



Vissa arbetsrättsliga frågor m.m.

Sammanfattning

I detta betänkande behandlas dels ett antal motioner från allmänna motionstiden 2000 som bl.a. gäller krav på förändringar av den arbetsrättsliga lagstiftningen samt olika frågor som rör lönebildning, dels en skrivelse 1999/2000:146 från regeringen som avser en utvärdering av anställningsformen överenskommen visstidsanställning jämte med anledning av skrivelsen väckta motioner. Utskottet avstyrker alla motioner med ett undantag. I fråga om lönebildningen hänvisar utskottet till att riksdagen för mindre än ett år sedan tog ställning till en proposition i denna fråga. Övriga motioner avstyrks huvudsakligen med motiveringen att man inte bör föregripa resultatet av ett antal utredningar som för närvarande pågår på det arbetsrättsliga området. Med anledning av en motion om en lagstadgad rätt till politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen anser utskottet att frågan bör övervägas av en utredning eller på annat sätt som regeringen finner lämpligt. Vidare anser utskottet att regeringen bör undersöka möjligheten att i SCB:s arbeidskraftsundersökningar (AKU) ta in uppgifter om förekomsten av anställningsformen överenskommen visstidsanställning. Utskottet föreslår att regeringens skrivelse läggs till handlingarna.

I betänkandet finns 16 reservationer och tre särskilda yttranden av Moderaterna, Kristdemokraterna, Vänsterpartiet, Centerpartiet, Folkpartiet och Miljöpartiet. I gemensamma reservationer av Moderaterna, Kristdemokraterna, Centerpartiet och Folkpartiet framförs krav på en genomgripande reformering och modernisering av den arbetsrättsliga lagstiftningen samt att det införs en proportionalitetsregel i fråga om stridsåtgärder och ett förbud mot sympatiåtgärder. Dessa partier motsätter sig att det görs en översyn av frågan om en lagstadgad rätt till politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen och föreslår i stället att den berörda motion avslås.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	1
Innehållsförteckning.....	2
Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	4
Redogörelse för ärendet.....	7
Utskottets överväganden	8
1 Bakgrund	8
2 Lönebildning m.m.	10
Motioner	10
Utskottets ställningstagande	13
3 Allmänna arbetsrättsliga frågor m.m.	18
Motioner	19
Utskottets ställningstagande	22
4 Visstidsanställning m.m.....	28
Bakgrund	28
Regeringens skrivelse 1999/2000:146	29
Motioner med anledning av skrivelsen	30
Övriga motioner.....	30
Utskottets ställningstagande	31
5 Arbetsdomstolen.....	33
Motion	33
Utskottets ställningstagande	34
6 Stuverimonopolet m.m.	34
Motioner	34
Utskottets ställningstagande	35
Reservationer.....	37
1. Lönebildning m.m. (punkt 1) (m).....	37
2. Lönebildning m.m. (punkt 1) (kd).....	39
3. Förbud mot sympatiåtgärder m.m. (punkt 2) (m, kd, c, fp)	42
4. Lex Britannia m.m. (punkt 3) (m, fp)	43
5. Allmänna arbetsrättsliga frågor m.m. (punkt 4) (m, kd, c, fp).....	44
6. Utredning om rätten till politisk information på arbetsplatsen (punkt 7) (m, kd, c, fp).....	45
7. Den arbetsrättsliga lagstiftningen inom EU (punkt 8) (m).....	45
8. Tidsbegränsade anställningar m.m. (punkt 10, motiveringen) (m)	46
9. Tidsbegränsade anställningar m.m. (punkt 10) (v)	47
10. Tidsbegränsade anställningar m.m. (punkt 10) (kd)	47
11. Tidsbegränsade anställningar m.m. (punkt 10) (mp)	48
12. Överenskommen visstidsanställning (punkt 11) (m)	49
13. Överenskommen visstidsanställning (punkt 11) (v)	50
14. Avskaffande av Arbetsdomstolen (punkt 14) (m).....	51
15. Stuverimonopolet m.m. (punkt 15) (m, fp).....	52

16. Övergångsdirektivet m.m. (punkt 16) (m).....	52
Särskilda yttranden.....	54
1. Lönebildning (fp)	54
2. Tystnaden på arbetsplatsen (mp)	54
3. Arbetsdomstolen (kd).....	55
Bilaga: Förteckning över behandlade förslag.....	56
Skrivelsen.....	56
Motioner från allmänna motionstiden	56
Motioner med anledning av regeringens skrivelse 1999/2000:146	59

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

Med hänvisning till de motiveringar som framförs under Utskottets överväganden föreslår utskottet att riksdagen fattar följande beslut:

1. Lönebildning m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2000/01: A227 yrkandena 1, 2, 4, 5 och 6 samt 2000/01:A278 yrkandena 19–21.

Reservation 1 (m)

Reservation 2 (kd)

2. Förbud mot sympatiåtgärder m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A227 yrkandena 7 och 8, 2000/01:A278 yrkandena 26 och 27, 2000/01:A710 yrkande 4 samt 2000/01:T642 yrkande 11 i motsvarande del.

Reservation 3 (m, kd, c, fp)

3. Lex Britannia m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A263 yrkande 24 och 2000/01:T642 yrkande 11 i motsvarande del.

Reservation 4 (m, fp)

4. Allmänna arbetsrättsliga frågor m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A263 yrkandena 23 och 25, 2000/01:A278 yrkandena 22 och 24, 2000/01:A701, 2000/01:A702, 2000/01:A703, 2000/01:A704 yrkande 1, 2000/01:A707, 2000/01:A710 yrkandena 1–3, 2000/01:A711, 2000/01:A714 yrkandena 1 och 2, 2000/01:A715, 2000/01:A716 samt 2000/01:N323 yrkande 19.

Reservation 5 (m, kd, c, fp)

5. Information till företagare

Riksdagen avslår motion 2000/01:A278 yrkande 28.

6. Utbildning av företagare

Riksdagen avslår motion 2000/01:A231.

7. Utredning om rätten till politisk information på arbetsplatsen

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad utskottet anfört om en utredning om rätt till information och opinionsbildning på arbetsplatsen. Riksdagen bifaller därmed delvis motion 2000/01:A208.

Reservation 6 (m, kd, c, fp)

8. Den arbetsrättsliga lagstiftningen inom EU

Riksdagen avslår motion 2000/01:A710 yrkande 6.

Reservation 7 (m)

9. Arbetsrätten i Öresundsregionen

Riksdagen avslår motion 2000/01:Ub807 yrkande 1.

10. Tidsbegränsade anställningar m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A218 yrkandena 1 och 2, 2000/01:A256 yrkandena 4 och 5, 2000/01:A266 samt 2000/01:A278 yrkandena 23 och 25.

Reservation 8 (m) - motiv.

Reservation 9 (v)

Reservation 10 (kd)

Reservation 11 (mp)

11. Överenskommen visstidsanställning

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A6 och 2000/01:A7 yrkandena 1 och 2.

Reservation 12 (m)

Reservation 13 (v)

12. AKU-statistik

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad utskottet anfört om uppgifter i AKU.

13. Regeringens skrivelse 1999/2000:146

Riksdagen lägger skrivelsen till handlingarna.

14. Avskaffande av Arbetsdomstolen

Riksdagen avslår motion 2000/01:A710 yrkande 5.

Reservation 14 (m)

15. Stuverimonopolet m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:T211 yrkande 18 samt 2000/01:T642 yrkandena 3 och 4.

Reservation 15 (m, fp)

16. Övergångsdirektivet m.m.

Riksdagen avslår motion 2000/01:T642 yrkande 11 i motsvarande del.

Reservation 16 (m)

Stockholm den 8 februari 2001

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Sven-Erik Österberg

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Sven-Erik Österberg (s), Hans Andersson (v), Margareta Andersson (c), Mikael Odenberg (m), Björn Kaaling (s), Martin Nilsson (s), Stefan Attefall (kd), Laila Bjurling (s), Patrik Norinder (m), Kristina Zakrisson (s), Camilla Sköld Jansson (v), Christel Anderberg (m), Barbro Feltzing (mp), Elver Jonsson (fp), Anders Karlsson (s), Henrik Westman (m) och Magnus Jacobsson (kd).

Redogörelse för ärendet

I detta betänkande behandlar utskottet dels motioner från allmänna motionstiden 2000 som bl.a. tar upp frågor som rör den arbetsrättsliga lagstiftningen och lönebildning, dels regeringens skrivelse 1999/2000:146 Anställningsformen överenskommen visstidsanställning jämte med anledning av skrivelsen väckta motioner.

Motionerna återfinns i bilaga till betänkandet.

Utskottets överväganden

1 Bakgrund

Den nuvarande arbetsrättsliga lagstiftningen tillkom efter ett omfattande reformarbete under 1970-talet. Under perioden tillkom bl.a. anställningsskyddslagen (LAS) och medbestämmandelagen (MBL). En ny anställningsskyddslag infördes 1982. Dessa lagar är alltså gällande men de har under åren varit föremål för olika utredningar som i sin tur lett till ett antal regelförändringar.

I oktober 1996 överlämnade regeringen till riksdagen propositionen (1996/97:16) *En arbetsrätt för ökad tillväxt*. I propositionen föreslogs vissa ändringar i anställningsskyddslagen och lagen om anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen).

Ändringarna i anställningsskyddslagen innebar följande.

Avvikelser från anställningsskyddslagen genom kollektivavtal fick göras i samma utsträckning som tidigare. Beträffande vissa regler slopades dock kravet på att kollektivavtalet skall ha slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation om det mellan parterna i andra frågor gäller eller brukar gälla kollektivavtal på central nivå.

Den regel som krävde medgivande av central arbetstagarorganisation i varje enskilt fall för uppsägning av äldre arbetstagare som innebar avvikelse från lagens turordningsregler upphävdes.

En ny anställningsform – överenskommen visstidsanställning – infördes. Anställningsformen innebär följande.

Avtal om överenskommen visstidsanställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta högst tolv månader under tre år. Ett företag eller verksamhet får träffa avtal om överenskommen visstidsanställning beträffande en och samma arbetstagare för sammanlagt högst arton månader under tre år. En arbetsgivare får samtidigt ha högst fem arbetstagare med överenskommen visstidsanställning.

Den tid under vilken företrädesrätt till återanställning gäller förkortades från ett år till nio månader. Den tid inom vilken en arbetstagare skall ha varit anställd mer än tolv månader för att ha företrädesrätt utsträcktes från två till tre år.

Uppsägningstiderna sattes i relation till anställningstidens längd och inte som tidigare även till arbetstagarens ålder.

En begränsning för vikariatsanställningar infördes. En arbetstagare får vara anställd på vikariat sammanlagt högst tre år under en femårsperiod. Om denna period överskrids övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

En arbetstagare som har en deltidsanställning och som till sin arbetsgivare anmält att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, skall under vissa förutsättningar ha företrädesrätt till en sådan anställning.

Ändringarna i främjandelagen innebar att föreskrifterna om s.k. äldreavgångar och om inskränkningar i rätten att sluta avtal om anställning för begränsad tid upphävdes.

Riksdagen godtog regeringens förslag (bet. 1996/97:AU5 och rskr. 1996/97:107). På arbetsmarknadsutskottets förslag beslutades att en referensgrupp skulle tillsättas med uppgift att kontinuerligt utvärdera den nya anställningsformen överenskommen visstidsanställning. Ändringarna i anställningsskyddslagen och främjandelagen trädde i kraft i huvudsak den 1 januari 1997. Dock trädde reglerna om avvikelser från anställningsskyddslagen genom kollektivavtal i kraft den 1 juli 1997 och regeln om tidsgräns för vikariat den 1 januari 2000.

Regeringen har i den inledningsvis angivna skrivelsen lämnat en redogörelse för referensgruppens arbete och vilka slutsatser den kommit fram till. Skrivelsen behandlas nedan i avsnitt 4.

Under våren 2000 överlämnade regeringen till riksdagen propositionen 1999/2000:32 *Lönebildning för full sysselsättning*. Förslaget, som riksdagen ställde sig bakom (bet. 1999/2000:AU5 och rskr. 1999/2000:149), innebar i korthet följande.

Från och med den 1 juni 2000 har det tillskapats en ny myndighet, Medlingsinstitutet. Samtidigt har Statens förlikningsmannarexpedition avvecklats. Medlingsinstitutets uppgift är att medla i arbetstvister och verka för en väl fungerande lönebildning. Medlingsinstitutet skall agera tidigt bl.a. genom att kalla parterna till överläggningar eller på annat sätt informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar. Efter samtycke från parterna kan Medlingsinstitutet utse förhandlingsledare eller medlare. Om det finns risk för stridsåtgärder eller om sådana redan har påbörjats skall institutet kunna utse medlare även utan samtycke från parterna. Det gäller dock inte om parterna är bundna av ett registrerat avtal liknande det s.k. Industriavtalet. Förslaget innebar också att varseltiden för stridsåtgärder förlängdes från sju dagar till sju arbetsdagar. Om det främjar en god lösning av tvisten får Medlingsinstitutet skjuta upp varslade stridsåtgärder i högst 14 dagar. En part som underlåter att varsla kan bli skyldig att betala en varselavgift till staten. En part som vidtar en stridsåtgärd i strid mot institutets beslut kan tvingas betala förhöjd varselavgift. Medlingsinstitutet skall också årligen publicera en rapport om löneutvecklingen, och fr. o. m. den 1 januari 2001 blir institutet ansvarigt för den officiella lönestatistiken.

I samband med behandlingen av propositionen föreslog utskottet med anledning av motioner väckta av Moderaterna, Kristdemokraterna, Centerpartiet, Folkpartiet och Miljöpartiet att det skulle införas ett förbud i medbestämmandelagen mot stridsåtgärder mot enmans- och familjeföretag motsvarande vad som gällde under år 1994. Förbudet skulle gälla från den 1 juni 2000. Riksdagen ställde sig bakom förslaget.

Regeringen överlämnade under våren 2000 också propositionen 1999/2000:87 *Obligatorisk mammaledighet* i vilken föreslogs en ändring i föräldraledighetslagen. Riksdagen antog förslaget (bet. 1999/2000:AU8 och

rskr. 1999/2000:231) som innebär att föräldraledighetslagen ändrades på så sätt att två veckor skall vara obligatoriska av den i lagen föreskrivna mammaledigheten om totalt 14 veckor i samband med förlossning.

Under hösten 2000 lade regeringen i proposition 1999/2000:144 *Undantag från turordningen* fram ett förslag om ändrade turordningsregler. Propositionen var föranledd av en begäran från riksdagen (1998/99:AU8 och rskr. 1998/99:179). Vid behandlingen av regeringens förslag ställde sig utskottet i stället bakom en motion av företrädare i utskottet för Miljöpartiet, Moderaterna, Kristdemokraterna, Centerpartiet och Folkpartiet, vilken väckts med anledning av propositionen och som innehöll ett i förhållande till propositionen i viss mån avvikande förslag (bet. 2000/01:AU4). Utskottet föreslog att 22 § anställningsskyddslagen skulle ändras så att arbetsgivare med högst 10 arbetstagare får göra undantag från turordningen för totalt två personer som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Riksdagen ställde sig bakom förslaget och förändringarna trädde i kraft den 1 januari 2001 (rskr. 2000/01:3). Samtidigt med denna proposition behandlade utskottet ett förslag från regeringen i den s.k. IT-propositionen 1999/2000:86 som rörde det s.k. driftsenhetsbegreppet i 22 § anställningsskyddslagen. Förslaget innebar att enbart den omständigheten att en arbetstare har sin arbetsplats i bostaden inte skall medföra att arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Riksdagen antog förslaget.

2 Lönebildning m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motioner som i huvudsak avser frågor om lönebildning. Utskottet avstyrker samtliga motioner med hänvisning bl.a. till att riksdagen förra våren behandlade en proposition om dessa frågor.

Jämför reservationerna 1 (m), 2 (kd), 3 (m, kd, c, fp) och 4 (m, fp)

Motioner

Moderaterna konstaterar i kommittémotion A227 att den nuvarande lönebildningen inte fungerar. Under andra halvan av 1990-talet har de genomsnittliga lönekostnadsökningarna fortsatt att vara högre än i omvärlden. Det nuvarande systemet saknar nödvändig flexibilitet och anpassningsförmåga. Problemen med flaskhalsar tilltar och den regionala obalansen är betydande. Enligt Moderaterna bidrar lönebildningen i alltför liten utsträckning till att skapa balans mellan olika delar av arbetsmarknaden och till att underlätta företagets rekrytering.

Moderaterna anser inte att det finns något ”generellt utrymme” för löneökningar. Enligt Moderaterna är det bara ökad produktivitet som skapar utrymme för ökade löner. Dessa produktionsökningar kan inte fastställas i för-

väg och de varierar i högsta grad mellan olika branscher och olika företag. Lönebildningen bör därför ske så decentraliserat som möjligt (yrk. 1).

Moderaterna anser också att det är viktigt att hålla en absolut rågång mot statlig inkomstpolitik. Det går inte att skylla hela ansvaret för lönebildningen på arbetsmarknadens parter. Enligt Moderaterna bestämmer staten i alla avgörande hänseenden förutsättningarna för lönebildningen, såväl genom sin ekonomiska politik i stort som genom bl.a. skatte-, närings- och utbildningspolitik samt lagstiftning (yrk. 2).

För att förbättra lönebildningen föreslår Moderaterna följande.

Skattesystemet måste reformeras. Inget förhandlingssystem kan fungera om staten genom ökat skatteuttag lägger beslag på allt det utrymme som produktivitetsökningen skapar.

Kunskap och hårt arbete måste löna sig bättre. I Sverige ligger lönestegen för många yrkesområden ”platt på marken”. Ingångslönerna, även för dem som saknar erfarenhet, är höga. Det leder till att många utestängs från arbete, vilket inte minst kommit att drabba ungdomar, invandrare och arbetshandikappade. Samtidigt får de som har arbete otillräckliga incitament till förkovran och ytterligare arbetsinsatser. Lönestrukturen påverkas alltför lite av utbud och efterfrågan, vilket lett till lägre sysselsättning och högre arbetslöshet. Det blir svårt att motivera ungdomar, särskilt dem som kommer från arbetarhem utan studievana, till uppoffrande studier som inte förefaller att löna sig. Premien för högre studier är alldeles för låg på den svenska arbetsmarknaden (yrk. 4).

