

# Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2018/19:AU9

## Arbetsrätt

---

### Sammanfattning

Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden. Yrkandena gäller bl.a. ett flexiblere regelverk, anställningsskydd, anställningsformer, turordning, stridsåtgärder och utstationering av arbetstagare. Utskottet hänvisar i vissa fall till att det gällande regelverket är väl avvägt och inte i behov av förändringar. Utskottet hänvisar även till bl.a. parternas ansvar på den svenska arbetsmarknaden och det vidare arbetet med att genomföra innehållet i den sakpolitiska överenskommelse som i januari 2019 slöts mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet.

I betänkandet finns 26 reservationer (M, SD, C, V, KD, L) och 8 särskilda yttranden (C, L).

#### *Behandlade förslag*

Cirka 80 yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2018/19.

# Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	4
Redogörelse för ärendet .....	8
Ärendet och dess beredning.....	8
Utskottets överväganden.....	9
Flexiblare regelverk m.m.....	9
Nya anställningsformer .....	13
Stärkt anställningsskydd.....	15
Rätt till heltid.....	20
Turordningsreglerna .....	21
Företrädesrätten till återanställning .....	25
Uthyrning av arbetstagare.....	27
Utökad rätt till ledighet.....	29
Stridsåtgärder .....	32
Utstationering av arbetstagare .....	36
Lag mot trakasserier i arbetslivet m.m. ....	41
Socialt protokoll inom EU, Global Deal och ILO:s kärnkonventioner.....	43
Reservationer .....	45
1. Flexiblare regelverk m.m., punkt 1 (M).....	45
2. Flexiblare regelverk m.m., punkt 1 (KD) .....	46
3. Flexiblare regelverk m.m., punkt 1 – motiveringen (V) .....	47
4. Nya anställningsformer, punkt 2 (M, KD).....	48
5. Nya anställningsformer, punkt 2 (SD).....	49
6. Nya anställningsformer, punkt 2 – motiveringen (V).....	49
7. Stärkt anställningsskydd, punkt 3 (V).....	50
8. Rätt till heltid, punkt 4 (V) .....	52
9. Turordningsreglerna, punkt 5 (M) .....	53
10. Turordningsreglerna, punkt 5 (SD).....	54
11. Turordningsreglerna, punkt 5 (V).....	55
12. Turordningsreglerna, punkt 5 (KD).....	56
13. Företrädesrätten till återanställning, punkt 6 (M) .....	57
14. Företrädesrätten till återanställning, punkt 6 (V) .....	57
15. Uthyrning av arbetstagare, punkt 7 (V) .....	58
16. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (M).....	60
17. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (SD) .....	60
18. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (KD) .....	62
19. Stridsåtgärder, punkt 9 (M) .....	63
20. Stridsåtgärder, punkt 9 (KD) .....	64
21. Stridsåtgärder, punkt 9 (L).....	65
22. Lex Laval, punkt 10 (M, C, KD, L).....	66
23. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 11 (M, KD) .....	67
24. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 11 (V) .....	68
25. Lag mot trakasserier i arbetslivet m.m., punkt 12 (V) .....	69
26. Socialt protokoll inom EU, Global Deal och ILO:s kärnkonventioner, punkt 13 (V) .....	70
Särskilda yttranden .....	71
1. Flexiblare regelverk m.m., punkt 1 (C) .....	71
2. Flexiblare regelverk m.m., punkt 1 (L).....	71

3. Nya anställningsformer, punkt 2 (C, L) .....	71
4. Stärkt anställningsskydd, punkt 3 (L) .....	72
5. Turordningsreglerna, punkt 5 (C) .....	72
6. Turordningsreglerna, punkt 5 (L) .....	73
7. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (C).....	73
8. Stridsåtgärder, punkt 9 (C) .....	73
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag .....	74
Motioner från allmänna motionstiden 2018/19 .....	74

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. Flexibla regelverk m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:2060 av Gulan Avci m.fl. (L) yrkande 6,  
2018/19:2425 av Kristina Yngwe m.fl. (C) yrkande 36,  
2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 3,  
2018/19:2596 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 29,  
2018/19:2694 av Helena Lindahl m.fl. (C) yrkande 8,  
2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkandena 11 och 14,  
2018/19:2843 av Annika Qarlsso m.fl. (C) yrkande 33 och  
2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkande 25.

