna vid uppsägning ska tas bort.

*2008/09:A273 av Phia Andersson (s):*

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

*2008/09:A275 av Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (båda s):*

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

*2008/09:A277 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s):*

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

*2008/09:A278 av Eva-Lena Jansson och Lennart Axelsson (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om den svenska modellen och att svenska kollektivavtal ska gälla på den svenska arbetsmarknaden.

*2008/09:A280 av Kurt Kvarnström och Marita Ulvskog (båda s):*

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

*2008/09:A297 av Fredrik Olovsson (s):*

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

*2008/09:A299 av Karin Pilsäter (fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om förändringar i 22 § lagen om anställningsskydd.

*2008/09:A302 av Sofia Larsen och Claes Västerteg (båda c):*

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

*2008/09:A307 av Lars Ohly m.fl. (v):*

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

*2008/09:A308 av Leif Pagrotsky m.fl. (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om åtgärder som krävs för att den svenska utstationeringslagen ska kunna förändras med anledning av EG-domstolens beslut.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att förändra EU:s utstationeringsdirektiv så att direktivet tar lika stor hänsyn till kollektivavtalsmodellen som arbetsmarknadsmodeller med lagstiftning.

*2008/09:A309 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd.

*2008/09:A323 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s):*

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

*2008/09:A330 av Christina Zedell m.fl. (s):*

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

*2008/09:A334 av Dan Nilsson och Krister Örnfjäder (båda s):*

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



*2008/09:A338 av Agneta Berliner m.fl. (fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen för sin mening vad som anförs i motionen om att tio personer i alla företag bör undantas från turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd (LAS).

*2008/09:A339 av Agneta Berliner m.fl. (fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen för sin mening vad som anförs i motionen om att avskaffa de fackliga organisationernas vetorätt i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

*2008/09:A340 av Agneta Berliner m.fl. (fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen för sin mening vad som anförs i motionen om avtalsfrihet och orimliga stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden.

*2008/09:A345 av Josefin Brink m.fl. (v):*

6. Riksdagen tillkännager för regeringen för sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen i både EU och ILO bör lyfta frågan om ILO-konventionens status gentemot EG-rätten.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen för sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om arbetsgivaransvaret på en alltmer fragmentiserad arbetsmarknad.

*2008/09:A350 av Claes Västerteg och Sofia Larsen (båda c):*

Riksdagen tillkännager för regeringen för sin mening vad som anförs i motionen om införande av frivilliga ungdomsavtal.

*2008/09:A351 av Kerstin Lundgren (c):*

Riksdagen begär att regeringen återkommer till riksdagen med förslag som säkerställer proportionalitetsprincipen på arbetsmarknaden i enlighet med vad som anförs i motionen.

*2008/09:A352 av Börje Vestlund (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen för sin mening vad som anförs i motionen om att ta bort undantaget i lagen om anställningsskydd som gäller att arbetsgivare kan undanta två personer från turordningslistan vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

*2008/09:A354 av Josefin Brink m.fl. (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen för sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om anställningsskydd bör ändras så att heltid blir en rättighet med möjlighet till undantag i avtal.

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att slopa mertidsbegreppet.
3. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om sänkt övertidstak.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att dispensansökan för övertid utöver allmän övertid ska innehålla yttrande från företagshälsovård.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att dygnsvilan i arbetstidslagen ska vara densamma som definitionen av natt, dvs. 22–06.
6. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om genomförande av Arbetstidskommitténs, Knas, förslag till inflytanderegler.

*2008/09:A364 av Dan Nilsson och Krister Örnfjäder (båda s):*

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

*2008/09:A366 av Lars U Granberg (s):*

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

*2008/09:A368 av Magdalena Streijffert m.fl. (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om anställningsskydd i syfte att stärka ungas ställning på arbetsmarknaden.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om visstidsanställning.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att förkorta tiden för återanställningsrättens intjänande till sex månader från dagens tolv.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om fler heltidstjänster.

*2008/09:A369 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s):*

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

*2008/09:A371 av Jan Björkman m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att se över reglerna för företagans ansvar vid nedläggningar och flytt av verksamheter.

*2008/09:A372 av Mikael Oscarsson och Lars Lindén (båda kd):*

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

*2008/09:A381 av Renée Jeryd m.fl. (s):*

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om svenska lagar och anställningsvillkor.

*2008/09:A384 av Catharina Bråkenhielm och Lars U Granberg (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om lagstadgad rätt för föräldrar till barn med funktionshinder att gå ned i arbetstid.

*2008/09:A386 av Peter Hultqvist m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att skärpa reglerna i LAS mot rullande mixade visstidsanställningar.

*2008/09:A387 av Mona Sahlin m.fl. (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om den fortsatta hanteringen av den svenska Lavalutredningen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att snarast ratificera ILO:s konvention 94.

*2008/09:A397 av Berit Högman m.fl. (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att skapa fler heltidstjänster.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om insatser i syfte att skapa fler och tryggare fasta anställningar.

*2008/09:A401 av Annie Johansson och Fredrick Federley (båda c):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ge arbetsmarknadens parter det fulla ansvaret för den svenska arbetsrätten.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avskaffa lagen om anställningsskydd (LAS).

*2008/09:A403 av Ulf Holm m.fl. (mp):*

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen lägger fram förslag på förändringar i arbetstidslagstiftningen som leder till att öka de anställdas möjligheter att påverka den egna arbetstiden.

BILAGA 2

## Reservanternas lagförslag

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

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

*Nuvarande lydelse*

*Reservanternas föreslagna lydelse*

## 22 §

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

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

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

*Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits* bestäms med utgångspunkt i varje arbetsta-

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *ska* arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

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

*Arbetstagararens plats i turordningen* bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagararens sammanlagda

gares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

---

#### Övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2009.
2. Äldre föreskrifter om turordning enligt 22 § ska tillämpas i samband med förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, om förhandlingen har begärts före lagens ikraftträdande.