Reservationslönerna måste minskas. Det problem som uppkommer vid för höga reservationslöner är att den enskilde blir mindre benägen att acceptera de arbeten som erbjuds. Söktiderna när den arbetslöse letar efter arbete förlängs och rörligheten minskar på arbetsmarknaden (yrk. 5).

Arbetslöshetsförsäkringen bör förändras. Den nuvarande försäkringen har en negativ inverkan på lönebildningen. Orsaken är främst att systemet har förlorat sin karaktär av omställningsförsäkring. Försäkringen har alltmer kommit att anta formen av någon sorts medborgarlön för ”insiders” på arbetsmarknaden. Det bör därför införas en allmän och obligatorisk arbetslöshetsförsäkring med en s.k. borte parentes. Den skall vara utformad så att den ger alla arbetslösa rimliga möjligheter att under en omställningstid söka arbete eller förbättra sina kunskaper genom utbildning (yrk. 6).

Konfliktreglerna måste ändras. Moderaterna anser att de nuvarande konfliktreglerna är förlegade. Det finns inte någon rimlig balans mellan parterna. Moderaterna anser därför att det bör införas någon form av proportionalitetsprincip i medbestämmandelagen. Det innebär att en stridsåtgärds omfattning skall stå i proportion både till den skada som drabbar motparten och till syftet med åtgärden. Vidare bör det införas ett förbud mot sympatiåtgärder (yrk. 7 och 8).

I kommittémotion A710 (yrk. 4) framställer Moderaterna ett krav på modernisering av konfliktreglerna i enlighet med de förändringar som föreslås i motion A227.

Moderaterna hävdar i kommittémotion T642 att svensk rederinäring under senare år utsatts för konflikter och konflikthot i stor omfattning. Detta har enligt Moderaterna drabbat såväl rederierna som svensk industri på ett orimligt sätt. Moderaterna anser därför att möjligheten till sympatiblockader måste begränsas samt att den s.k. Lex Britannia skall avskaffas (yrk. 11 delvis).

I motion A278 framför *Kristdemokraterna* synpunkter på lönebildningen. Partiet beskriver ett antal ”tillväxtfallor” på den svenska arbetsmarknaden:

- Den i internationell jämförelse låga andelen anställda inom den privata sektorn, vilket leder till svag dynamik och undergräver möjligheten till nya sysselsättningstillfällen.
- Den låga rörligheten på arbetsmarknaden som resulterar i flaskhalsar och bl.a. orsakas av de höga skattekilarna och den sammanpressade lönestrukturen; lönebildningen bör bättre spegla tillgång och efterfrågan.
- Det förhållandet att utbildning lönar sig dåligt i Sverige; större hänsyn måste tas till kompetens, kunnande, prestation och ansvar, vilket innebär att lönebildningen i ökad utsträckning bör ske på det lokala planet och vara mer individuellt inriktad.
- De höga anställningströsklarna, som är ett problem för både individer och företag; för individen innebär det att det ibland inte lönar sig att arbeta, för företagen innebär höga ingångslöner, hög skatt och vissa arbetsrättsliga regler att man drar sig för att anställa personer med låg utbildning och begränsad erfarenhet.

I motionen (yrk. 19) anges de punkter som enligt *Kristdemokraterna* främjar en sund lönebildning:

- Stabila ekonomisk-politiska ramar som främjar ansvar hos parterna, företagen och de anställda. Ingen statlig inkomspolitik.
- Sänkt skatt på arbete för alla för att uppmuntra arbete, utbildning, kompetensutveckling och ansvar.
- Obligatorisk arbetslöshetsförsäkring som i högre grad finansieras genom avgifter från de försäkrade.
- Vinstdelningssystem för de anställda.
- Bättre löneutveckling inom bristyrken.
- Översyn av lagregleringen av kollektivavtalen för att öka den enskildes rättigheter.
- Ökad löneflexibilitet vad avser ungdomar.

Enligt *Kristdemokraterna* har arbetsmarknadens parter det direkta ansvaret för lönebildningen. Med lagstiftning och institutionella ramar kan staten skapa förutsättningar för en bättre lönebildning. *Kristdemokraterna* anser därför att utvecklingen av den tidigare förlikningsmannaexpeditionen till ett medlingsinstitut kan vara något positivt. Medlingsinstitutet bör bl.a. verka för samordnade avtalsperioder samt ge råd och stöd till arbetsmarknadens parter för att främja en samhällsekonomiskt sund lönebildning. Vid konflikter skall Med-

lingsinstitutet kunna agera som medlare genom att i samråd med parterna utse medlare som har förtroende hos de berörda. Inrättandet av ett medlingsinstitut får därför inte leda till statlig lönepolitik (yrk. 20). Kristdemokraterna anser vidare att SCB även i fortsättningen bör vara huvudansvarig för statistiken. SCB har fler avnämare än Medlingsinstitutet, och det finns en risk att en flyttning av lönestatistiken till Medlingsinstitutet kan skapa problem med den samordning av den ekonomiska statistiken som görs inom SCB (yrk. 21).

Kristdemokraterna anser att en rimligare balans mellan arbetsmarknadens parter bör etableras vid konflikter. För att åstadkomma detta föreslås att rätten till sympatiåtgärder begränsas och att ett proportionalitetskrav införs för att begränsa möjligheten till stridsåtgärder som kostar lite för den egna organisationen men orsakar stora kostnader för motparten och tredje man (yrk. 26 och 27).

I syfte att modernisera den arbetsrättsliga lagstiftningen föreslår *Folkpartiet* i motion A263 att den fackliga vetorätten tas bort och att den s.k. Lex Britannia avskaffas (yrk. 24).

Utskottets ställningstagande

Som framgår av den inledande redogörelsen har riksdagen under våren 2000 tagit ställning till ett regeringsförslag som rör lönebildning. Utskottet behandlade allmänna frågor om lönebildning, införande av ett medlingsinstitut och frågor om stridsåtgärder. Vid denna behandling tog utskottet även ställning till motionskrav som i huvudsak motsvarar de ovan refererade.

Vid behandlingen av ovan nämnda proposition konstaterade utskottet inledningsvis att begreppet lönebildning brukar användas som en sammanfattande benämning på de processer och de restriktioner som bestämmer lönerna för enskilda individer, för kollektiv och i genomsnitt för ekonomin i dess helhet. Det är ett vitt begrepp som kan beskrivas på många sätt. Lönebildningen verkar inom en ram som består av den ekonomiska politiken i stort, av arbetsmarknadspolitiken, skatte- och transfereringspolitiken, socialpolitiken m.m. Även om lönebildningen inte ensam ligger bakom framväxten av en gynnsam ekonomisk situation, är den av central betydelse för tillväxt, sysselsättning och konkurrenskraft.

Vidare konstaterade utskottet att lönebildningen inte hade fungerat tillfredsställande under stora delar av 1980- och 1990-talen. Lönerna i Sverige hade haft en långsiktig tendens att öka för snabbt i förhållande till lönerna i våra konkurrentländer, samtidigt som de reala timlönerna från 1970-talets mitt till 1998 varit i stort sett oförändrade.

Konsekvenserna av brister i lönebildningen är annorlunda nu mot tidigare. Med stängd inflationsväg, stabila pris- och löneökningar i omvärlden och internationaliserade kapital- och valutamarknader kommer alltför höga lönekostnader i förhållande till omvärlden att medföra stigande räntor, ekonomisk åtstramning och ökande arbetslöshet.

Utskottet framhöll dock att det finns positiva inslag i lönebildningen. I internationellt perspektiv har under senare år få arbetsdagar gått förlorade på

grund av konflikter. På flera områden kännetecknas arbetsmarknaden av en bred samsyn mellan parterna om vad som krävs för en gynnsam utveckling av verksamheten. Större utrymme har skapats för att anpassa kollektivavtalen till de lokala förhållandena. Vid flera tillfällen har parterna visat god förmåga att ta hänsyn till de samhällsekonomiska förutsättningarna. 1998 års avtalsrörelse innebar också en större anpassning till löneökningstakten i konkurrentländerna.

Utskottet konstaterade att det inte förelåg någon politisk oenighet om betydelsen i och för sig av en väl fungerande lönebildning. Analysen av de bakomliggande problemen och uppfattningen om vad som utmärker en väl fungerande lönebildning skilde sig däremot åt.

Utskottet konstaterade att syftet med förslagen i propositionen är att en lönebildning i samhällsekonomisk balans skall främjas, vilket innebär att lönebildningen skall klara de påfrestningar som en långvarigt ökad arbetskraftsefterfrågan medför. Förslagen i propositionen inriktades på att begränsa risken för att lönebildningsprocessen i sin helhet leder till orimliga resultat och löneinflation. Utgångspunkten var att förslagen inte skulle begränsa parternas möjligheter och ansvar. I flera sammanhang betonades att det är parterna som har ansvaret för avtalslösningar. I detta låg enligt utskottet att parterna även har ansvaret för fördelningen av löneutrymmet. Utskottet underströk starkt att det inte är fråga om att göra några ingrepp i lönestrukturen.

Utskottet ansåg att Moderaterna och Kristdemokraterna i sin kritik av den svenska lönebildningen i själva verket angrep den modell som vuxit fram i Sverige i ett samspel mellan staten och parterna, där parterna tagit huvudansvaret för lönebildningen och dess resultatet.

Utskottet pekade på att det är välkänt att lönespridningen på många håll i vår omvärld är avsevärt större än i Sverige. Utskottet framhöll dock samverkansformernas betydelse för om resultatet av lönebildningsprocessen skall accepteras av organisationerna på arbetsmarknaden, av företagen, löntagarna och allmänheten. Lönebildningssystemet måste uppfattas som legitimt. Bristar det i legitimitet kan det leda till kompensationskrav, som i slutändan medför att den totala löneutvecklingen hamnar för högt för att de samhällsekonomiska målen skall nås. En annan och lika viktig aspekt på legitimiteten är att resultat som uppfattas som fördelningspolitiskt orimliga kan leda till arbetskonflikter, rivalitet mellan löntagarkategorier och allmän social oro.

Utskottet ansåg också att det bör vara parternas sak att fördela löneutrymmet, att avgöra hur goda arbetsinsatser och kompetens skall premieras m.m. Här skall staten vara neutral. Det ankommer på parterna att bestämma på vilken nivå lönerna skall bestämmas.

Utskottet konstaterade avslutningsvis att tillväxten i den svenska ekonomin var hög. Utvecklingen på arbetsmarknaden var stabil. De problem som ändå fanns rörde som utskottet såg det främst de regionala obalanserna, kompetensbehoven på en föränderlig arbetsmarknad och den strukturella lönediskrimineringen. Utskottet ansåg att det krävs andra politiska instrument för att

komma till rätta med detta än vad Moderaterna och Kristdemokraterna förespråkade.

När det sedan gällde inrättandet av ett medlingsinstitut konstaterade utskottet att institutets uppgift skall vara att verka för en väl fungerande lönebildning. Institutet skall på olika sätt underlätta för parterna att ta samhällsekonomiska hänsyn, men inte självt gripa in i lönebildningen. Institutet skall inte verka för en samordning av avtalens materiella innehåll utan i stället skapa öppenhet och öka informationsutbytet mellan olika delar av arbetsmarknaden. Institutet skall tillhandahålla förbättrad information och fördjupade analyser och på det sättet förse parterna med ett bättre beslutsunderlag i deras förhandlingar. Institutet skall samråda och föra diskussioner med parterna om förutsättningar och tänkbara utfall för att på så sätt förbättra dialogen och samspelet mellan olika avtalsområden. Institutet borde enligt utskottet också knyta till sig ett tillräckligt stort antal personer som kan åta sig medlingsuppdrag så att parterna får möjlighet att välja mellan olika medlare även under en anhopning av parallella konflikter. Utskottet betonade särskilt att syftet med inrättandet av ett medlingsinstitut inte var att bedriva statlig inkomspolitik.

Till bemötande av de framförda farhågorna att det faktum att Medlingsinstitutet skall bli statistikansvarig myndighet kan leda till samordningsproblem, hänvisade utskottet till att regeringen hade för avsikt att ge Medlingsinstitutet i uppgift att inrätta ett expertråd för lönestatistik. Detta expertråd är tänkt att fungera som ett organ för att tillvarata andra intressenters behov av utformningen av statistiken. Företrädare för parterna borde ingå i rådet, och Konjunkturinstitutet och SCB borde adjungeras dit. Utskottet ansåg att det var särskilt väsentligt att samordningen med den ekonomiska statistiken beaktas. Det faktum att Medlingsinstitutet blir en huvudanvändare fick inte enligt utskottet innebära att andra användares intressen åsidosätts. Utskottet pekade också på att regeringen sade sig vara beredd att ompröva sitt förslag om det skulle uppstå en situation där viktiga användares intressen åsidosätts. Därför var regeringens avsikt att låta utvärdera konsekvenserna när det nya systemet verkat en tid.

Utöver vad som nu redovisats ställde sig utskottet bakom förslag om ändringar i medbestämmandelagen vad avser avtalsförhandlingar och konflikt.

Utskottet kan nu notera att det finns tecken som tyder på att lönespridningen ökar. Vidare tycks löneskillnaderna mellan kvinnor och män bli större. Utskottets oro för den strukturella lönediskrimineringen har därför snarare förstärkts. Ett annat problem inom lönebildningen är de mycket gynnsamma lönevillkor som många ledande befattningshavare åtnjuter. Dessa lönenivåer kan uppfattas som starkt provocerande för breda löntagargrupper och därmed försvaga lönebildningssystemets legitimitet. Utskottet kan också notera att de preliminära utfallet av den förra avtalsrörelsen innebär en mycket måttlig ökning av lönenivåerna, vilket ryms inom den ram som svensk ekonomi tillåter.

Utskottet kan konstatera att det endast gått relativt kort tid sedan propositionen behandlades och förslagen genomfördes. Medlingsinstitutet har inrättats och bedriver verksamhet sedan ett drygt halvår tillbaka. I enlighet med vad som förutsattes i propositionen har institutets chef informerat utskottet om den inledande verksamheten och om hur institutet tagit sig an uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning. Sådan information är avsedd att lämnas varje år.

Utskottets vill i detta sammanhang peka på att det har tillkommit flera nya förhandlingsordningsavtal som bl.a. täcker huvuddelen av den offentliga arbetsmarknaden. Den pågående avtalsrörelsen har resulterat i ett antal fleråriga avtal på en måttlig nominell lönenivå och även olika arbetstidslösningar. I flera fall har medling påkallats men några stridsåtgärder har inte vidtagits. Mycket återstår dock innan en summering av årets avtalsrörelse kan göras.

Utskottet står fast vid de tankegångar som låg bakom inrättandet av institutet och det regelverk som omgärdar det. Enligt utskottets mening måste man följa verksamheten ytterligare någon tid innan det är meningsfullt att ta ställning till om några förändringar behövs. I sammanhanget kan också erinras om den utvärdering som regeringen aviserade i propositionen. Med hänvisning till detta avstyrker utskottet motionerna A227 yrkandena 1, 2, 4, 5 och 6 (m) samt A278 yrkandena 19–21 (kd).

Utskottet övergår nu till att behandla de motioner som rör en proportionalitetsregel för stridsåtgärderna och ett förbud mot sympatiåtgärder samt avskaffandet av den s.k. Lex Britannia och vetoreglerna i medbestämmandelagen. Det kan konstateras att utskottet i samband med lönebildningspropositionen även tog ställning till motioner med motsvarande förslag.

När det gäller frågan om stridsåtgärders proportionalitet föreslog regeringen inte någon lagstiftning. Sådana krav framställdes dock av Moderaterna, Kristdemokraterna, Centerpartiet och Folkpartiet.

Utskottet konstaterade att Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut hade föreslagit sådana regler. Förslaget tog sikte på tre olika situationer, nämligen när en stridsåtgärd

- som är partiell eller på annat sätt begränsad kan förväntas leda till skada eller annan olägenhet, som står i uppenbart missförhållande till åtgärdens omfattning
- som har varslats som svar på en annan stridsåtgärd är väsentligt mer omfattande än vad som är rimligt med hänsyn till den åtgärd som har orsakat svarsåtgärden
- som har varslats som stöd för en part i dennes tvist om förnyande av kollektivavtal kan förväntas leda till skada eller olägenhet, som står i ett uppenbart missförhållande till åtgärdens eller primäråtgärdens omfattning.

En sådan stridsåtgärd skulle enligt utredningens förslag kunna förklaras olovlig av Arbetsdomstolen på yrkande av den part som åtgärden riktas mot. Förslaget skulle enligt utredningen skapa en rimligare balans mellan parterna. Det skulle förhindra förhandlingstekniken att använda stridsåtgärder som inte

kostar mycket för den egna konfliktfonden men som leder till negativa effekter för samhällsekonomin. Ett tredje skäl för utredningen var det faktum att flera europeiska länder har regler av liknande slag.

Utskottet konstaterade att förslaget hade mötts av invändningar av flera olika slag vid remissbehandlingen. För att vara på den säkra sidan skulle en facklig organisation tvingas ta ut samtliga arbetstagare på avtalsområdet i total strejk. En proportionalitetsregel skulle därmed försvåra, fördyra och försena förhandlingsprocessen. Stor energi skulle behöva läggas ned på juridiska formalia och inte på den bakomliggande tvisten. Tveksamhet skulle råda om förslagets förenlighet med Europarådets sociala stadga. Det skulle vara tveksamt att lägga på en domstol att göra de lämplighetsprövningar som det skulle vara fråga om. Reglerna skulle bli svårtillämpade; t.ex. ansåg Arbetsdomstolen att regler av detta slag måste förses med vägledande uttalanden om tillämpningen.