*Reservation 1 (M)*

*Reservation 2 (KD)*

*Reservation 3 (V) – motiveringen*

## 2. Nya anställningsformer

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:78 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 7,  
2018/19:2694 av Helena Lindahl m.fl. (C) yrkande 2,  
2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 7,  
2018/19:2819 av Tobias Billström m.fl. (M, C, KD, L) yrkande 1,  
2018/19:2842 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 1 och  
2018/19:2918 av Ulf Kristersson m.fl. (M) yrkande 7.

*Reservation 4 (M, KD)*

*Reservation 5 (SD)*

*Reservation 6 (V) – motiveringen*

## 3. Stärkt anställningsskydd

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 15, 16, 18, 19 och  
27,  
2018/19:742 av Hillevi Larsson m.fl. (S),  
2018/19:744 av Hillevi Larsson m.fl. (S),  
2018/19:947 av Pyry Niemi (S),  
2018/19:1082 av Paula Holmqvist m.fl. (S) och  
2018/19:2039 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 2.

*Reservation 7 (V)*

## 4. Rätt till heltid

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 35 och  
2018/19:583 av Roger Hedlund (SD).

*Reservation 8 (V)***5. Turordningsreglerna**

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:78 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 4,

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 20,

2018/19:424 av Christian Carlsson (KD),

2018/19:1663 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M),

2018/19:1866 av Borianana Åberg (M),

2018/19:1897 av Louise Meijer och Noria Manouchi (båda M),

2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkandena 1 och 2,

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 12,

2018/19:2842 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 8 och

2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkande 24.

*Reservation 9 (M)*

*Reservation 10 (SD)*

*Reservation 11 (V)*

*Reservation 12 (KD)*

**6. Företrädesrätten till återanställning**

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 17 och

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 13.

*Reservation 13 (M)*

*Reservation 14 (V)*

**7. Uthyrning av arbetstagare**

Riksdagen avslår motion

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 21–25.

*Reservation 15 (V)*

**8. Utökad rätt till ledighet**

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:152 av Mattias Bäckström Johansson m.fl. (SD) yrkande 1,

2018/19:1639 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkandena 1, 13 och 48,

2018/19:1640 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 1,

2018/19:2783 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 11,

2018/19:2822 av Jakob Forssmed (KD) yrkande 11,

2018/19:2829 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 1,

2018/19:2989 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkande 88 och

2018/19:2997 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkandena 8 och 32.

*Reservation 16 (M)*

*Reservation 17 (SD)*

*Reservation 18 (KD)*

## 9. Stridsåtgärder

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:421 av Christian Carlsson (KD),

2018/19:522 av Markus Wiechel (SD),

2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkandena 10 och 11,

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 24 och

2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkandena 26 och 27.

*Reservation 19 (M)*

*Reservation 20 (KD)*

*Reservation 21 (L)*

## 10. Lex Laval

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 4,

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 26 och

2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkande 23.

*Reservation 22 (M, C, KD, L)*

## 11. Övrigt om utstationering av arbetstagare

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 4,

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 25 och

2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkande 22.

*Reservation 23 (M, KD)*

*Reservation 24 (V)*

## 12. Lag mot trakasserier i arbetslivet m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 29,

2018/19:753 av Ingemar Nilsson (S),

2018/19:1152 av Åsa Eriksson (S) och

2018/19:1160 av Kadir Kasirga och Teres Lindberg (båda S).

*Reservation 25 (V)*

## 13. Socialt protokoll inom EU, Global Deal och ILO:s kärnkonventioner

Riksdagen avslår motionerna

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 3,

2018/19:723 av Håkan Svenneling m.fl. (V) yrkande 2 och

2018/19:757 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 6.

*Reservation 26 (V)*

Stockholm den 2 maj 2019

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Anna Johansson*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anna Johansson (S), Gulan Avci (L), Patrik Björck (S), Saila Quicklund (M), Magnus Persson (SD), Helén Pettersson (S), Ali Esbati (V), Ellen Juntti (M), Ebba Hermansson (SD), Johan Andersson (S), Serkan Köse (S), Alexander Christiansson (SD), Leila Ali-Elmi (MP), Maria Nilsson (L), Hanif Bali (M), Alireza Akhondi (C) och Désirée Pethrus (KD).