Det fanns också en rad remissinstanser som stödde förslaget, och det fanns de som ansåg att förslaget borde utvidgas.

Utskottet ansåg inte minst till vad som framkommit vid remissbehandlingen att det fanns starka skäl som talar mot proportionalitetsregler av det nu berörda slaget. Samtidigt ansåg utskottet att man borde uppmärksamma att Medlingsinstitutet skulle få i uppdrag att i sina årliga rapporter redogöra för hur konflikter på arbetsmarknaden genomförts och vilka konsekvenser de fått. Utskottet noterade att regeringen också hade för avsikt att noga följa utvecklingen på området. Utskottet avstyrkte därför de behandlade motionerna.

Inte heller frågan om ett förbud mot sympatiåtgärder berördes i propositionen. Däremot framställdes yrkanden av Moderaterna och Kristdemokraterna som ansåg att det skulle införas regler som förbjuder sådana åtgärder.

Också frågan om sympatiåtgärder hade tagits upp av Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut som inte ansåg att rätten till sådana åtgärder skulle tas bort. Skälet till utredningens ställningstagande var att denna rätt är en del i en nordisk tradition och en väsentlig grundval för kollektivavtalssystemet. Utredningen hade därför bedömt det som omöjligt att få en bred uppbackning för ett paket med åtgärder som inkluderade ett borttagande av rätten till sympatiåtgärder. Dessutom skulle en sådan inskränkning kunna komma i konflikt med Europarådets sociala stadga. Utredningen ansåg dock att ett borttagande skulle kunna leda till en mer dämpad löneutveckling och en ökad lönespridning, vilket skulle vara gynnsamt ur en snävt samhällsekonomisk synvinkel.

Utskottet anslöt sig till utredningens bedömning att rätten till sympatiåtgärder inte borde tas bort. I sammanhanget påpekade utskottet att det förslag om förlängd varselperiod och om möjlighet att skjuta upp varslade stridsåtgärder, som utskottet hade ställt sig bakom, skulle kunna innebära vissa begränsningar av möjligheten till sympatiåtgärder.

Utskottet, som inte har någon annan uppfattning i dag vad gäller de olika förslagen om inskränkningar i konflikträtten, avstyrker därför motionerna

A227 yrkandena 7 och 8 (m), A278 yrkandena 26 och 27 (kd), A710 yrkande 4 (m) och T642 yrkande 11 delvis (m).

Utskottet övergår slutligen i detta avsnitt till förslagen om att avskaffa ”Lex Britannia” och vetoreglerna i medbestämmandelagen. Även dessa frågor var uppe till behandling i det förutnämnda betänkandet 1999/2000:AU5.

Enligt medbestämmandelagen är det förbjudet att vidta stridsåtgärder i syfte att undantränga existerande kollektivavtal. Förbudet har dock genom Lex Britannia 1991 inskränkts till att gälla enbart när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämplig på. Syftet är bl.a. att ge de fackliga organisationerna i Sverige möjlighet att träffa kollektivavtal med villkor som motsvarar vad som normalt tillämpas i fråga om arbete som utförs här i landet och därigenom motverka s.k. social dumpning. Med hänsyn till det sistnämnda avstyrkte utskottet motionerna. Utskottet har ingen annan uppfattning i dag.

Också frågan om vetoreglernas avskaffande behandlades i detta betänkande. Utskottet konstaterade att det i medbestämmandelagen finns särskilda bestämmelser som ger de fackliga organisationerna möjlighet att i vissa fall lägga in veto mot att en arbetsgivare anlitar någon annan än egna anställda för att utföra ett arbete (se lagens 38–40 §§). Dessa bestämmelser upphävdes 1994 under den dåvarande fyrpartiregeringen. Bestämmelserna återinfördes, med vissa justeringar, från den 1 januari 1995 sedan Socialdemokraterna återtagit regeringsmakten.

Utskottet konstaterade att syftet med den fackliga vetorätten är att förhindra att arbetsgivare anlitar oseriösa företagare som i sin verksamhet kringgår arbetsrättsliga lagar eller kollektivavtal. Den fackliga vetorätten fyller därmed också den viktiga funktionen att slå vakt om de seriösa företagen. Med hänsyn till detta ansåg utskottet att reglerna bör finnas kvar.

Inte heller i dessa frågor har utskottet ändrat uppfattning. Motionerna A263 yrkande 24 (fp) och T642 yrkande 11 delvis (m) avstyrks därför.

3 Allmänna arbetsrättsliga frågor m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt motioner som i huvudsak rör allmänna arbetsrättsliga frågor. Med anledning av motion A208 som tar upp frågan om rätt till politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen föreslår utskottet ett tillkännagivande med innebörden att frågan bör övervägas av en utredning eller på annat sätt som regeringen finner lämpligt. Utskottet avstyrker övriga motioner med hänvisning bl.a. till att det pågår ett antal utredningar som ser över olika frågor som tas upp i motionerna.

Jämför reservationerna 5 och 6 (m, kd, c, fp) samt 7 (m).

Motioner

Moderaterna anser i kommittémotion A710 att man måste sträva efter att radikalt förenkla den arbetsrättsliga lagstiftningen. Merparten av denna lagstiftning bör ersättas med ett mindre antal stadganden som alltid skall iakttas i anställningsförhållanden. Till dessa skall den enskilde personligen, eller den fackliga organisation till vilken denne uppdragit att föra sin talan, kunna förhandlingsvägen lägga till andra villkor av betydelse. Varje arbetstagare skall vara garanterad vissa grundläggande rättigheter som bl.a. skyddar honom eller henne mot en godtycklig behandling från arbetsgivarens sida. Uppsägningar bör endast få ske om saklig grund föreligger. Däremot bör det inte finnas några regler som förhindrar annat än tillsvidareanställningar. Reglerna om företrädesrätt till förnyad eller fortsatt anställning bör avskaffas.

Den arbetsrättsliga lagstiftningen bör individualiseras. Utgångspunkten skall vara att parterna i anställningsförhållandet förfogar över anställningsavtalet och dess innehåll, och staten bör inte intervensera i onödan i parternas rätt att träffa avtal med varandra (yrk. 1).

Föreningsrätten bör förstärkas. Detta gäller särskilt den s.k. negativa föreningsrätten. Varje arbetstagare och varje arbetsgivare måste ges en i lag skyddad och reell rätt att stå utanför organisationerna på arbetsmarknaden (yrk. 2).

En arbetsgivare skall inte vara skyldig att tillämpa ett kollektivavtal på andra arbetstagare än dem som omfattas av kollektivavtalet, dvs. som är medlemmar i den fackliga organisation som har träffat avtalet. Regeln bör vara tvingande.

Vidare bör det införas regler som innebär att kollektivavtalen blir dispositiva genom individuella avtal mellan arbetstagare och arbetsgivare (yrk. 3).

Moderaterna varnar slutligen för den utveckling som sker inom ramen för den sociala stadgan och det sociala protokollet och som innebär att det finns risk för att en omodern nationell arbetsrätt flyttas upp på Europeanivå. Enligt *Moderaternas* mening bör den svenska regeringen inom EU verka för att unionens regelverk på det arbetsrättsliga området begränsas till vad som kan motiveras från strikta hälso- och säkerhetsrelaterade utgångspunkter och som har till syfte att inget land skall kunna skaffa sig konkurrensfördelar genom orimliga säkerhets- eller hälsoregler (yrk. 6).

Kristdemokraterna anser i kommittémotion A278 att dagens arbetsrätt är anpassad till 1970-talets samhälle med stora varuproducerande företag som förebild. Tron att människor är utbytbara i en produktionskedja präglade tänkandet som ligger bakom lagstiftningen. Förändringstakten i näringslivet har accelererat sedan dess. Människor är mer välutbildade och svåra att byta ut. De nya jobben skapas i de små företagen. Arbetslivet har förändrats till karaktär och innehåll. Företag med snabb tillväxt och stora företag med hög arbetsrättslig kompetens och stora möjligheter till omDispositionering av arbetskraften har sällan problem med arbetsrätten. Däremot upplever de mindre företagen arbetsrätten som ett problem. Arbetsrätten måste därför moderniseras och förenklas. För att den skall bli mer flexibel och bättre anpassad för småföretag bör det genomföras en rad förändringar. Dessa rör bl.a. turord-

ningsreglerna, fackets vetorätt vid entreprenader och reglerna om stridsåtgärder, m.m. (yrk. 22). Skyldigheten för en arbetsgivare att återanställa skall begränsas till sex månader från nuvarande nio månader för äldre arbetskraft (yrk. 24).

Vidare anser partiet att en lämplig myndighet bör ta ansvar för att öka informationen om gällande regler på arbetsrättens område. Detta är särskilt viktigt vad gäller de mindre företagen eftersom de oftast saknar kunskap om vilka villkor som gäller (yrk. 28).

Folkpartiet påpekar i kommittémotion A263 att en av de viktigaste politiska uppgifterna är att modernisera de regler som styr den svenska arbetsmarknaden. Dagens system bidrar till att cementera arbetslösheten på en högre nivå än nödvändigt och till att skapa problem med lönebildningen. Lönebildningen och arbetsmarknadslagarna skall enligt *Folkpartiet* ses som instrument för att skapa balans mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmarknaden. Den moderna arbetsmarknadslagstiftningen kom till för att man avsåg att den anställda hade en svag position mot arbetsgivaren. Enligt partiet är det för vart år som går alltmer nödvändigt och uppenbart att lagstiftningen måste förändras och moderniseras (yrk. 23).

Partiet anser att det brådskar med en fortsatt reformering särskilt mot bakgrund av att arbetsmarknaden hela tiden förändras och fler får andra anställningsformer än visstidsanställningar. För att få en modern arbetsrätt på sikt föreslår partiet att det tillsätts en parlamentarisk utredning. En sådan utredning bör studera hur man skall få in de nya anställningsformerna i det arbetsrättsliga systemet (yrk. 25).

Även i kommittémotion N323 framför *Folkpartiet* kravet på modernisering av arbetsmarknadslagarna (yrk. 19).

Bengt Silfverstrand och *Ronny Olander* (båda s) pekar i motion A208 på att det har blivit svårare för politiker att komma till tals på vissa arbetsplatser. Motionärerna anser att detta är en olycklig utveckling. De föreslår därför att det införs en lagfäst rätt att bedriva politisk opinionsbildning på arbetsplatserna.

Enligt *Lena Sandlin-Hedman* och *Ingemar Josefsson* (båda s) i motion A231 är en av de största anledningarna till diskriminering och andra brott mot lagar eller avtal på arbetsmarknaden okunskap från arbetsgivarnas sida. De anser därför att alla blivande företagare bör genomgå en utbildning i de grundläggande reglerna på arbetsmarknaden vid startande av företag. En avklarad utbildning skall vara ett krav för att bl.a. vara berättigad till starta-eget-bidrag. Med motiveringen "myndigförklara medborgarna" föreslår *Gunnar Axén* (m) i motion A701 att medbestämmandelagen avskaffas.

Carina Hägg (s) anser i motion A702 att man vid översynen av reglerna kring den personliga integriteten i arbetslivet även bör uppmärksamma användandet av psykologiska tester.

Karin Pilsäter (fp) föreslår i motion A703 att bestämmelsen i 3 § anställningsskyddslagen ändras så att den regel tas bort som innebär att äldre arbets-

tagare i vissa fall får tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad han eller hon har påbörjat.

Margit Gennser (m) framför i motion A704 att den äldre arbetskraften blir allt mindre attraktiv på arbetsmarknaden. Enligt motionären beror detta på särskilda bestämmelser i anställningsskyddslagen som innebär att äldre arbetskraft och arbetskraft med lång anställningstid i ett företag har längre uppsägningstider. Enligt motionären är en lösning att helt avskaffa anställningsskyddslagen. Som en temporär lösning föreslås att äldre arbetskraft som söker nya anställningar skall få rätt att ingå enskilda avtal där de avstår från rättigheterna enligt anställningsskyddslagen (yrk. 1).

I motion A707 föreslår *Lisbeth Staaf-Igelström* och *Lennart Axelsson* (båda s) att det genomförs en översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen i syfte att stärka de fackligt förtroendevaldas ställning på arbetsmarknaden.

Birgitta Ahlqvist och *Lennart Klockare* (båda s) påpekar i motion A711 att den s.k. call-center-branschen växer snabbt och att det finns ett stort intresse av hur den utvecklas. Vid dessa arbetsplatser sker det ofta s.k. medlyssning, vilket innebär att en annan person, oftast någon i chefsbefattning, lyssnar av samtalen. En enkät som genomförts av Handelstjänstemannaförbundet (HTF) visar att många arbetstagare anser att medlyssningen gör att de känner sig övervakade och kontrollerade. Motionärerna anser därför att de anställdas arbetsvillkor måste förbättras vad gäller integritetsskyddet. Avlyssning bör inte tillåtas och reglerna för medlyssning måste skärpas.

I motion A714 tar *Barbro Feltzing* (mp) upp det växande problemet med ”tystnaden” på arbetsplatsen. Enligt motionären är rädslan att framföra kritik på arbetsplatsen ett stort och växande arbetsmiljöproblem. Många arbetsgivare anser att lojalitet innebär att arbetstagarna inte skall kritisera dem. Detta gäller i hög grad arbetsgivare inom den offentliga sektorn. Arbetstagare vågar därför inte öppet kritisera sin arbetsgivare av rädsla för att få problem på arbetsplatsen. Särskilt utsatta är de arbetstagare som har tidsbegränsade anställningar. För att kunna erhålla tillsvidareanställningar berättar de inte om eventuella missförhållanden. Motionären anser att det bör tillsättas en utredning som ser över denna problematik (yrk. 1).

Vidare anser *Barbro Feltzing* att det bör göras en ändring i medbestämmandelagen. I statliga bolag som privatiserats och i andra privata företag gäller inte yttrandefrihet och det grundlagsstadgade anonymitets- och meddelarskyddet för personalen. Den som yttrar sig offentligt riskerar disciplinära åtgärder. Motionären föreslår därför att det tillsätts en utredning som bl.a. ser över medbestämmandelagen i detta hänseende (yrk. 2).

Ronny Olander och *Britt Marie-Lindqvist* (båda s) anser i motion A715 att det råder oklarhet om vilka regler som gäller för drogtestar i offentlig och privat anställning. De anser därför att det bör genomföras en lagstiftning som tydligt klargör vad som gäller vid hanteringen av dessa tester.

Anders Ygeman (s) föreslår i motion A716 åtgärder för att utöka medbestämmandet. Medbestämmandelagen bör ändras så att företagen blir skyldiga att

upprätta demokratiseringsplaner. Han anser också att lagen om styrelserepresentation bör ändras så att löntagarnas representation i framför allt mindre företag kan förbättras. Sverige bör genom EU och andra internationella forum verka för regleringar om förbättrat inflytande för de anställda i de transnationella företagen.

Ewa Thalén Finné m.fl. (m) hävdar i motion Ub807 att det övergripande syftet med Öresundsregionen är att skapa en stark, funktionell region med hög tillväxt och stor beredskap att konkurrera med andra europeiska regioner. För att lyckas med det krävs att den svenska och danska delen av regionen i allt högre grad integreras. Avgörande för en integration är att lagar och regler inom alla områden blir enkla och tydliga. På arbetsmarknaden bör man få enkla och lätthanterliga regler eller överskådliga ”översättningar” så att föräldraledighet, pensionssystem, semesterregler m.m. är anpassade för en gemensam arbetsmarknad (yrk. 1).

Utskottets ställningstagande

Många av de krav på förändringar av den arbetsrättsliga lagstiftningen som redovisats ovan har tidigare behandlats av utskottet.

Ett vanligt argument för att ändra den nuvarande lagstiftningen är att den har tillkommit i en annan tid med andra förutsättningar och att den därför inte svarar mot de krav som dagens arbetsmarknad ställer. Utskottet kan konstatera att det har skett en gradvis förändring av arbetsmarknaden, särskilt när det gäller anställningsformerna. Andelen visstidsanställningar har ökat på bekostnad av tillsvidareanställningar. Detta drabbar framför allt kvinnor och ungdomar. Utskottet är oroat över denna utveckling – även om tendensen under senare tid pekar på en ökande andel tillsvidareanställningar – eftersom den leder till minskad trygghet för den enskilde, vilket i sin tur kan få återverkningar för hela samhällslivet. Utskottet kan inte oreserverat hålla med motionärerna om att utformningen av nuvarande arbetsrättslagstiftning inte är anpassad för dagens arbetsmarknad. Lagstiftningen tillförsäkrar den enskilde trygghet, och förändringarna på arbetsmarknaden pekar snarare på att den i vissa delar behöver förstärkas. Därmed är inte sagt att andra förändringar är obehövliga. Som utskottet påpekat måste lagstiftningen ses över från tid till annan.

I betänkandet 1999/2000:AU5 pekade utskottet på att utvecklingen hade gått mot kortare och lösare anställningsformer på bekostnad av fasta heltidstjänster. En annan utveckling var att alltfler inte längre var arbetstagare utan deras tjänster utformades på sådant sätt att de betraktades som företagare. Eftersom den arbetsrättsliga lagstiftningen bygger på att den som utför arbetet är arbetstagare, innebär en sådan utveckling att alltfler står utanför lagstiftningen. Utskottet påpekade också att det har blivit vanligare att arbetstagare inte vågar framföra kritik och synpunkter om förhållandena på arbetsplatsen. En annan tendens var enligt utskottet att arbetstagare inte vågar utnyttja sin grundlagsskyddade meddelarfrihet.

Utskottet ansåg att det fanns skäl att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen så att den uppfyller kraven på trygghet och inflytande för de anställda. Exempel på frågor som skulle kunna bli föremål för översyn var arbetstagarbegreppet, yttrandefriheten för anställda och korttidsanställningarnas inverkan på arbetslivet. Enligt utskottet borde det ankomma på regeringen att bestämma formerna för och omfattningen av denna översyn. Utskottet föreslog därför ett tillkännagivande med detta innehåll. Riksdagen anslöt sig till detta.

Regeringen har med anledning av riksdagens beslut gett Arbetslivsinstitutet i uppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen (regeringsbeslut 2000-07-13, N2000/2486 ARM). Enligt uppdraget skall översynen ta sin utgångspunkt i dagens utveckling och de pågående förändringar som det kunskapsbaserade och internationaliserade arbetslivet kräver för en effektiv och flexibel arbetsmarknad. Särskilt skall små och medelstora företags situation samt förändringar inom svensk och internationell varu- och tjänstemarknad beaktas där arbete kan utföras i andra former än traditionella anställningar och där det finns ett ökat behov av att dels nyttja tidsbegränsade och s.k. atypiska anställningar, dels kontinuerligt utbilda de anställda.

Syftet med uppdraget skall vara att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen så att den uppfyller kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. Principer för arbetsrättens framtida utveckling skall belysas. Utvecklingstendenser på arbetsmarknaden genom avtal på olika nivåer och i olika branscher skall beaktas.

Översynen skall omfatta ett antal frågor.

- Vem som är att anse som arbetstagar eller arbetsgivare. Översynen skall i denna del främst omfatta en kartläggning av förekomsten av uppdragstagar som utför arbete som traditionellt utförts av arbetstagar och en analys av skälen till denna utveckling och om denna påverkar synen på vem som skall anses som arbetstagar.

- Tidsbegränsade anställningar. Utvecklingen av dessa anställningar skall kartläggas. Konsekvenserna av utvecklingen skall belysas. Vidare skall en bedömning göras om det är möjligt att minska skillnaderna i anställningstrygghet och anställningsvillkor mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar för att anställningsskyddslagen skall uppfylla kraven på trygghet och förutsägbarhet för de anställda samt vilka effekter detta skulle kunna få för företagens utveckling.

- Samverkan mellan arbetstagar och arbetsgivare. Uppdraget skall inriktas på att förtydliga och utveckla arbetsgivares och arbetstgares ömsesidiga rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtalet.

- Anställningsskydd. I uppdraget ingår att göra en bedömning av om den strikta uppdelningen mellan uppsägning på grund av arbetsbrist och på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstgaren personligen är ändamålsenlig för att anställningsskyddslagen skall uppfylla kraven på trygghet och förutsägbarhet för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad.

Uppdraget skall redovisas senast den 31 december 2001.

Regeringen har vidare den 1 juli 2000 gett i uppdrag åt en utredare att biträda Justitiedepartementet med att belysa frågan om yttrande- och meddelarfrihet för anställda i verksamheter med anknytning till det allmänna (Ju2000:R). Uppdraget skall utföras i enlighet med vissa riktlinjer. Utredaren bör göra en analys av vilka möjligheter det finns att rättsligt avgränsa det område där yttrande- och meddelarfrihet bör gälla för anställda i verksamheter med anknytning till det allmänna. Utredaren bör vidare göra en analys av möjliga vägar att uppnå ett skydd för privatanställdas yttrande- och meddelarfrihet på det området. Utredaren bör därvid särskilt beröra frågan om eventuella lagstiftningsåtgärder bör ha grundlagsform. Det bör stå utredaren fritt att utforma förslag till lagstiftningsåtgärder, om det bedöms lämpligt.

Meddelarskyddskommitténs betänkande och remissinstansernas synpunkter bör i tillämpliga delar vara en utgångspunkt. Utredaren bör under utredningsarbetets gång på lämpligt sätt hämta in synpunkter från organisationer på arbetsmarknaden och medieområdet. Uppdraget skall redovisas senast den 1 maj 2001.

Utskottet vill också påpeka att regeringen den 23 september 1999 tillkallat en särskild utredare som skall se över behovet av lagstiftning eller andra åtgärder för att stärka skyddet av den enskildes personliga integritet i arbetslivet (dir. 1999:73). I översynen skall det i första hand ingå frågor om användning av drogtester och andra medicinska kontroller samt frågor om persondata, elektronisk post (e-post) och Internet i arbetet. Även andra integritetsfrågor som kommer upp under utredningsarbetets gång och där skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet kan vara allvarligt hotat skall tas upp av utredaren. Behovet av skydd för arbetssökande skall särskilt belysas. Utredaren skall utnyttja det arbete som utförts av tidigare utredningar och beakta det underlag som redan finns, t.ex. i betänkandet Medicinska undersökningar i arbetslivet (SOU 1996:63). Utredaren skall redovisa resultatet av sitt uppdrag senast den 1 april 2001. Enligt vad utskottet har erfart har uppdraget förlängts till den 31 december 2001.

Det skall också nämnas att regeringen den 21 december 2000 har beslutat tillsätta en parlamentarisk arbetstidsutredning, Arbetstid, semester och betald ledighet (dir. 2000:97). Kommittén har i uppdrag att göra en översyn av arbetstidslagen och av semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning. Representer för arbetsmarknadens parter knyts till kommittén.

Som framgår av den ovanstående redogörelsen pågår det ett flertal utredningar som tar sikte på olika frågeställningar som rör den arbetsrättsliga lagstiftningen. Flera av de frågor som behandlas i motionerna kommer att beröras i dessa utredningar.

I motionerna A703 och A704 uppmärksammas de äldres ställning i arbetslivet. Den äldre arbetskraften är en utsatt grupp på arbetsmarknaden. Enligt utskottets mening bör man inte, som föreslås i motionerna, försämra de äldres skydd enligt anställningsskyddslagen. Istället bör man ta till vara den resurs som den äldre arbetskraften utgör genom att satsa på kompetensutveckling och på att anpassa arbetsplatser och arbetsvillkor till äldres förutsättningar.

Man bör också verka för en förändring av den negativa attityd som finns mot äldre arbetskraft.

Utskottet vill i detta sammanhang särskilt belysa de motionsförslag som syftar till att stärka den enskildes integritet under anställningsförfarandet och i anställningsförhållandet. De tre frågor som uppmärksammas i motionerna rör drogtest, psykologiska tester och medlyssning av anställdas telefonsamtal. Enligt utskottets mening är det angeläget att dessa frågor ses över. Den nuvarande situationen är inte acceptabel för de enskilda och det finns en uppenbar risk för godtycke. Utskottet vill peka på det uppdrag om den personliga integriteten i arbetslivet som den särskilda utredaren erhållit och som utskottet redogjort för ovan. Som framgått skall översynen bl.a. avse drogtest och andra medicinska kontroller. Även andra integritetsfrågor som kommer upp under utredningsarbetets gång och där skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet kan vara allvarligt hotat skall tas upp av utredaren. Behovet av skydd för arbetssökande skall särskilt belysas.

Utredningsuppdraget omfattar således uttryckligen frågor som rör drogtest. Eftersom uppdraget gäller integritetsfrågor i stort utgår utskottet från att även de andra frågeställningarna, psykologiska tester och medlyssning, kommer att belysas.

När det gäller den fråga om yttrandefrihet m.m. som behandlas i motion A714 vill utskottet peka på att Demokratiutredningen, i betänkandet En uthållig demokrati! Politik för folkstyrelse på 2000-talet (SOU 2000:1), ansåg det angeläget att utvidga och förstärka meddelarskyddet så att det även gäller för privatanställda. Att offentlig verksamhet överförs i privat regi med offentlig finansiering, t.ex. inom sjukvård eller miljöfarlig verksamhet, gör enligt arbetsmarknadsutskottets mening detta ännu mer angeläget. Utskottet kan också konstatera att utredningen menade att de demokratiska värderingarna och etiska principerna är lika viktiga när andra aktörer övertar offentligfinansierad verksamhet.

Utskottet delar denna uppfattning och förutsätter att regeringen efter utredning återkommer i frågan.

Utskottet, som sammanfattningsvis inte anser att man bör föregripa de pågående utredningsarbetena, är i nuläget inte berett att föreslå några förändringar av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Utskottet avstyrker därför motionerna A263 yrkandena 23 och 25 (fp), A278 yrkandena 22 och 24 (kd), A701 (m), A702 (s), A703 (fp), A704 yrkande 1 (m), A707 (s), A710 yrkandena 1-3 (m), A711 (s), A714 yrkandena 1 och 2 (mp), A715 (s), A716 (s) och N323 yrkande 19 (fp), i den mån de inte kan anses tillgodosedda genom vad utskottet har anfört.

När det sedan gäller Kristdemokraternas förslag om att en lämplig myndighet bör få ansvar för att öka informationen om gällande regler på arbetsrättsens område vill utskottet anföra följande.

Dåvarande NUTEK fick den 20 december 1999 rätt att disponera 6 miljoner kronor för att i samråd med Justitie- och Näringsdepartementena, Regeringskansliets förvaltningsavdelning, Statskontoret och Länsstyrelsen i Jön-

köpings län vidareutveckla användningen av Internetbaserade elektroniska tjänster för information och ärendehantering för företagare. Detta arbete har lett till utarbetandet av en ”webbplats” benämnd företagarguiden. Syftet med guiden är att förenkla informationsökningen för blivande och befintliga företagare. Intresserade skall här kunna hitta den mesta av den information som produceras av myndigheter och andra offentliga aktörer och som berör företagare. Vidare vill utskottet peka på två andra ”webbplatser” där enskilda kan hämta information, SverigeDirekt och Smelink. SverigeDirekt är en gemensam ”portal” för information om den offentliga sektorn. Smelink riktar sig till små och medelstora företag. Avsikten med Smelink är att förmedla information inom olika samhällsområden till företagen.

Till detta kommer att Statskontoret ha tagit fram kriterier som skall ligga till grund för begreppet 24-timmarsmyndighet. Dessa är presenterade i Statskontorets rapport 24-timmarsmyndighet (2000:21). Syftet med dessa kriterier är att utveckla statliga myndigheters service gentemot enskilda medborgare och företag.

Utskottet kan med detta konstatera att det redan finns stora möjligheter för den enskilde företagaren att hämta information inom det arbetsrättsliga området. Med hänsyn till detta avstyrker utskottet motion A278 yrkande 28 (kd).

Kravet på utbildning av blivande företagare som framställs i motion A231 kan utskottet ha viss förståelse för. Många av de problem som uppstår inom arbetslivet kan förklaras med bristande kunskap. Utskottet delar dock inte motionärernas uppfattning att det bör ställas upp formella utbildningskrav på blivande företagare. Det finns då risk för att många personer i onödan kommer att tveka att starta nya företag. Enligt utskottet bör man i stället förbättra möjligheten för denna grupp att skaffa sig information. Som utskottet pekat på ovan har dessa möjligheter avsevärt förbättrats. Utskottet är därför inte berett att göra något tillkännagivande med anledning av motionen. Motion A231 (s) bör därför avslås.

Den fråga som tas upp i motion A208 och som rör politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen har senast behandlats i betänkande 1999/2000:AU5. Liksom motionärerna kan utskottet nu konstatera att Demokratiutredningen inte lagt fram några lagförslag på området eller på annat sätt särskilt berört frågan. Detta förhållande får enligt utskottets mening inte tolkas så att frågan skulle bedömas som mindre viktig. Tvärtom finns det enligt utskottets mening anledning att upprepa vad som tidigare sagts om vikten av att människor känner sig delaktiga i och har kunskap om politiska frågor. En stark och livaktig demokrati förutsätter många och skilda typer av mötesplatser där politiska budskap kan förmedlas och debatteras. Arbetsplatsen kan vara en sådan arena. I ovan nämnda betänkande utgick utskottet från att regeringen i det fortsatta arbetet skulle följa frågan. Såvitt utskottet känner till har frågan ännu inte aktualiserats inom Regeringskansliet.

Utskottet vill därför understryka vikten av att frågan övervägs av en utredning eller på annat sätt som regeringen finner lämpligt. Vad utskottet har anfört med anledning av motion A208 bör ges regeringen tillkänna.

Avslutningsvis i detta avsnitt behandlar utskottet de förslag som rör frågor om den arbetsrättsliga lagstiftningen i förhållande till EU och ändringar i lagstiftningen på grund av det ökade arbetskraftsutbytet med Danmark.

Vad gäller Moderaternas synpunkt på hur regeringens hållning i EU-arbetet skall vara vill utskottet peka på att regeringen har förklarat att en målsättning under ordförandeskapet är att särskilt främja åtgärder för en god arbetsmiljö, arbetstagarinflytande, löntagares rättigheter och social trygghet. Detta arbete skall bl.a. ske i Rådet för sysselsättning och socialpolitik. Utskottet kan notera att det nyligen har träffats en politisk överenskommelse om ett förslag till förordning om en stadga för Europabolag och ett förslag till rådskdirektiv om arbetstagarinflytande i dessa bolag. Vidare har det skett viktiga framsteg vad gäller framtagandet av ett direktiv om rätten till information och samråd med arbetstagare.

Enligt utskottets uppfattning skulle det vara olyckligt att på det sätt Moderaterna föreslår begränsa regeringens möjligheter att påverka en kommande internationell lagstiftning. I stället bör förhandlingarna bedrivas på sådant sätt att den enskildes skydd förstärks och arbetstagarinflytandet ökar. Utskottet avstyrker därför motion A710 yrkande 6 (m).

När det sedan gäller frågan om harmoniseringen av den arbetsrättsliga lagstiftningen i Öresundsregionen kan noteras att utskottet i betänkande 2000/01:AU1 behandlade motioner som tog upp åtgärder för att främja en nordisk arbetsmarknad. Utskottet ansåg det angeläget att ta bort hinder mot ett ökat utbyte av arbetskraft mellan de nordiska länderna och konstaterade att åtgärder vidtagits i detta syfte under de senaste åren. Bilaterala inventeringar och rekommendationer har setts som en väg att påskynda arbetet med att riva gränshinder och fördjupa det nordiska samarbetet. Bland annat pekades på den i maj 1999 publicerade s.k. Öresundsrapporten som tog upp en rad frågor rörande skatter, transporter, näringspolitik och arbetsmarknad m.m. Utskottet förutsätter att detta arbete utvecklas ytterligare. Med hänsyn till det anförda avstyrker utskottet motion Ub807 yrkande 1 (m).

4 Visstidsanställning m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt motioner från allmänna motions-tiden som rör frågor om tidsbegränsade anställningar och deltidsar-betandes situation. Vidare behandlas regeringens skrivelse om ut-värderingen av anställningsformen överenskommen visstidsanställ-ning samt motioner väckta med anledning av denna. Utskottet, som avstyrker samtliga motioner, hänvisar i huvudsak till en pågående utredning vid Arbetslivsinstitutet och anser att det inte finns skäl att föregripa resultatet av denna utredning. Utskottet föreslår att skri-velsen läggs till handlingar. Vidare föreslår utskottet ett tillkänna-givande med innebörden att regeringen bör undersöka möjligheten att i SCB:s arbetskraftsundersökningar (AKU) ta in uppgifter om överenskommen visstidsanställning.

Jämför reservationerna 8 (m), 9 (v), 10 (kd), 11 (mp), 12 (m) och 13 (v).

Bakgrund

Som huvudregel gäller enligt anställningsskyddslagen att anställningen skall gälla tills vidare. Tidsbegränsad anställning får dock avtalas för viss tid, viss säsong eller visst arbete om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Visstidsanställning får också användas för vikariat, praktikarbete eller feriearbete eller vid tillfällig arbetsanhopning och vissa andra situationer. Vid tillfällig arbetsanhopning gäller dock att visstidsanställning får avse sammanlagt högst sex månader under två år. Avtal får också träffas om provanställning i högst sex månader.

Som framgår av den inledande redogörelsen beslutade riksdagen hösten 1996 om en ändring i anställningsskyddslagen som innebar att det infördes en ny anställningsform – överenskommen visstidsanställning. Den nya regeln trädde i kraft den 1 januari 1997. Anställningsformen innebär att en arbetsgi-vare kan anställa en person på viss tid utan att det krävs några särskilt angivna skäl. För överenskommen visstidsanställning ställer lagen upp vissa tidsgrän-ser och andra begränsningar. På arbetsmarknadsutskottets förslag beslutades att en referensgrupp skulle tillsättas med uppgift att kontinuerligt utvärdera den nya anställningsformen överenskommen visstidsanställning.

Samtidigt med beslutet om den nya anställningsformen beslutade riksdagen bl.a. om en annan ändring av lagen som rörde vikarier. Regeln innebär att om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Denna regel trädde i kraft den 1 januari 2000.

Regeringens skrivelse 1999/2000:146

I enlighet med riksdagens beslut tillsatte regeringen den 13 april 1997 en referensgrupp som skulle utvärdera anställningsformen överenskommen visstidsanställning. Referensgruppen, som leddes av en statssekreterare, bestod av företrädare för arbetsmarknadens parter och Jämställdhetsombudsmannen (JämO). Referensgruppen har redovisat sitt arbete i en rapport (dnr N2000/97/RS). Av rapporten framgår bl.a. att gruppen har sammanträtt sex gånger. Vid dessa möten har ledamöterna regelbundet lämnat redogörelser för sina erfarenheter. I huvudsak har följande framkommit.

Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet har funnit att anställningsformen är svår att tillämpa på grund av de begränsningar den har, i synnerhet såvitt avser antalet anställda. Enligt Arbetsgivarverket förekommer anställningsformen men endast i begränsad omfattning; den kan dock vara av betydelse för mindre myndigheter. Enligt SAF har anställningsformen betydelse framför allt för de mindre företagen och den privata sektorn. SAF ser inga problem med anställningsformen som sådan men framför att den inte fått det genomslag som var tänkt eftersom ett antal kollektivavtal utgör hinder mot att använda den. SACO har inte centralt fått några signaler om omfattningen eller om problem med tillämpningen. SACO bedömer att anställningsformen inte tycks vara särskilt vanligt förekommande. JämO har konstaterat att det inte finns några anmälningar avseende denna anställningsform. LO och TCO har hänvisat till en enkätundersökning. Enligt LO bekräftar deras undersökning den bild som de förtroendevalda hade. Undersökningen visar att utnyttjandet av anställningsformen är av marginell omfattning men att några flagranta fall av missbruk har upptäckts. LO anser att reformen inte har lett till att det skapats anställningar av någon omfattning varför den måste ses som misslyckad och bör återtas. TCO pekar på att anställningsformen inte verkar ha fått någon större genomslagskraft och att kännedomen i vart fall hos de fackliga företrädarna är begränsad avseende dess förekomst, eventuellt missbruk m.m.