# Redogörelse för ärendet

## Ärendet och dess beredning

I betänkandet behandlar utskottet 76 motionsyrkanden om arbetsrättsliga frågor från allmänna motionstiden 2018/19. Motionsyrkandena gäller bl.a. frågor om ett flexiblare regelverk, anställningsskydd, anställningsformer, turordning, stridsåtgärder och utstationering av arbetstagare.

Motionsförslagen finns i bilagan.



# Utskottets överväganden

## Flexiblare regelverk m.m.

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om ett flexibla arbetsrättsligt regelverk i form av bl.a. förlängd period för provanställning och förändrade regler vid uppsägning. Utskottet hänvisar till att det vidare arbetet med att genomföra innehållet i januariavtalet bör avvaktas.

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

### Motionerna

Moderaterna framhåller i kommittémotion 2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. att det finns ett behov av större flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden. Partiet anser att ett alltför strikt anställningsskydd kan försvåra inträdet på arbetsmarknaden för många grupper. För att underlätta för dessa grupper att komma in på arbetsmarknaden och få sitt första jobb vill Moderaterna förlänga tiden för provanställning från sex till tolv månader (yrkande 11). Vidare anser partiet att bestämmelserna om uppsägningstvister i lagen (1982:80) om anställningsskydd, kallad anställningsskyddslagen, innebär en stor osäkerhet och en stor kostnad för en arbetsgivare. Moderaterna vill därför begränsa tiden i anställning under en uppsägningstvist till ett år och sänka skadeståndsnivåerna för felaktiga uppsägningar för små företag (yrkande 14).

Centerpartiet framhåller i kommittémotion 2018/19:2425 av Kristina Yngwe m.fl. vikten av att värna flexibla anställningsformer såsom visstidsanställningar (yrkande 36). Partiet anser att flexibilitet i regelverket behövs för att säkerställa att företag kan anställa i den mån som behövs. Behovet av flexibilitet betonas även i kommittémotion 2018/19:2694 av Helena Lindahl m.fl. där partiet vill att lagar och regler på arbetsmarknaden görs om för att sänka trösklarna samt öka flexibiliteten och tryggheten (yrkande 8). I kommittémotion 2018/19:2843 av Annika Qarlsso m.fl. föreslår Centerpartiet att det ska bli enklare att säga upp personer som begår sexuella övergrepp eller trakasserar sina kollegor (yrkande 33).

Kristdemokraterna anser i kommittémotion 2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. att det behövs förändringar i det arbetsrättsliga regelverket så att fler arbetsgivare ska våga öppna dörren för den som står utan jobb. Partiet vill därför att provanställningstiden i anställningsskyddslagen ska förlängas från sex till tolv månader (yrkande 25).

Liberalerna anför i partimotion 2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. att fler vägar till arbete behöver skapas. Partiet menar att olika former av incitament

som minimerar risken för arbetsgivarna är nödvändiga. Som ett steg i den riktningen föreslår partiet att provanställningstiden i anställningsskyddslagen ska förlängas från sex till tolv månader (yrkande 3). I partimotion 2018/19:2596 av Jan Björklund m.fl. noterar Liberalerna att personer som är dömda för brott ofta har mycket svårt att hitta en vanlig försörjning. Partiet vill därför se åtgärder för att underlätta för före detta kriminella att komma ut på den ordinarie arbetsmarknaden (yrkande 29). En möjlighet som partiet framhåller i motionen är att ge bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar så att före detta kriminella får normala yrkeserfarenheter och meriter att hänvisa till. I kommittémotion 2018/19:2060 av Gulan Avci m.fl. framhåller Liberalerna vikten av flexibilitet på arbetsmarknaden men påpekar samtidigt att det finns vissa risker för grupper med otrygga anställningar. Partiet anser att det bör utredas om Sveriges minimiregler för arbetsmiljöskydd och anställningsvillkor kan gälla för samtliga arbetsplatser (yrkande 6).

## Rättslig bakgrund

### *Provanställning*

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

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

Frågan om hur provanställningar ska regleras förekommer även i Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen, COM(2017) 797. Europaparlamentet antog i april 2019 en lagstiftningsresolution om direktivet. Av artikel 8 framgår bl.a. att en provanställningsperiod inte ska överskrida sex månader men att längre perioder ska vara tillåtet om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse. Enligt artikel 14 är det också möjligt att göra avvikelser genom kollektivavtal. För att träda i kraft krävs ett formellt antagande av rådet, vilket ännu inte har skett.