Under arbetets gång har referensgruppen inhämtat att SCB, som har hand om Arbetskraftsundersökningarna (AKU), fr.o.m. den 1 januari 2000 kommer att ha en specifik fråga om anställningsformen i sin enkät. Enligt referensgruppen kommer förekomsten av anställningsformen därmed troligtvis att kunna följas på bättre sätt i framtiden.

Referensgruppen anser sig inte kunna dra några säkra slutsatser vad gäller omfattningen av anställningsformen och dess tillämpning. Materialet tyder dock på att anställningsformen förekommer om än i liten utsträckning och att den inte har lett till kringgående av anställningsskyddet förutom i några enstaka fall.

Regeringen anser för sin del att det inte finns anledning att vidta några åtgärder med anledningen av rapporten.

Motioner med anledning av skrivelsen

Moderaterna konstaterar i kommittémotion A6 att man vid utskottets behandling av regeringens förslag om överenskommen visstidsanställning motsatte sig de olika begränsningsreglerna. Enligt *Moderaterna* har den nya anställningsformen blivit ett fiasko. Den har inte fått det genomslag som var tänkt. Anställningsformen har endast fått en begränsad omfattning på arbetsmarknaden. Samtidigt kvarstår behovet av att underlätta nyanställningar. *Moderaterna* anser därför att begränsningsreglerna för anställningsformen bör tas bort.

Vänsterpartiet påpekar i kommittémotion A7 att man var mot införandet av den nya anställningsformen. Enligt partiet skiljer sig denna anställningsform från övriga tillfälliga anställningsformer på så sätt att det för en s.k. överenskommen visstidsanställning inte behövs några sakliga skäl. Enligt partiet kan det i vissa fall finnas skäl för visstidsanställning. *Vänsterpartiet* anser dock att tidsbegränsning bara skall få förekomma om det finns sakliga skäl. Enligt partiets uppfattning tillgodoser överenskommen visstidsanställning inget verkligt behov på arbetsmarknaden. Den bör därför avskaffas (yrk. 1).

Enligt *Vänsterpartiet* är ett annat problem att visstidsanställningar missbrukas. Löntagare får olika former av visstidsanställningar under lång tid. För många löntagare blir det då mycket svårt att planera sina liv och göra investeringar. Detta kan leda till att många avstår från att skaffa barn. Arbetslivets funktionssätt påverkas också om människor lever under otrygga förhållanden. Viljan att påverka sina anställningsvillkor och sin arbetsmiljö minskar. *Vänsterpartiet* föreslår av dessa skäl att det vidtas åtgärder mot missbruk av visstidsanställningar (yrk. 2).

Övriga motioner

Vänsterpartiet menar i motion A218 (yrk. 1 och 2) att heltidsarbete skall utgöra en norm vid anställning. Undantag skall kunna ske efter förhandling mellan arbetsmarknadens parter om det finns saklig grund för avsteg. Personalflytandet över arbetstidens förläggning bör bli större eftersom detta leder till att fler kan arbeta heltid. *Vänsterpartiet* kräver också att en visstidsanställning som pågått längre tid än 18 månader skall övergå i en tillsvidareanställning.

Kristdemokraterna föreslår i kommittémotion A278, som ett led i att skapa en mer flexibel arbetsrätt, att möjligheten till provanställning förlängs till 12 månader och att visstidsanställningar vid arbetsanhopning tillåts upp till två år (yrk. 23 och 25).

Miljöpartiet vill i motion A256 (yrk. 4 och 5) att regeringen skall utreda hur användningen av visstidsanställningar skall kunna reduceras. De sociala trygghetssystemen bör ses över så att de som har oklara, tillfälliga anställningar får samma trygghet som fast anställda vid arbetslöshet och sjukdom.

I motion A266 förordar *Lena Sandlin-Hedman* och *Ingemar Josefsson* (s) att det genomförs en översyn över lagstiftningen för att komma till rätta med den

försämring av villkoren på arbetsmarknaden som det ökade antalet behovs-, projekt- och objektsanställningar innebär.

Utskottets ställningstagande

Utskottet kan till stora delar instämma i de synpunkter som framförs av Vänsterpartiet om vikten av att den enskilde tillförsäkras en tillsvidareanställning. Genom en sådan anställning erhåller han eller hon en högre grad av trygghet och en större möjlighet att planera sitt liv. Detta gynnar inte bara den enskilde utan i förlängningen även arbetsgivarna och samhället i stort.

Utskottet kan konstatera att huvudprincipen i lagen är att arbetstagare skall anställas tills vidare. Det har dock i praktiken skett en viss förändring på arbetsmarknaden vilket utskottet berört ovan. Utvecklingen, som skett gradvis, har inneburit att andelen visstidsanställningar har ökat på bekostnad av tillsvidareanställningar. Enligt utskottets uppfattning går det inte att bortse från att det även måste finnas olika former av tidsbegränsade anställningar för att tillgodose arbetsgivares behov av att förstärka sin arbetsstyrka vid tillfälliga arbetstoppar, eller fylla ut vid tillfälliga vakanser och tjänstledigheter m.m. Utskottet vill dock poängtera att möjligheten för arbetsgivare att använda sådana tidsbegränsade anställningar måste vara begränsad och att reglerna måste vara utformade så att de inte leder till missbruk.

De förändringar i anställningsskyddslagen som beslutades hösten 1996 syftade bl.a. till att motverka missbruk av visstidsanställningar. Ett sådant missbruk var användandet av s.k. rullande vikariat. Vidare skulle förändringarna underlätta nyanställningar och öka deltidsanställdas möjligheter att er-hålla heltidstjänster.

Som framgår av vad utskottet anfört ovan är utvecklingen mot alltfler tidsbegränsade anställningar – även om ett trendbrott kan iakttas för närvarande – inte tillfredsställande. I det utredningsuppdrag som Arbetslivsinstitutet har fått på initiativ av riksdagen ingår bl.a. att kartlägga förekomsten av dessa anställningar. I uppdraget ingår också att belysa konsekvenserna av utvecklingen liksom att bedöma om det är möjligt att minska skillnaderna i anställningstrygghet och anställningsvillkor mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar för att anställningsskyddslagen skall uppfylla kraven på trygghet och förutsägbarhet för de anställda samt vilka effekter detta skulle kunna få för företagen.

Enligt utskottets uppfattning bör man invänta resultatet av denna utredning innan något ytterligare initiativ tas i frågan.

Ett annat förhållande som bör uppmärksammas i detta sammanhang är de deltidsanställdas situation på arbetsmarknaden. I denna grupp finns ett stort antal personer som önskar få en heltidsanställning. Detta framgår bl.a. av att det fanns över 180 000 deltidsarbetslösa och timanställda registrerade som arbetsökande i början av 2001 (jfr. AMV:s veckostatistik). Självfallet finns det arbetstagare som faktiskt vill ha deltidsarbete. Däremot anser utskottet att det är oacceptabelt att de personer som ofrivilligt arbetar heltid inte kan få ett heltidsarbete. Målet måste vara att dessa personer får en heltidsanställning.

Enligt utskottets mening är det anmärkningsvärt att det i vissa delar av landet finns en efterfrågan på arbetskraft samtidigt som personer inom samma yrkesområde och i samma region är deltidsarbetslösa. Det förekommer även att vissa arbetsgivare efterfrågar arbetskraft trots att de samtidigt har anställda som är deltidsarbetslösa. Enligt utskottets uppfattning kan dessa förhållanden bero på gamla strukturer som finns inom verksamheterna. En annan förklaring kan vara bristande planering från arbetsgivarens sida.

Utskottet kan notera att regeringen i budgetpropositionen för budgetåret 2001 (prop. 2000/01:1) aviserade att den kommer uppdraga åt AMS att kartlägga vilka arbetsgivare som har en stor andel deltidsarbetande och som inte erbjuder önskad arbetstid. AMS skall sedan ta upp överläggningar med dessa arbetsgivare i syfte att förmå dem att organisera sitt arbete på ett sådant sätt att oönskade deltidsarbeten i möjligaste mån undviks.

I detta sammanhang vill utskottet något beröra Vänsterpartiets bedömning att ökat personalinflytande leder till att fler kan arbeta heltid. Utskottet vill peka på att den ovannämnda nyligen beslutade arbetstidsutredningen har till uppgift att lägga fram förslag som skall ge den enskilde arbetstagaren ett större inflytande än i dag över arbetstidens förläggning men som samtidigt kan ge en god flexibilitet i produktionen. Utskottet delar Vänsterpartiets uppfattning att ett större arbetstagarinflytande över arbetstidsförläggningen kan bidra till att fler personer som så önskar kan arbeta heltid.

Med hänsyn till det ovan anförda avstyrker utskottet motionerna A218 yrkandena 1 och 2 (v), A256 yrkandena 4 och 5 (mp), A266 (s) samt A278 yrkandena 23 och 25 (kd).

Utskottet övergår nu till regeringens skrivelse *1999/2000:146 Anställningsformen överenskommen visstidsanställning* och vill i denna del anförda följande.

Införandet av anställningsformen överenskommen visstidsanställning måste ses mot bakgrund av det läge som då rådde på arbetsmarknaden. Under en rad av år hade det ekonomiska läget varit allvarligt och många arbetsgivare var tveksamma till att nyanställa. Åtgärden infördes främst i syfte att underlätta nyanställningar. För att åtgärden inte skulle missbrukas föreslogs vissa begränsningar. Eftersom utskottet ansåg att den föreslagna anställningsformen väsentligt avvek från gällande principer för tidsbegränsade anställningar förordades, som nämnts ovan, att en referensgrupp skulle utvärdera anställningsformen. Referensgruppens arbete och slutsatser redovisas i skrivelsen.

Av skrivelsen framgår att anställningsformen har använts i ganska begränsad omfattning och att den inte har lett till kringgående av anställningsskyddet förutom i några enstaka fall. Effekten kan därför sägas vara ganska liten. Moderaterna har tagit sikte på detta förhållande och föreslagit att begränsningarna för anställningsformen tas bort. Vänsterpartiet å sin sida föreslår att den tas bort helt.

När det gäller Moderaternas krav anser utskottet att det med hänsyn till anställningsformens speciella utformning finns skäl att bibehålla begränsningsreglerna så att missbruk förhindras. Som utskottet påpekat skiljer sig anställ-

ningsformen från andra visstidsanställningar. Ett borttagande av begränsningsreglerna skulle kunna leda till att anställningstryggheten urholkas.

Däremot kan det enligt utskottets mening finnas skäl att överväga att ta bort anställningsformen helt och hållet. I takt med det förbättrade ekonomiska läget har behovet av att generellt stimulera arbetsgivarna att nyanställa minskat. I stället krävs enligt utskottet andra åtgärder som i första hand riktar sig mot individen såsom avser utbildning, kompetensutveckling, förbättrad matchningsprocess m.m.

Utskottet noterar att det i Arbetslivsinstitutets uppdrag ingår bl.a. att belysa konsekvenserna av utvecklingen att antalet tidsbegränsade anställningar ökar och att bedöma om det är möjligt att minska skillnaderna i anställningstrygghet och anställningsvillkor mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. I den mån en förändring bör ske genom lag skall förslag till lagreglering ges. Utskottet utgår från att institutet inom ramen för sitt uppdrag även överväger om anställningsformen överenskommen visstidsanställning bör finnas kvar. Därför anser utskottet att man även i detta hänseende bör avvakta resultatet av uppdraget innan några förändringar i anställningsskyddslagen genomförs. Med hänvisning till det anförda avstyrker utskottet motionerna A6 (m) samt A7 yrkandena 1 och 2 (v) i den mån de inte kan anses tillgodosedda genom vad utskottet har anfört.

Avslutningsvis vill utskottet kommentera den uppgift som finns i skrivelsen om att SCB i sina arbetskraftsundersökningar (AKU) även undersöker förekomsten av anställningsformen överenskommen visstidsanställning. Vid underhandskontakter med SCB har utskottet erfarit att det ännu inte har införts någon fråga om bruket av anställningsformen i den enkät som används i dessa undersökningar. Det är oklart varför detta inte har gjorts. Enligt utskottets uppfattning skulle det vara av stort värde om SCB:s arbetskraftsundersökningar även omfattar denna fråga. Utskottets anser därför att regeringen bör undersöka möjligheten att i AKU även få med denna uppgift. Detta bör ges regeringen tillkänna.

Utskottet föreslår att regeringens skrivelse 1999/2000:146 läggs till handlingarna.

5 Arbetsdomstolen

Utskottets förslag i korthet

Utskottet föreslår att riksdagen avslår en motion om att avveckla Arbetsdomstolen.

Jämför reservation 14 (m).

Motion

Moderaterna förklarar i motion A710 att de är principiella motståndare till specialdomstolar och partssammansatta domstolar. De anser därför att Ar-

betsdomstolen bör avskaffas (yrk. 5). Enligt Moderaterna har det visat sig att domstolar med ledamöter som företräder särintressen har en tendens att i den praktiska tillämpningen inte bara tillämpa gällande lag utan även fylla ut och skapa lag, vilket leder till mindre förutsebarhet. Härigenom äventyras rättssäkerheten. Moderaterna anser därför att Arbetsdomstolens funktioner bör övertas av det allmänna domstolsväsendet.

Utskottets ställningstagande

Arbetsdomstolen är en specialdomstol med uppgift att pröva arbetsrättsliga tvister. Som arbetstvist räknas varje tvist som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Vissa typer av arbetstvister kan föras direkt till Arbetsdomstolen. Domstolen är då första och enda domstol. I andra typer av arbetstvister skall talan väckas vid vanlig tingsrätt. Om en part är missnöjd med tingsrättens dom, kan denna överklagas till Arbetsdomstolen. I båda fallen innebär domstolens dom ett slutligt avgörande. Arbetsdomstolens avgöranden kan alltså inte överklagas. Domstolens avgörande kan dock komma under Högsta domstolens prövning vid frågor om resning eller återställande av försutten tid.

Beslutanderätten utövas i domstolen av lagfarna ledamöter tillsammans med s.k. intresseledamöter. Samtliga ledamöter utses av regeringen.

Utskottet har vid ett flertal tillfällen tagit ställning till förslag om Arbetsdomstolens avvecklande, senast i samband med behandlingen av den ovan angivna propositionen om lönebildning (1999/2000:AU5). Utskottet avstyrkte då motionsyrkandet.

Enligt utskottets mening besitter Arbetsdomstolen en särskild kompetens som bidrar till att målen behandlas skickligt, snabbt och effektivt. Domstolen har i sin verksamhet visat på integritet och självständighet. Domstolen har därigenom kommit att åtnjuta stort förtroende hos arbetsmarknadens parter. Några belägg för att Arbetsdomstolen skulle missgynna enskilda parter finns inte. Utskottet avstyrker därför motion A710 yrkande 5 (m).

6 Stuverimonopolet m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker två motioner som gäller det s.k. stuverimonopolet och andra frågor om arbetsrätt och sjöfart.

Jämför reservationerna 15 (m, fp) och 16 (m).

Motioner

Moderaterna framför i kommittémotion T642 (yrk. 3–4) att skråväsendet fortlever i form av ett s.k. stuverimonopol vilket leder till dyra stuveriorganisationer och orationella hanteringsmetoder. Automatiserad lasthantering har inte varit möjlig. Enligt Moderaterna baseras stuverimonopolet till stor del på

den s.k. listningen, dvs. förbud för andra företag än de som Svenska Transportarbetareförbundet godkänt, att utföra stuveriarbete i hamnarna. Vidare bygger monopolen på en föråldrad förordning om hamnverksamhet och på ILO-konventionen 137. Hamnförordningar och reglerna om allmän hamn måste anpassas till moderna krav och de kommunala monopolerna avskaffas, sägs det i motionen. Tolkningen av ILO-konvention 137 måste ändras så att fackliga kompetensvister i hamnarna omöjliggörs.

Moderaterna anser också att den arbetsrättsliga lagstiftningen vad gäller sjöfarten måste ändras. Den svenska regeln som innebär att även skepp omfattas av bestämmelserna om personalövergångar, trots att de har undantagits från EG-direktivet, måste tas bort. Vidare bör de speciella bestämmelserna om sjuklön, arbetstid och semester som gäller för sjöfarten upphävas. Enligt Moderaterna har dessa regler historiska förklaringar men de saknar betydelse i dag. Bestämmelserna bör anpassas till de generella bestämmelser som gäller för svensk arbetsmarknad (yrk. 11).

I kommittémotion T211 föreslår *Folkpartiet* att stuverimonopolet avvecklas och att ILO-konventionen 137 sägs upp (yrk. 18).

Utskottets ställningstagande

Motionskrav som rör ILO-konventionen 137 och avskaffande av de s.k. stuverimonopolet har varit prövats av utskottet vid ett flertal tillfällen, senast våren 2000 i betänkande 1999/2000:AU5

Det s.k. stuverimonopolet är ett begrepp som ofta förekommer i debatten. Det är flera företeelser som brukar hänföras till stuverimonopolet. Dit hör den s.k. listningen, som i praktiken är en förteckning i kollektivavtalet mellan Sveriges Hamn- och Stuveriförbund och Svenska Transportarbetareförbundet (stuveriavtalet) över vilka stuveribolag som omfattas av avtalet liksom ILO-konventionen nr 137 och Landsorganisationens organisationsplan. Till stöd för ett förment stuverimonopol åberopas också det förhållandet att kommunerna har bestämmanderätt över hamnverksamheten. Någon enhetlig precisering av innebörden av stuverimonopolet eller av grunden för att ett sådant skulle existera synes inte finnas, utan olika aktörer åberopar olika omständigheter till stöd för sin uppfattning.

Som utskottet tidigare konstaterat har den svenska ILO-kommittén 1996 uttalat sig om tolkningen av ILO-konventionen 137 och kommit fram till att det inte finns någon bestämmelse i konventionen som kan åberopas som rättsligt stöd för ett stuverimonopol. Utskottet har ingen annan uppfattning än kommittén i den fråga. Därutöver kan utskottet konstatera att de andra omständigheter som motionärerna hänvisar till som stöd för existensen av ett monopol antingen rör mellanhavanden mellan parterna på arbetsmarknaden eller interna organisationsförhållanden, i båda fallen frågor som måste lösas av de berörda. I övrigt hänvisar motionärerna till förhållanden som saknar beröring med arbetsmarknadsutskottets beredningsområde.

Med hänsyn till det anförda avstyrker utskottet motionerna T211 yrkande 18 (fp) och T642 yrkandena 3 och 4 (m).

När det sedan gäller det som Moderaterna framför i motion T642 om behovet av förändringar av den arbetsrättsliga lagstiftningen på sjöfartens område kan utskottet konstatera att motsvarande yrkanden behandlades i det ovan angivna betänkandet. Utskottet vill därför hänvisa till vad som anfördes där.

I fråga om personalövergångar pekade utskottet på det principiella ställningstagande utskottet hade intagit när lagreglerna infördes och som innebar att man upprätthöll principen att svensk arbetsrättslig lagstiftning bör vara så generell som möjligt vilket ledde till att sjögående fartyg kom att omfattas.

Vad gäller kravet på att upphäva vissa specialbestämmelser konstaterade utskottet att det inte finns någon särreglering vad gäller semester, däremot i fråga om sjuklön och arbetstid. Inte heller dessa krav biträdades. Utskottet pekade bl.a. på sjömansyrkets särart.

Utskottet, som inte finner skäl att göra någon annan bedömning i dag, avstyrker motion T642 yrkande 11 i denna del (m).

Reservationer

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

1. Lönebildning m.m. (punkt 1) (m)

av Mikael Odenberg, Patrik Norinder, Christel Anderberg och Henrik Westman (alla m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 1 borde ha följande lydelse:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 1. Riksdagen bifaller därmed motion 2000/01:A227 yrkandena 1, 2, 4, 5 och 6 samt avslår motion 2000/01:A278 yrkandena 19–21.

Ställningstagande

Enligt vår uppfattning finns det brister i den nuvarande lönebildningen. Visserligen har den destruktiva kombinationen av inflation i löner och priser brutits under 1990-talet men det innebär inte att lönebildningen numera fungerar problemfritt. Under andra halvan av 1990-talet har de genomsnittliga lönekostnadsökningarna fortsatt att vara högre än i omvärlden.

Vi anser att den nödvändiga flexibiliteten och anpassningsförmågan saknas. Problem med flaskhalsar tilltar och den regionala obalansen är betydande. I alltför liten utsträckning bidrar lönebildningen till att skapa balans på olika delar av arbetsmarknaden och till att underlätta företagets rekrytering.

Enligt vår uppfattning finns det aldrig något ”generellt” utrymme för löneökningar. Det finns bara en faktor som skapar utrymme för ökade löner och det är ökad produktivitet. Dessa produktivitetsökningar kan inte fastställas i förväg och de varierar i högsta grad mellan olika branscher och olika företag. Slutsatsen av detta blir att lönebildningen måste ske så decentraliserat som möjligt.

Vi anser att Sveriges framtid inte ligger i låga löner, utan i marknadsanpassade löner. Man bör därför inte försöka att befästa en centralt styrd normbildning för hela arbetsmarknaden. Löne- och inkomstbildningen sker i ökad utsträckning på marknadsmässiga villkor och relativt oberoende av gällande centrala kollektivavtal. Det finns också en tydlig tendens på de flesta avtalsområden att lönebildningen blir mer lokal. Centralorganisationerna på arbetsmarknaden har inte längre någon direkt roll att spela i lönebildningen.

Utvecklingen medför att olika intressen knyts samman i nya samarbetsformer. Ett betydande steg togs när tolv arbetsgivarförbund inom SAF och

åtta fackförbund inom LO, TCO och SACO i mars 1997 träffade ett samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning (det s.k. industriavtalet).

Inom denna ram har lönebildningen blivit alltmer decentraliserad och även uppgörelser om t.ex. arbetstider och kompetensutveckling träffas nu direkt ute i företagen. Även inom de större företagen sker en fortlöpande decentralisering från experter vid huvudkontoren till chefer och anställda på de enskilda arbetsplatserna.

När lön efter befattning ersätts av en mer individuell lönesättning tenderar den enskilde individens kompetens att bli den dominerande faktorn. Rimligen kommer detta också att motverka ”lön efter kön” och bidra till kvinnors löneutveckling. När flexibiliteten ökar fungerar ”signalsystemet” bättre.

Nya anställnings- och ersättningsformer etableras också. Det blir alltmer förekommande att medarbetare ersätts efter resultat, snarare än efter arbetad tid. Delägarlösningar blir vanligare och nya kontraktsformer suddar ut gamla gränser mellan anställda, uppdragstagare och ägare.

Morgondagens arbetsmarknad kommer att ställa än större krav på lokal och individuell anpassning i lönebildningen. Därmed är det helt omöjligt att hålla fast vid gamla tiders centraliserade förhandlingar, som sökte fastställa ett generellt utrymme för löneökningar och sedan fördela detta i en process där olika grupper jagade varandra i en evig kompensationskarusell.

Vi anser att det är viktigt att hålla en absolut rågång mot statlig inkomstpolic. Det går inte att lägga hela ansvaret för lönebildningen på arbetsmarknadens parter. Enligt vår uppfattning bestämmer staten i alla avgörande hänseenden förutsättningarna för lönebildningen, såväl genom sin ekonomiska politik i stort som genom bl.a. skatte-, närings- och utbildningspolitik samt lagstiftning.

För att förbättra lönebildningen föreslår vi följande förändringar.

- Skattesystemet måste reformeras och skatten på arbete sänkas avsevärt. Inget förhandlingssystem i världen kan fungera om staten genom ökat skatteuttag lägger beslag på allt det utrymme som produktivitetsökningen skapar.
- Kunskap och hårt arbete måste löna sig bättre. I Sverige ligger lönestegen för många yrkesområden platt på marken. Ingångslönerna, även för dem som saknar erfarenhet, är höga. Det leder till att många utestängs från arbete, vilket inte minst kommit att drabba ungdomar, invandrare och arbetshandikappade. Samtidigt får de som faktiskt har arbete otillräckliga incitament till förkovran och ytterligare arbetsinsatser. Lönestrukturen påverkas alltför lite av utbud och efterfrågan, vilket lett till lägre sysselsättning och högre arbetslöshet. Det blir svårt att motivera ungdomar, särskilt dem som kommer från traditionella arbetarhem utan studievana, till uppoffrande studier som inte förefaller att löna sig. Premien för högre studier är alldeles för låg på den svenska arbetsmarknaden.
- Reservationslönerna – dvs. den lönenivå som krävs för att det skall uppfattas som mer lönsamt att arbeta än att inte arbeta – behöver sänkas.

Höga reservationslöner bidrar till att öka den strukturella arbetslösheten. Arbeten med heltidslöner som understiger reservationslönen slås ju ut från arbetsmarknaden. Ju högre reservationslönen är desto svårare blir det att komma in på arbetsmarknaden utan att besitta en hög kompetens. Ett annat problem som uppkommer vid för höga reservationslöner är att den enskilde blir mindre benägen att acceptera de arbeten som erbjuds. Söktiderna när den arbetslöse söker arbete förlängs och rörligheten minskar, både mellan olika lokala arbetsmarknader och mellan olika branscher eller yrken.

- Arbetslöshetsförsäkringen bör ändras. Utformningen av försäkringen har haft en negativ inverkan på lönebildningen. Orsaken är främst att systemet har förlorat sin karaktär av omställningsförsäkring. Försäkringen har alltmer kommit att anta formen av en sorts medborgarlön för "insiders" på arbetsmarknaden. Det bör därför införas en allmän och obligatorisk arbetslöshetsförsäkring med en s.k. bortre parentes. Försäkringen skall ge alla arbetslösa rimliga möjligheter att under en omställningstid söka arbete eller förbättra sina kunskaper genom utbildning. Genom sin utformning blir den därigenom en omställningsförsäkring och flertalet av dagens kontroll- och sanktionssystem mot de arbetslösa kan slopas.
- Konfliktreglerna måste ändras. En bättre balans måste uppnås mellan parterna. Konfliktreglerna är genomgående av gammalt datum och i flera avseenden förlegade. Dagens ekonomi är oändligt mycket mer integrerad och sårbar än gårdagens. Både inom det privata näringslivet och inom den offentliga sektorn är det fullt möjligt att lamslå hela samhällssektorer genom att ta ut ett fåtal nyckelpersoner i strejk. I realiteten kan motparten heller inte utlösa de motåtgärder som balansen parterna emellan förutsätter. De ekonomiska skadorna för företagen blir helt enkelt för stora om den i teorin tillgängliga stridsarsenalen utnyttjas. Enligt vår uppfattning bör det därför införas någon form av regel om stridsåtgärders proportionalitet i medbestämmandelagen. Det innebär att en stridsåtgärds omfattning skall stå i proportion både till den skada som drabbar motparten och till syftet med åtgärden. Vi återkommer till sistnämnda förslag i reservation 3.

Sammanfattningsvis föreslår vi att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om lönebildning. Detta innebär att riksdagen bör bifalla motion A227 yrkandena 1, 2, 4, 5 och 6 (m) och avslå motion A278 yrkandena 19–21 (kd).

2. Lönebildning m.m. (punkt 1) (kd)

av Stefan Attefall och Magnus Jacobsson (båda kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 1 borde ha följande lydelse:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 2. Riksdagen bifaller därmed motion 2000/01:A278 yrkandena 19–21 samt avslår motion 2000/01:A227 yrkandena 1, 2, 4, 5 och 6.

Ställningstagande

Under de senaste 20 åren har den svenska lönebildningen inte fungerat tillfredsställande. Lönerna i Sverige har ökat snabbare än i våra viktigaste konkurrentländer. Tidigare har detta dolts genom ständigt återkommande devalveringar. Nu är den vägen stängd och låginflationspolitiken etablerad. Därför måste också lönebildningen fungera bättre och leda till avtal i paritet med konkurrentländernas om vi skall få ned arbetslösheten.

Enligt vår uppfattning finns det fyra tillväxtfällor på den svenska arbetsmarknaden.

Den första tillväxtfällan är den i internationell jämförelse låga andelen anställda inom den privata sektorn. Detta leder till en låg dynamik på arbetsmarknaden samtidigt som den undergräver möjligheten till nya sysselsättningsstillfällen.

Den andra tillväxtfällan är den låga rörligheten på arbetsmarknaden som resulterar i flaskhalseffekter. Orsaken till detta är bl.a. de höga skattekilarna samt den sammanpressade lönestrukturen. Exempelvis har många offentligt anställda akademiker lägre livslöner än personer inom den privata sektorn som har gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå. För en fungerande arbetsmarknad och ett bra näringslivsklimat krävs att lönebildningen bättre avspeglar tillgång och efterfrågan på arbetskraften.

Den tredje tillväxtfällan är det faktum att utbildning lönar sig dåligt i Sverige, vilket är förödande för vår framtida konkurrenskraft. Svenska akademiker har internationellt sett betydligt lägre löner än motsvarande grupper i Västeuropa. Det gäller både för akademiker i privat och i offentlig tjänst. Lönebildningen bör på ett bättre sätt än i dag ta hänsyn till löntagarens kompetens och kunnande, den prestation som utförs och det ansvar arbetsuppgiften innebär. Lönebildningen bör också stimulera den enskilde till lärande, ansvarstagande och goda arbetsprestationer. I praktiken innebär dessa hänsynstaganden att lönebildningen i större utsträckning bör ske på det lokala planet och vara mera individuellt inriktad. Samtidigt bör man i en mer individuellt inriktad lönebildning vara ytterst observant på den ojämlika situation som kan uppstå vid en löneförhandling mellan en arbetsgivare och en enskild individ. Arbetstagarorganisationer har därför en viktig stödjande och rådgivande roll.

Den fjärde tillväxtfällan är de höga anställningströsklarna, både för företag och individer. Detta gäller inte minst rekrytering av lågutbildade som oftast saknar yrkeserfarenhet. För individen gör ersättningar från arbetslöshetsförsäkringen samt marginaleffekter att arbete vid låga inkomster ofta inte lönar sig jämfört med alternativet att inte arbeta. För företagen innebär relativt höga ingångslöner och hög skatt på arbete tillsammans med vissa arbetsrättsliga

regler att företagen drar sig för att anställa personer med låg utbildning och liten erfarenhet i relation till det som efterfrågas.

Enligt vår uppfattning kan man inte bara titta på den total lönenivåns utveckling utan man måste även beakta lönebildningens roll för att skapa dynamik och flexibilitet och därmed sysselsättning och tillväxt.

För att få till stånd en ekonomisk-politisk miljö som främjar en god lönebildning krävs det en strategi i vilken följande punkter måste ingå.

- De ekonomisk-politiska ramarna för lönebildningen skall vara stabila och främja ett ansvarsfullt beteende hos parterna på arbetsmarknaden, de enskilda företagen och de anställda. Statlig inkomspolitik avvisas.
- För att uppmuntra arbete, utbildning, kompetensutveckling och ökat ansvarstagande måste skatten på arbete sänkas för alla, exempelvis genom höjt grundavdrag och/eller förvärsavdrag. Maximal marginalskatt skall vara 50 % i enlighet med skattereformen 1990/91.
- Inför en allmän och obligatorisk arbetslöshetsförsäkring som i större utsträckning än i dag finansieras genom avgifter från de försäkrade. När arbetslösheten stiger ökar avgifterna, när den sjunker minskar de. En sådan modell ger incitament för en bättre fungerande lönebildning. Löntagarna kompenseras genom sänkta inkomstskatter.
- Inför ett vinstdelningssystem för de anställda. Ett sådant system skapar en god och flexibel koppling mellan företagets vinster och de anställdas ersättningar. Arbetsgivaravgifter bör inte tas ut på ersättning från ett vinstdelningssystem.
- För att utbildning skall premieras bättre och bristyrken skall kunna locka till sig arbetskraft måste lönebildningen ge utrymme för en bättre löneutveckling inom dessa yrken jämfört med hur det fungerat hitintills. Därmed kan också ökade möjligheter skapas för tillkomst av arbeten inom branscher med relativt låga ingångslöner. Fler sådana arbeten ökar möjligheten för många att komma in på arbetsmarknaden. Skattesänkningar för låginkomsttagare kan underlätta en sådan process.
- Lagregleringen av kollektivavtalen bör ses över för att öka den enskildes rättigheter. Bland annat borde möjlighet för enskilda löntagare att sluta avtal med arbetsgivare utan hänsyn till gällande kollektivavtal underlättas. Riskerna för att enskilda arbetstagare utnyttjas otillbörligt genom att hamna i en underlägsen position, exempelvis vid hög arbetslöshet, måste beaktas i denna översyn. Lagstiftning om att stridsåtgärder skall vara proportionerliga bör införas. Vi återkommer till utformningen av dessa regler i reservation 3.
- Arbetsmarknadens parter bör eftersträva ökad flexibilitet vad gäller lönebildning för ungdom. Lägre ingångslöner inom vissa branscher kan vara ett verksamt sätt att få fler unga i arbete. Detta bör i första hand lösas avtalsvägen.

Enligt vår uppfattning är det arbetsmarknadens parter som har det direkta ansvaret för lönebildningen. Staten kan dock genom lagstiftning och institut-

ionella ramar skapa förutsättningar för en bättre lönebildning. Vi anser därför att utvecklingen av den tidigare förlikningsmannaexpeditionen till ett medlingsinstitut kan vara något positivt. Man bör dock överväga om inte Medlingsinstitutet kan samverka/samlokalisera med någon annan befintlig myndighet, exempelvis Kammarkollegiet, för att därigenom minska bl.a. de administrativa kostnaderna.

Vi anser också att Medlingsinstitutet i sitt arbete bl.a. bör verka för samordnade avtalsperioder samt att ge råd och stöd till arbetsmarknadens parter för att främja en samhällsekonomiskt sund lönebildning. Vid konflikter skall Medlingsinstitutet kunna agera som medlare, genom att i samråd med parterna utse medlare som har förtroende hos de berörda.

En viktig uppgift för Medlingsinstitutet är att se till att statistik om löner finns tillgänglig på ett relevant sätt. Vi anser dock att SCB även i fortsättningen bör vara huvudansvarig för statistiken, eftersom den har fler avnämare än Medlingsinstitutet och risken finns att en flyttning av ansvaret för denna statistik till Medlingsinstitutet kan skapa problem med den samordning av den ekonomiska statistiken som görs inom SCB.

Sammanfattningsvis föreslår vi att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om lönebildning. Detta innebär att riksdagen bör bifalla motion A278 yrkandena 19–21 (kd) och avslå motion A227 yrkandena 1, 2, 4, 5 och 6 (m).

3. Förbud mot sympatiåtgärder m.m. (punkt 2) (m, kd, c, fp)

av Margareta Andersson (c), Mikael Odenberg (m), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Christel Anderberg (m), Elver Jonsson (fp), Henrik Westman (m) och Magnus Jacobsson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

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

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 3. Riksdagen bifaller därmed delvis motionerna 2000/01:A227 yrkandena 7 och 8, 2000/01:A278 yrkandena 26 och 27, 2000/01:A710 yrkande 4 samt 2000/01:T642 yrkande 11 i motsvarande del.

Ställningstagande

Enligt utskottets mening bör det införas ett proportionalitetskrav för att begränsa möjligheten till stridsåtgärder som kostar lite för den egna organisationen men orsakar stor skada för motparten och tredje man. Det skall inte vara möjligt att ta ut nyckelgrupper i strejk och vidta s.k. nålsticksåtgärder om detta vållar motparten eller tredje man stor skada. Kravet på proportionalitet bör gälla såväl vid primärkonflikter som vid svarsåtgärder och både vid konflikter som syftar till ett nytt avtal och vid sådana som syftar till ett s.k. hängavtal. Det skulle innebära ett visst skydd för den s.k. negativa föreningsrätten.