### *Uppsägningstvister*

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

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

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

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet vill inledningsvis poängtera att utgångspunkten vid utformningen av det arbetsrättsliga regelverket bör vara den ordning som följer av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Genom att kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler är det möjligt att skapa stabila förutsättningar för att reglera arbetsrättens många olika delar. Utskottet anser att det även framöver är viktigt att värna rollen som arbetsmarknadens parter har för att sköta spelreglerna på arbetsmarknaden genom att teckna kollektivavtal. Statens övergripande uppgift är att skapa förutsättningar för parterna att ta sitt ansvar samtidigt som staten måste säkerställa vissa grundläggande villkor. Inriktningen för arbetsrätten i stort måste vara att lägga grunden för ett arbetsliv som tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande.

Utskottet anser att frågor om det arbetsrättsliga regelverket ofta med stor fördel kan överlämnas till parterna på arbetsmarknaden för samtal och överenskommelser avtalsvägen. Utskottet noterar också att så ofta sker och att parterna

verkar ha en kontinuerlig dialog. Att parterna tar ett stort ansvar för regleringen av arbetsmarknaden och anpassar villkoren efter förutsättningarna i olika branscher och utifrån ökade krav på snabb omställning stärker Sveriges konkurrenskraft och är en viktig del av den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Det finns skäl att framhålla att med utvecklingen av det moderna arbetslivet följer nya utmaningar som i sig kan påverka den svenska arbetsmarknadsmodellens förutsättningar. Det är fråga om utmaningar som kan ställa det arbetsrättsliga regelverket på prov. Nya sätt att organisera arbetet ökar som en följd av bl.a. digitalisering och automatisering. Rörligheten mellan olika länder av både arbetskraft och tjänster ökar, liksom förekomsten av utstationerad arbetskraft. Det går även att se en förändring av sammansättningen på arbetsmarknaden, inte minst hos de som försöker ta sig in på arbetsmarknaden. Utskottet anser att det är viktigt att regelverket följer med i utvecklingen och att anpassningar sker när det visar sig nödvändigt. För att vara framgångsrika behöver eventuella anpassningar ske i en nära dialog mellan staten och arbetsmarknadens parter.

Utskottet konstaterar att flera partier har framställt yrkanden inriktade på åtgärder som de menar skulle leda till ett mer flexibelt regelverk. Det har tagit sig uttryck i form av bl.a. krav på en förlängning av perioden som det är tillåtet att vara provanställd enligt anställningsskyddslagen och ändringar av regelverket vid uppsägningar. Som utskottet uttryckt ovan delar det uppfattningen att regelverket på arbetsmarknaden behöver ha ett visst mått av flexibilitet och att anpassningar bör ske i takt med utvecklingen på arbetsmarknaden. Utskottet kan således ställa sig bakom delar av partiernas grundförutsättningar om vad som bör vara styrande för utvecklingen på området.

När det gäller den kommande utvecklingen av det arbetsrättsliga regelverket noterar utskottet att den sakpolitiska överenskommelse om politikens inriktning på flera områden som Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet träffade i januari 2019 tydligt fångar upp de frågor som motionerna i detta avsnitt avser. Av det s.k. januariavtalet framgår bl.a. att partierna enats om ett omfattande förändringsarbete på det arbetsrättsliga området. Enligt avtalet ska arbetsrätten moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter ska upprätthållas. Vidare anges bl.a. att arbetsrätten ska ge företagen flexibilitet och skydda den enskilde arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar. Det anges även uttryckligen att en utredning på området ska få i uppdrag att lägga förslag som, särskilt för mindre företag, innebär lägre kostnader vid uppsägningar, samtidigt som rättssäkerhet och skydd mot godtycke upprätthålls. Utredningen ska också föreslå hur arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och den anställdes omställningsförmåga kan stärkas. Av avtalet framgår även att de små och medelstora företagens behov av flexibilitet särskilt ska beaktas.