Utskottet kan konstatera att strejkrätten är mer begränsad i flera europeiska länder än vad den är i Sverige. I exempelvis Tyskland måste facket ta hänsyn till de ekonomiska skadeverkningarna av en strejk. Rimligen bör regler av detta slag vara förenliga med Sveriges internationella åtaganden.

Vidare anser vi att sympatiåtgärder bör förbjudas. Enligt vår uppfattning är det svårt att rättsligt motivera rätten till sympatiåtgärder. Den rätten försvaras i dag bara av den fackliga sidan som uppfattar rätten till sympatiåtgärder som en del av kollektivavtalssystemet. Den egentliga grunden för rätten till stridsåtgärder – att träffa kollektivavtal – finns inte vid sympatiåtgärder. Det behöver inte heller föreligga någon som helst intressegemenskap mellan den part som vidtar sympatiåtgärden och den part i primärkonflikten som sympatiåtgärden syftar till att stödja. Det kan t.o.m. vara så att en part som har träffat kollektivavtal efter stridsåtgärder i de egna förhandlingarna sedan också drabbas av sympatiåtgärder.

Ett annat skäl för ett förbud mot sympatiåtgärder är den ökade sårbarheten hos företagen till följd av den tekniska utvecklingen.

Vi föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört ovan om att införa ett proportionalitetskrav och att förbjuda sympatiåtgärder. Detta innebär att riksdagen delvis bör bifalla motionerna A227 yrkandena 7 och 8 (m), A278 yrkandena 26 och 27 (kd), A710 yrkande 4 (m) och T642 yrkande 11 delvis (m).

4. Lex Britannia m.m. (punkt 3) (m, fp)

av Mikael Odenberg (m), Patrik Norinder (m), Christel Anderberg (m), Elver Jonsson (fp) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

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

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 4. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2000/01:A263 yrkande 24 och 2000/01:T642 yrkande 11 i motsvarande del.

Ställningstagande

När det gäller de regler som brukar benämnas Lex Britannia är vi av den uppfattningen att dessa inte hör hemma på en modern arbetsmarknad med hög grad av internationalisering och ökade krav på flexibilitet för företagen och de anställda. Till detta kommer det förhållandet att det är osäkert om dessa regler står i överensstämmelse med de internationella åtaganden som Sverige gjort. Vi anser därför att dessa regler bör tas bort.

Vad sedan gäller den fackliga vetorätten anser vi att den kan kritiseras av flera olika skäl. Enligt vår uppfattning är det principiellt felaktigt att de fackliga organisationerna har getts långtgående befogenheter att vaka över hur lagregler efterlevs. Vetoreglerna och tillämpningen av dem uppfyller inte

heller befogade krav på rättssäkerhet. Reglerna ger inte den som drabbas av vetot någon möjlighet att bemöta anklagelserna, och han eller hon kan inte få en vetoförklaring rättsligt prövad. Vetorätten hindrar sund konkurrens och försvårar nyetablering av företag. Reglerna om facklig vetorätt bör därför upphävas.

Sammanfattningsvis föreslår vi att riksdagen bifaller motionerna A263 yrkande 24 (fp) och T642 yrkande 11 delvis (m) och ger regeringen i uppdrag att skyndsamt återkomma till riksdagen med förslag som innebär att den s.k. Lex Britannia avskaffas och reglerna om den fackliga vetorrätten tas bort.

5. Allmänna arbetsrättsliga frågor m.m. (punkt 4) (m, kd, c, fp)

av Margareta Andersson (c), Mikael Odenberg (m), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Christel Anderberg (m), Elver Jonsson (fp), Henrik Westman (m) och Magnus Jacobsson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

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

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 5 om behovet av en genomgripande reformering och modernisering av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Riksdagen bifaller därmed delvis motionerna 2000/01:A263 yrkandena 23 och 25, 2000/01:A278 yrkandena 22 och 24, 2000/01:A710 yrkandena 1–3 och 2000/01:N323 yrkande 19 samt avslår motionerna 2000/01:A701, 2000/01:A702, 2000/01:A703, 2000/01:A704 yrkande 1, 2000/01:A707, 2000/01:A711, 2000/01:A714 yrkandena 1 och 2, 2000/01:A715 samt 2000/01:A716.

Ställningstagande

Den nuvarande arbetsrättsliga lagstiftningen är utformad efter 1970-talets behov och arbetsmarknad, dvs. det traditionella industrisamhället. I takt med förändringar såväl på arbetsmarknaden som i samhället i stort har behovet av förändringar av arbetsrätten blivit allt större. På arbetsmarknaden i dag råder helt andra förhållanden. Ett stort antal människor står utanför arbetsmarknaden eller har svag anknytning till denna. Arbetet organiseras i andra former än tidigare och antalet visstidsanställningar ökar. All fler företag använder sig också av personal från personaluthyrningsföretag. Den nuvarande arbetsrättsliga lagstiftningen svarar inte mot de krav som förändringarna inneburit. Den är också komplicerad och svår att överblicka. Detta leder till att många företagare tvekar att nyanställa, vilket i sin tur leder till att företagen inte utvecklas och expanderar.

Enligt vår mening är det därför nödvändigt att arbetsrätten moderniseras och reformeras. En ny arbetsrättslig lagstiftning måste ge utrymme för ökad flexibilitet och göra det möjligt att träffa lokala överenskommelser anpassade till arbetstagarnas och företagens individuella förutsättningar.

Vi föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om förändring av arbetsrätten. Detta innebär att riksdagen delvis bör bifalla motionerna A263 yrkandena 23 och 25 (fp), A278 yrkandena 22 och 24 (kd), A710 yrkandena 1–3 (m) och N323 yrkande 19 (fp) samt att övriga motioner bör avslås i den mån de inte kan anses tillgodosedda genom vad vi har anfört.

6. Utredning om rätten till politisk information på arbetsplatsen (punkt 7) (m, kd, c, fp)

av Margareta Andersson (c), Mikael Odenberg (m), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Christel Anderberg (m), Elver Jonsson (fp), Henrik Westman (m) och Magnus Jacobsson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

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

7. Riksdagen avslår motion 2000/01:A208.

Ställningstagande

Vi tar avstånd från tanken på en lagfäst rätt till information och opinionsbildning på arbetsplatsen. När det finns ett intresse att få politisk information på arbetsplatsen utgår vi från att saken i allmänhet kan lösas i samförstånd mellan arbetsgivaren och arbetstagarna på den arbetsplatsen.

Vi kan konstatera att varken Demokratiutredningens majoritet eller någon enskild ledamot av utredningen och inte heller regeringen tagit upp frågan såsom arbetsmarknadsutskottets majoritet förväntat sig. Detta kan enligt vår uppfattning inte tolkas på annat sätt än att saken inte bedömts lämpa sig för lagreglering.

Med hänvisning till det anförda föreslår vi att riksdagen avslår motion A208 (s).

7. Den arbetsrättsliga lagstiftningen inom EU (punkt 8) (m)

av Mikael Odenberg, Patrik Norinder, Christel Anderberg och Henrik Westman (alla m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 8 borde ha följande lydelse:

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 7. Riksdagen bifaller därmed motion 2000/01:A710 yrkande 6.

Ställningstagande

Europeiska unionen har byggts upp för att trygga fred, välfärd och utveckling i medlemsländerna. Genom att öppna gränser och ta bort diskriminerande regler har EU kunnat främja en fri konkurrens och en god ekonomisk tillväxt. Enligt vår mening har EU därmed från början – långt före Amsterdamfördraget – varit en ”sysselsättningsunion”.

Som ett led i IGC-processen förordar vissa länder och politiska grupperingar att EU:s engagemang för att bekämpa arbetslösheten skall förstärkas. Vi delar givetvis denna strävan efter att minimera arbetslöshet och utanförskap. Det är emellertid viktigt att EU fokuserar på det som är de i egentlig mening gränsöverskridande frågor där EU har en uppgift och en kompetens.

Vi vill således varna för en utveckling där en omodern nationell arbetsrätt, i stället för att avvecklas, flyttas upp till Europainivå. En sådan utveckling skulle definitivt försvåra den vitalisering som Europa behöver genomgå för att kunna bjuda andra delar av världen en utvecklande konkurrens. Vi oroas därför av de tendenser som finns att genom den sociala stadgan och det sociala protokollet söka etablera en europeisk arbetsrätt.

De beslut som fattas inom ramen för den sociala stadgan och det sociala protokollet blir omedelbart bindande för Sverige. Enligt vår mening bör den svenska regeringen inom EU verka för att unionens regelverk på det arbetsrättsliga området begränsas till vad som kan motiveras utifrån gränsöverskridande och konstaterade problem som snedvrider konkurrensen.

Vi föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om regeringens hållning när det gäller unionens regelverk på det arbetsrättsliga området. Detta innebär att riksdagen bör bifalla motion A710 yrkande 6 (m).

8. Tidsbegränsade anställningar m.m. (punkt 10, motiveringen) (m)

av Mikael Odenberg, Patrik Norinder, Christel Anderberg och Henrik Westman (alla m).

Vi anser att utskottets ställningstagande i denna fråga borde ha följande lydelse.

Ställningstagande

För att företagare skall kunna bedriva en framgångsrik verksamhet är det viktigt att de kan anpassa den till olika förhållanden. I detta ingår att kunna använda de anställningsformer som passar i den aktuella situationen eftersom personalbehovet varierar från tid till annan, t.ex. vid tillfälliga arbetstoppar.

I stället för att som i dag i anställningsskyddslagen reglera vilka anställningsformer som är tillåtna och under vilka förutsättningar de får användas, bör man i så stor utsträckning som möjligt överlåta till den enskilde arbetsgivaren och arbetstagarerna att i anställningsavtalet reglera anställningsformen.

Stelbenta regler hämmar flexibiliteten och leder till ökade kostnader och mer byråkrati och motverkar dessutom nyanställningar. Det sistnämnda utvecklar vi närmare i reservation 12.

9. Tidsbegränsade anställningar m.m. (punkt 10) (v)

av Hans Andersson och Camilla Sköld Jansson (båda v).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 10 borde ha följande lydelse:

10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 9. Riksdagen bifaller därmed motion 2000/01:A218 yrkandena 1 och 2 samt avslår motionerna 2000/01:A256 yrkandena 4 och 5, 2000/01:A266 samt 2000/01:A278 yrkandena 23 och 25.

Ställningstagande

Enligt vår uppfattning kan man inte vara nöjd med sysselsättningsläget så länge människor arbetar deltid och har tillfälliga anställningar trots att de hellre vill arbeta heltid och ha fasta anställningar. Målet måste vara, som utskottets majoritet också betonar, att alla arbetssökande som önskar det skall erbjudas tillsvidareanställningar på heltid.

Vänsterpartiet har, bl.a. när anställningsskyddslagen ändrades hösten 1996, varnat för att förslagen som då genomfördes var otillräckliga för att minska de osäkra anställningarnas antal. Utvecklingen har visat att vi hade rätt. Vi anser därför att tidsgränsen för vikariat samt för kombinationer av visstidsanställningar skall vara 18 månader. Vidare noterar vi att utskottets majoritet har hänvisat till att Arbetslivsinstitutet bl.a. kommer att kartlägga förekomsten av tidsbegränsade anställningar. Vi anser till skillnad från majoriteten att riksdagen borde ha gett regeringen i uppdrag att utvidga Arbetslivsinstitutets uppdrag till att även omfatta att lämna förslag på hur antalet tidsbegränsade anställningar skall minskas och hur deltidsanställda skall tillförsäkras heltidsarbete.

Sammanfattningsvis föreslår vi att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om ett utvidgat utredningsuppdrag. Detta innebär att riksdagen bifaller motion A218 yrkandena 1 och 2 (v) samt avslår motionerna A256 yrkandena 4 och 5 (mp), A266 (s) samt A278 yrkandena 23 och 25 (kd) i den mån de inte kan anses tillgodosedda genom vad som anförts.

10. Tidsbegränsade anställningar m.m. (punkt 10) (kd)

av Stefan Attefall och Magnus Jacobsson (båda kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 10 borde ha följande lydelse:

10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 10. Riksdagen bifaller därmed motion 2000/01:A278 yrkandena 23 och 25 samt avslår motionerna 2000/01:A218 yrkandena 1 och 2, 2000/01:A256 yrkandena 4 och 5 samt 2000/01:A266.

Ställningstagande

Visstidsanställning vid tillfällig arbetsanhopning får enligt anställningsskyddslagen avse sammanlagt högst sex månader under två år. Denna korta tid kan enligt vår uppfattning leda till att arbetsgivare ser sig tvungna att välja att öka övertidsuttaget i stället för att nyanställa. Det är vidare inte rimligt att kräva att ett företag som får ett tillfälligt behov av arbetskraft som varar längre än sex månader skall tillsvidareanställa den nödvändiga arbetskraften för att kort tid därefter säga upp den på grund av arbetsbrist. Med för korta tidsgränser kan det också bli nödvändigt för arbetsgivaren att byta ut den visstidsanställda arbetsstyrkan efter sex månader. Detta gäller framför allt i de mindre företagen. Vi anser därför att man bör pröva att införa en tidsgräns på åtminstone ett år.

När det gäller frågan om provanställning anser vi att de ökade kraven i produktionen gör det svårare att bedöma hur en arbetstagare fungerar i arbetet. För att en provanställning skall kunna fylla sin funktion måste provotiden vara så lång att den ger tillräcklig möjlighet för en sådan bedömning. Med de nuvarande maximala sex månaderna finns en risk att arbetsgivarna inte vågar låta provanställningen övergå i en fast anställning utan i stället avbryter anställningsförhållandet. Vi anser därför att man bör förlänga provotiden till tolv månader.

Sammanfattningsvis föreslår vi att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om en förlängning av tidsgränserna för visstidsanställningar och provanställningar. Detta innebär att riksdagen bör bifalla motion A278 yrkandena 4 och 5 (kd) samt avslå motionerna A218 yrkandena 1 och 2 (v), A256 yrkandena 4 och 5 (mp) samt A266 (s).

11. Tidsbegränsade anställningar m.m. (punkt 10) (mp)

av Barbro Feltzing (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 10 borde ha följande lydelse:

10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 11. Riksdagen bifaller därmed motion 2000/01:A256 yrkandena 4 och 5 samt avslår motionerna 2000/01:A218 yrkandena 1 och 2, 2000/01:A266 samt 2000/01:A278 yrkandena 23 och 25.

Ställningstagande

Företag och myndigheter har börjat att mer systematiskt än tidigare utnyttja tillfällighetsanställningar, exempelvis projektanställda, inhyrda etc. I stället

för att tillsvidareanställa personal väljer många företag att ta in personal vid produktionstoppar, ett fenomen som brukar kallas "just in time". I maj 1990 hade 412 000 personer tillfälliga anställningar. I maj år 2000 hade 591 000 personer tillfälliga anställningar, dvs. en ökning med 180 000 personer på tio år. Under samma period har 370 000 arbeten försvunnit. Andelen arbetstagare med tillfälliga anställningar har ökat från 10,2 % till 14,9 % under 1990-talet. Den nya "projektkulturen" har lett till att allt fler drabbas av stress och utbrändhet redan i 30-årsåldern.

I dag är 15 % av arbetskraften tillfälligt anställd. Många arbetsgivare ser detta som något positivt. Den som inte orkar kan lätt bytas ut. Rädslan breder ut sig bland de anställda. Den som ställer krav får gå. De fackligt aktiva har inte mycket att sätta emot detta.

Myten om att arbetstagare föredrar en flexibel arbetsmarknad med tillfälliga anställningar är svår att spräcka. Flera undersökningar visar att de flesta människor anser att anställningstrygghet är viktigt. Det finns ingen skillnad mellan unga och gamla. Det är därför viktigt att användningen av tidsbegränsade anställningar minskar. Regeringen bör utreda hur antalet tillfälliga anställningar kan minskas.

För dem som även i fortsättningen kommer att vara tillfälligt anställda krävs åtgärder för att motverka den stress som denna utsatthet innebär. Det sociala trygghetssystemet måste ses över så att människor med oklara, tillfälliga anställningsförhållanden har samma trygghet vid arbetslöshet och sjukdom som fast anställda.

Sammanfattningsvis föreslår jag att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad jag har framfört om yttrandefrihet m.m. Detta innebär att riksdagen bör bifalla motion A256 yrkandena 4 och 5 (mp) samt avslå motionerna A218 yrkandena 1 och 2 (v), A266 (s) samt A278 yrkandena 23 och 25 (kd) i den mån de inte kan anses tillgodosedda genom vad som anförts.

12. Överenskommen visstidsanställning (punkt 11) (m)

av Mikael Odenberg, Patrik Norinder, Christel Anderberg och Henrik Westman (alla m).

Förslag till riksdagsbeslut

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

11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 12. Riksdagen bifaller därmed motion 2000/01:A6 och avslår motion 2000/01:A7 yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

När den nya anställningsformen överenskommen visstidsanställning föreslogs hösten 1996 kringgärdades den av ett antal tidsmässiga och antalsmässiga begränsningar. I samband med utskottsbehandlingen motsatte vi oss de olika begränsningsreglerna. Vi ansåg att farhågorna för missbruk av den nya an-

ställningsformen var överdrivna och att de olika begränsningsreglerna skulle komma att motverka syftet med införandet av anställningsformen, dvs. att underlätta nyanställningar.

Av skrivelsen framgår att våra farhågor har besannats. Den nya anställningsformen har i huvudsak blivit ett fiasko. Den har inte inneburit att nyanställningar har underlättats.

Av skrivelsen framgår bl.a. att Kommunförbundet och Landstingsförbundet anser att anställningsformen är svår att tillämpa på grund av begränsningsreglerna. Arbetsgivarverkets uppfattning är att anställningsformen endast förekommer i mycket begränsad omfattning. Enligt SAF har anställningsformen betydelse framför allt för de mindre företagen och den privata sektorn. Ett antal kollektivavtal utgör dock hinder för användning av anställningsformen.