I enlighet med vad som slås fast i januariavtalet beslutade regeringen den 25 april 2019 om kommittédirektiven för utredningen på området (dir. 2019:17). Av direktiven framgår bl.a. att utredningen ska innehålla fyra

deluppdrag om turordningsreglerna, kompetensutveckling och omställning, lägre kostnader vid uppsägning samt balans i anställningsskyddet. Utskottet kan således konstatera att det arbetsrättsliga regelverket överlag, och inte minst frågan om behovet av flexibilitet, kommer att få en rejäl översyn inom den närmsta tiden.

Som framhållits i det föregående är parternas roll central när det gäller utformningen av det arbetsrättsliga regelverket. Utskottet välkomnar att partierna bakom januariavtalet har vägt in det här genom att ange att den kommande utredningen ska ha kontakt med parterna och genom att ge parterna möjlighet att på egen hand nå en överenskommelse om hur anställningsskyddslagen ska reformeras. En överenskommelse som i så fall kommer att läggas fram av regeringen framför utredningens eventuella förslag. Utskottet anser att den ordning som har valts för det kommande arbetet med att ändra det arbetsrättsliga regelverket är väl avvägd. Det är en ordning som stämmer väl överens med den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Sammanfattningsvis anser utskottet att det finns skäl att avvakta det vidare arbetet med att genomföra innehållet i januariavtalet och att det inte finns något behov av att vidta åtgärder med anledning av de förslag som behandlas i detta avsnitt. Samtliga motionsyrkanden avstyrks därför.

## Nya anställningsformer

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om inträdesjobb och lärlingsanställningar. Utskottet hänvisar bl.a. till att det vidare arbetet med att genomföra innehållet i januariavtalet bör avvaktas.

Jämför reservation 4 (M, KD) och 5 (SD), motivreservation 6 (V) och särskilt yttrande 3 (C, L).

### Motionerna

Moderaterna, Centerpartiet, Liberalerna och Kristdemokraterna understryker i den gemensamma motionen 2018/19:2819 av Tobias Billström m.fl. att det är genom fler jobb och fler och nya vägar till jobb som utanförskapet kan brytas. Partierna föreslår därför att inträdesjobb ska införas för att underlätta för nyanlända och unga med kort utbildning att få ett arbete (yrkande 1). Inträdesjobb är enligt förslaget en förenklad anställning med vissa närmare angivna villkor som riktar sig till nyanlända de fem första åren i Sverige och unga upp till 23 år utan gymnasieexamen. Motsvarande förslag framförs av Moderaterna i partimotion 2018/19:2918 av Ulf Kristersson m.fl. (yrkande 7) och kommittémotion 2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (yrkande 7). I motion 2018/19:2842 av Martin Ådahl m.fl. föreslår Centerpartiet att regeringen ser över möjligheterna att införa inträdesjobb i syfte att skapa fler enkla jobb och sänka trösklarna för nyanlända och unga som står långt från

arbetsmarknaden (yrkande 1). Behovet av att införa inträdesjobb framhålls av Centerpartiet även i kommittémotion 2018/19:2694 av Helena Lindahl m.fl. (yrkande 2).

Sverigedemokraterna vill i motion 2018/19:78 av Magnus Persson m.fl. att möjligheten att införa lärlingsanställningar ska utredas (yrkande 7). Partiet anser att arbetet bör ske tillsammans med arbetsmarknadens parter. Utgångspunkten ska vara att lärlingen ska kunna kombinera gymnasiestudier med möjligheten att lära sig ett yrke hos en arbetsgivare och för det få viss ersättning.

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet anser att det är viktigt att utforma det arbetsrättsliga regelverket så att det bidrar till att öka sysselsättningen och minska arbetslösheten varaktigt. Det är viktigt att fler människor har ett arbete och därmed kan försörja sig själva. Särskilda ansträngningar behövs för att underlätta för grupper som normalt har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, såsom utrikes födda, unga och personer med låg utbildningsnivå. Regelverket bör ha en sådan flexibilitet och bredd att det första trappsteget in på arbetsmarknaden inte är för högt. Regelverket bör samtidigt prioritera att arbetstagarna ska kunna utföra sitt arbete under trygga förhållanden.

Utskottet anser att det är både rimligt och angeläget att tillsvidareanställning som anställningsform fortsätter att vara huvudregel och inte ett undantag på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt vill utskottet poängtera att tidsbegränsade anställningar och olika former av subventionerade anställningar i flera fall kan vara en bra väg in på arbetsmarknaden och ett första steg till en tillsvidareanställning. Inte minst kan sådana former ha en viktig roll att fylla när det gäller att nå just de grupper som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Utskottet vill dock samtidigt poängtera att det är viktigt att ha ett system som fångar upp eventuellt felaktigt nyttjande av tidsbegränsade eller subventionerade anställningar.