Enligt vår uppfattning har anställningsformen använts i en mycket begränsad utsträckning. Samtidigt kvarstår behovet av att underlätta nyanställningar. Vi föreslår därför att riksdagen, med bifall till motion A6 (m), begär av regeringen att den snarast återkommer med förslag om borttagande av begränsningsreglerna i anställningsformen. Motion A7 yrkandena 1 och 2 (v) bör avslås.

13. Överenskommen visstidsanställning (punkt 11) (v)

av Hans Andersson och Camilla Sköld Jansson (båda v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 13. Riksdagen bifaller därmed motion 2000/01:A7 yrkande 1 samt avslår motionerna 2000/01:A6 och 2000/01:A7 yrkande 2.

Ställningstagande

När regeringen 1996 föreslog införandet av ytterligare en form av visstidsanställning avvisade Vänsterpartiet förslaget. Det fanns då lika litet som nu någon brist på människor som lever under osäkra och otrygga anställningsvillkor. Skillnaden mellan överenskommen visstidsanställning och övriga former av visstidsanställningar är att det inte behövs några sakliga skäl för att inrätta en överenskommen visstidsanställning. Grunden för att införa överenskommen visstidsanställning var att ge arbetsgivaren större makt över anställningsformen.

Det kan i vissa fall finnas skäl för visstidsanställning, t.ex. när det gäller ett arbete som bara varar en kort tid eller ett vikariat. Anställningsformen överenskommen visstidsanställning är bara en symbol för en ideologisk strömning som vill ha mer makt åt arbetsgivarna. Den tillgodoser inte någon bestämd

person. Vänsterpartiet menar att visstidsanställning skall få förekomma bara om det finns sakliga skäl för det.

Av utvärderingen av överenskommen visstidsanställning framgår att de andra, äldre formerna av tidsbegränsade anställningar är fullt tillräckliga. Anställningsformen överenskommen visstidsanställning motsvarar inte något verkligt behov på arbetsmarknaden och bör därför avskaffas.

Vi föreslår alltså att riksdagen bifaller den vänsterpartistiska motionen A7 yrkande 1.

14. Avskaffande av Arbetsdomstolen (punkt 14) (m)

av Mikael Odenberg, Patrik Norinder, Christel Anderberg och Henrik Westman (alla m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 14 borde ha följande lydelse:

14. Riksdagen beslutar avskaffa Arbetsdomstolen. Riksdagen bifaller därmed motion 2000/01:A710 yrkande 5.

Ställningstagande

Vi är principiella motståndare till specialdomstolar och partssammansatta domstolar. Enligt vår mening bör inte sådana förekomma. Det har i den praktiska rättstillämpningen visat sig att domstolar som tillförs ledamöter som företräder särintressen har en tendens att inte bara tillämpa gällande lag utan även fylla ut och skapa lag, vilket leder till mindre förutsebarhet; rättssäkerheten äventyras därmed.

Arbetsdomstolens funktioner bör därför övertas av det allmänna domstolsväsendet. Vi är övertygade om att en sådan ordning kommer att gynna förutsebarheten och rättssäkerheten. Detta gäller desto mer med de förändringar av arbetsrätten som vi föreslår.

Liksom vid andra tvister där parternas överenskommelser kan ersätta domstolsdom finns naturligtvis också på arbetsrättens område möjlighet för arbetsmarknadens parter och för enskilda arbetsgivare och arbetstagare att inrätta permanenta eller tillfälliga organ för rådgivning, konfliktlösning och avtalstolkning.

Avslutningsvis konstaterar vi att utskottsmajoriteten inleder sitt avstyrkande med konstaterandet att majoriteten redan tidigare prövat och avstyrkt vårt förslag. Detta är ett intressant argument – i synnerhet som regeringen i dag i en skrivelse till riksdagen har anslutit sig till den av Moderaterna motionsvis framförda ståndpunkten att de olika diskrimineringslagarna bör sammanföras i en gemensam lag och att de olika ombudsmannaämbetena (JämO, DO, HO och HomO) bör sammanläggas till ett gemensamt ämbete.

Detta föreslog vi redan i kommittémotionen 1998/99:K336. Motionen avvisades då och likartade krav har därefter avvisats upprepade gånger, senast i betänkande 2000/01:AU1. Vi hoppas nu att det omtänkande i utskottet som

med intill visshet gränsande sannolikhet stundar när det gäller diskrimineringslagar och ombudsmän så småningom också skall utsträckas till att även omfatta Arbetsdomstolens existens.

Vi föreslår att riksdagen bifaller motion A710 yrkande 5 (m) och avskaffar Arbetsdomstolen.

15. Stuverimonopolet m.m. (punkt 15) (m, fp)

av Mikael Odenberg (m), Patrik Norinder (m), Christel Anderberg (m), Elver Jonsson (fp) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

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

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 15. Riksdagen bifaller därmed delvis motionerna 2000/01:T211 yrkande 18 samt 2000/01:T642 yrkandena 3 och 4.

Ställningstagande

Vi kan konstatera att skråväsendet fortlever i hamnarna i form av det s.k. stuverimonopolet, vilket leder till dyra stuveriorganisationer och orationella hanteringsmetoder. Det har bl.a. inte varit möjligt att införa automatiserad lasthantering. Stuverimonopolet baseras till stor del på den s.k. listningen, dvs. förbud för andra företag än de som Transportarbetareförbundet godkänt, att utföra stuveriarbete i hamnarna. Listningen utgör ett klart konkurrenshinder. Förutom den s.k. listningen baseras stuverimonopolet dels på en föråldrad förordning om hamnverksamhet, dels på ILO-konvention 137. Vi kan också konstatera att det inom EU numera finns krav på att hamnverksamhet skall konkurrensutsättas. Flera uppmärksammade domar, bl.a. mot hamnen i Genua, har medfört att stuverimonopolen har upphört i vissa europeiska hamnar.

Enligt vår mening bör man därför snarast avveckla det svenska stuverimonopolet och anpassa hamnverksamheten till EU:s konkurrensregler.

Vi föreslår alltså att riksdagen med anledning av motionerna T211 yrkande 18 (fp) och T642 yrkandena 3 och 4 (m) tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om stuverimonopolets avvecklande.

16. Övergångsdirektivet m.m. (punkt 16) (m)

av Mikael Odenberg, Patrik Norinder, Christel Anderberg och Henrik Westman (alla m).

Förslag till riksdagsbeslut

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

16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 16. Riksdagen bifaller därmed motion 2000/01:T642 yrkande 11 i motsvarande del.

Ställningstagande

Svensk rederinäring har under senare år utsatts för konflikter och konflikthot i stor omfattning. Dessa har drabbat såväl rederierna som svensk industri på ett orimligt sätt. Enligt vår uppfattning måste därför den arbetsrättsliga lagstiftningen ändras. Som framgår av våra reservationer vid punkterna 3 och 4 anser vi att möjligheterna till sympatiblockader måste begränsas och den s.k. Lex Britannia upphävas.

När det gäller anställningsskyddslagens regler om personalövergångar vid överlåtelse av verksamhet skiljer sig den svenska lagstiftningen, som omfattar skepp, från det s.k. övergångsdirektivet (rådets direktiv 77/187/EEG). Direktivet är till skillnad från vad som gäller enligt den svenska lagstiftningen inte tillämpligt på sjögående fartyg. Eftersom den svenska lagstiftningen därigenom kommer i konflikt med EU-reglerna anser vi att det svenska undantaget bör avskaffas.

Vi kan konstatera att det finns speciella arbetsrättsliga regler som gäller för sjöfarten, exempelvis bestämmelser om sjuklön och arbetstid. Dessa bestämmelser har historiska orsaker men saknar i dag betydelse. Vi anser därför att dessa bestämmelser bör anpassas till de generella bestämmelser som gäller för svensk arbetsmarknad.

Sammanfattningsvis föreslår vi att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om sjöfarten och den svenska arbetsmarknaden. Detta innebär att riksdagen bifaller motion 2000/01:T642 yrkande 11 delvis.

Särskilda yttranden

1. Lönebildning (fp)

Elver Jonsson (fp) anför:

Enligt Folkpartiets uppfattning är en av de viktigaste uppgifterna att modernisera de regler som styr den svenska arbetsmarknaden. Dagens lagstiftning bidrar till att cementera arbetslösheten på en högre nivå än nödvändigt och till att skapa problem med lönebildningen.

Lönebildningen och arbetsmarknadslagarna skall ses som instrument för att skapa balans mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmarknaden. Den moderna arbetsmarknadslagstiftningen kom till för att man ansåg att den anställde hade en svag position mot arbetsgivaren. Detta var ett riktigt påpekande såväl när lagstiftningen infördes som i dag. Vad som har gått snett är att organisationerna både på arbetstagar- och arbetsgivar sidan i många fall inte sökt eller uppnått en bättre ordning beträffande lönebildning och större inflytande för den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren. Det är ändock viktigt att påpeka att det i huvudsak är avtal mellan arbetsmarknadens parter som skall lösa dessa frågor. Lagstiftning skall endast tillämpas i de fall där det är uppenbart att nuvarande regler inte fungerar som tänkt eller lyckats lösa förutsättningarna för en konstruktiv lönebildning.

2. Tystnaden på arbetsplatsen (mp)

Barbro Feltzing (mp) anför:

Klimatet i arbetslivet har hårdnat, med ökad konkurrens och stramare ekonomi. Massarbetslösheten under 1990-talet har gjort att arbetsgivarna har haft stor tillgång till arbetskraft och kunnat välja och vraka bland de arbetslösa.

Ett stort och växande arbetsmiljöproblem är rädslan för att framföra kritik på arbetsplatsen. Anställda vågar inte öppet kritisera sin arbetsgivare av rädsla för att få problem på arbetsplatsen. Tystnaden breder ut sig på arbetsplatser inom skilda sektorer. Många arbetsgivare kräver i dag total tystnad av sina medarbetare. Inte bara privata arbetsgivare utan också kommuner och landsting finns bland dem som menar att lojalitet innebär att man inte skall kritisera sin arbetsgivare. Mest markant är detta inom den offentliga sektorn. Nästan varannan kommunalt anställd vågar inte öppet kritisera sin arbetsgivare, och så många som 16 % avstår från kritik av rädsla för att förlora arbetet eller därför att man tror att det kan orsaka problem på den egna arbetsplatsen. Man håller därför hellre tyst om oegentligheter än säger ifrån.

Rädslan för att kritisera är störst bland kvinnor och äldre arbetstagare samt hos administrativ personal. De som har tidsbegränsade anställningar har svårast att säga ifrån. Man tar hellre en dålig arbetsmiljö än inga lönelöft eller inget arbete alls.

Ett annat problem är avsaknaden av meddelarskydd för anställda i privata företag. Det nuvarande skyddet gäller endast offentlig verksamhet. När privata företag alltmer tar över inom exempelvis sjukvården försvinner detta skydd. Detsamma gäller för bolagiseringen av Televerket och Posten.

Vid privatisering av offentlig verksamhet och i privata företag gäller alltså inte personalens yttrandefrihet eller det grundlagsstadgade anonymitets- och meddelarskyddet. Arbetsgivaren har rätt att kräva lojalitet av de anställda. Kritik kan anses som ett hot mot företagets ställning på marknaden. Den som ändå kritiserar sin arbetsgivare offentligt riskerar disciplinära åtgärder eller i värsta fall uppsägning.

3. Arbetsdomstolen (kd)

Stefan Attefall och Magnus Jacobsson (båda kd) anför:

Vi har tidigare påpekat att vi anser att det är principiellt tveksamt att ha specialdomstolar. Enligt vår uppfattning bör dessa i möjligaste mån avskaffas och deras uppgifter övertas av de allmänna domstolarna. Samtidigt måste man konstatera att det vid Arbetsdomstolen har utvecklats en hög kompetens inom det arbetsrättsliga området. Man bör därför utreda hur denna kompetens skall tas till vara innan eventuella beslut om avveckling av Arbetsdomstolen fattas.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Skrivelsen

I regeringens skrivelse 1999/2000:146 Anställningsformen överenskommen visstidsanställning lämnas en redovisning för den utvärdering som en referensgrupp hade genomfört när det gäller anställningsformen. Regeringens slutsats är att det inte finns anledning att vidta några åtgärder med anledning av rapporten.

Motioner från allmänna motionstiden

2000/01:Ub807 av Ewa Thalén Finné m.fl. (m) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om arbetsrätten i Skåne.

2000/01:T211 av Kenth Skårvik m.fl. (fp) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut:

18. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag så att stuverimonopolet kan avvecklas.

2000/01:T642 av Per-Richard Molén m.fl. (m) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut:

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

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ILO-konvention 137.

11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om sjöfarten och den svenska arbetsmarknaden.

2000/01:N323 av Eva Flyborg m.fl. (fp) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut:

19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en modernisering av arbetsmarknadslagarna.

2000/01:A208 av Bengt Silfverstrand och Ronny Olander (s) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut: Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om rätten till politisk information och opinionsbildning på arbetsplatsen.

2000/01:A218 av Hans Andersson m.fl. (v) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om heltid som norm.

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs kring omvandling av tillfälliga jobb till tillsvidareanställningar.

2000/01:A227 av Mikael Odenberg m.fl. (m) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om betydelsen av att lönebildningen sker så decentraliserat som möjligt.

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om statsmakernas ansvar för lönebildningens funktionssätt.

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om vikten av lönespridning och belöning av kunskap.

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behoven av sänkta reservationslöner.

6. Riksdagen beslutar att införa en allmän obligatorisk arbetslöshetsförsäkring i enlighet med vad som anförs i motionen.

7. Riksdagen beslutar att införa regler om proportionalitet i medbestämmandelagen i enlighet med vad som anförs i motionen.

8. Riksdagen beslutar att avskaffa rätten till sympatiåtgärder i enlighet med vad som anförs i motionen.

2000/01:A231 av Lena Sandlin-Hedman och Ingemar Josefsson (s) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut: Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om utbildning av nya företagare för att undvika konflikter på arbetsmarknaden som grundas i okunskap.

2000/01:A256 av Matz Hammarström m.fl. (mp) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut:

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att utreda hur användandet av tillfälliganställningar i samhället kan minskas.

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en utredning och översyn av trygghetssystemen för tillfälliganställda.

2000/01:A263 av Elver Jonsson m.fl. (fp) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut:

23. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en reformerad arbetsrätt.

24. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ett borttagande av vetorätten vid entreprenader samt att den s.k. lex Britannia skall slopas.

25. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en parlamentarisk utredning av arbetsrätten.

2000/01:A266 av Lena Sandlin-Hedman och Ingemar Josefsson (s) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut: Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om åtgärder mot ofrivilliga tillfälliga anställningar.

2000/01:A278 av Stefan Attefall m.fl. (kd) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut:

19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om lönebildningen.

20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om Medlingsinstitutets arbetsuppgifter och roll i lönebildningen.

21. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om ansvaret för lönestatistiken.

22. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om en moderniserad arbetsrätt.

23. Riksdagen beslutar att möjligheten till provanställning förlängs till tolv månader.

24. Riksdagen beslutar att ändra tiden för arbetsgivares skyldighet att återanställa till sex månader.

25. Riksdagen beslutar att visstidsanställning vid arbetsanhopning bör tillåtas upp till två år.

26. Riksdagen begär att regeringen lägger fram lagförslag som innebär att stridsåtgärder skall vara proportionerliga.

27. Riksdagen begär att regeringen lägger fram lagförslag om att sympatiåtgärder inte skall tillåtas som instrument vid arbetsmarknadskonflikter.

28. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om behovet av ökad information om gällande regler på arbetsrättens område.

2000/01:A701 av Gunnar Axén (m) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut: Riksdagen beslutar att avskaffa lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

2000/01:A702 av Carina Hägg (s) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut: Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att också psykologiska test uppmärksammas vid översyn av den personliga integriteten i arbetslivet.

2000/01:A703 av Karin Pilsäter (fp) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut: Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att 3 § lagen om anställningsskydd bör ändras så att regeln om dubbel anställningstid tas bort.

2000/01:A704 av Margit Gennser (m) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om förändringar av lagen om anställningsskydd (LAS) för att minska diskrimineringen av den äldre arbetskraften.

2000/01:A707 av Lisbeth Staaf-Igelström och Lennart Axelsson (s) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut: Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen i syfte att stärka de fackligt förtroendevaldas ställning på arbetsmarknaden.

2000/01:A710 av Mikael Odenberg m.fl. (m) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut:

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till en förenklad och individualiserad arbetsrättslig lagstiftning i enlighet med vad som anförs i motionen.

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om den negativa föreningsrätten på arbetslivsområdet.

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om tillämpning av kollektivavtal.

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om modernisering av konfliktreglerna.

5. Riksdagen beslutar att avskaffa Arbetsdomstolen i enlighet med vad som anförs i motionen.

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om den svenska arbetsrättsliga hållningen i EU.

2000/01:A711 av Birgitta Ahlqvist och Lennart Klockare (s) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut: Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om medlyssning på call-center-företag.

2000/01:A714 av Barbro Feltzing m.fl. (mp) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut:

1. Riksdagen begär att regeringen tillsätter en parlamentarisk utredning för att komma till rätta med tystnaden på våra arbetsplatser.

2. Riksdagen begär att regeringen tillsätter en utredning om en ändring i medbestämmandelagen.

2000/01:A715 av Ronny Olander och Britt-Marie Lindkvist (s) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut: Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om drogtester i arbetslivet.

2000/01:A716 av Anders Ygeman (s) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut: Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om utökat medbestämmande.

Motioner med anledning av regeringens skrivelse 1999/2000:146

2000/01:A6 av Mikael Odenberg m.fl. (m) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut: Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om borttagande av begränsningsreglerna i anställningsformen överenskommen visstidsanställning.

2000/01:A7 av Hans Andersson m.fl. (v) vari föreslås att riksdagen fattar följande beslut:

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att avskaffa anställningsformen överenskommen visstidsanställning (ÖVA).

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om åtgärder mot missbruk av visstidsanställningar.