När det gäller frågan om vilka anställningsformer som bör finnas på den svenska arbetsmarknaden är det viktigt att regeringen är mottaglig för eventuella förändringar som sker på arbetsmarknaden över tid. I vissa fall kan det innebära ett behov av att ompröva gamla sanningar för att hitta nya lösningar som kan bidra till att stärka sysselsättningen och se till att fler kan bli en del av den svenska arbetsmarknaden. I det sammanhanget anser utskottet att det även finns skäl att framhålla den roll som parterna spelar för utvecklingen på arbetsmarknaden. Utskottet anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen vid flera tillfällen visat sig flexibel. Utskottet noterar att när det gäller nya initiativ för att möta problemet med att många har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden så har parterna tagit fram ett förslag om s.k. etableringsjobb. Utskottet anser att den samverkan som skett mellan regeringen och parterna på området är ett konkret exempel på när politiken och parterna med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen

samarbetar för att stärka vägarna till arbete och förbättra matchningen på arbetsmarknaden.

Vidare noterar utskottet att etableringsjobben behandlas i den sakpolitiska överenskommelse som Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet träffade i januari 2019 om politikens inriktning på flera områden. Av januariavtalet framgår bl.a. att vägen in på arbetsmarknaden ska förstärkas genom att fler får chansen till ett jobb utan utbildningskrav. Detta ska enligt avtalet ske genom att införa parternas förslag om etableringsjobb med lägre lön för nyanlända och långtidsarbetslösa. Enligt avtalet ska dessa utvidgas till företag utan kollektivavtal och till bemanningsföretag på ett sätt som gör att fördelarna i etableringsjobben inte går förlorade. För att korta tiden det tar att etablera sig på arbetsmarknaden ska även kraven på kollektivavtal för nystartsjobb tas bort och ett ingångsavgift i form av borttagna arbetsgivaravgifter de första två åren införs för ungdomar utan gymnasieutbildning och nyanlända. Utskottet välkomnar ambitionen i januariavtalet att hitta flera nya vägar för att se till att så många som möjligt har ett arbete och därmed kan försörja sig själva.

Utskottet noterar att flera partier vill se ytterligare nya anställningsformer – inträdesjobb och lärlingsanställningar – utöver de som redan finns eller som tas upp i januariavtalet. Som framhållits ovan välkomnar utskottet insatser inriktade på att skapa fler möjligheter för personer som står långt från arbetsmarknaden att få ett arbete och försörja sig själva. Den bakomliggande ambitionen i flera av motionerna är därför lovvärd. Utskottet delar inte bedömningen att införandet av ytterligare nya anställningsformer, utöver de som alltså redan finns eller som behandlas i januariavtalet, skulle vara rätt väg framåt. Det finns i stället skäl att avvakta det vidare arbetet med att genomföra innehållet i januariavtalet.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

## Stärkt anställningsskydd

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. allmän visstidsanställning och rätten att kvarstå i anställning. Utskottet hänvisar bl.a. till de möjligheter som det existerande regelverket ger och att det vidare arbetet med att genomföra innehållet i januariavtalet bör avvaktas.

Jämför reservation 7 (V) och särskilt yttrande 4 (L).

### Motionerna

I partimotion 2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. föreslår Vänsterpartiet att anställningsskyddslagen ändras så att allmän visstidsanställning utgår och att det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med

visstidsanställningar (yrkande 15). I samma motion föreslår partiet att det införs en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara visstidsanställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning (yrkande 16). Partiet anser också att regelverket för vikariat bör förtydligas för att förhindra missbruk av anställningsformen (yrkande 18). I motionen uppmärksammar partiet vidare Arbetsdomstolens dom 2016 nr 69 och frågan om i vilken utsträckning en arbetstagares sysselsättningsgrad ska skyddas. Partiet anser att åtgärder behövs mot s.k. hyvling och föreslår att anställningsskyddslagen ändras så att regelverket för arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad (yrkande 19). Vidare anser partiet att den arbetsrättsliga lagstiftningen och lagen (2016:1145) om offentlig upphandling bör skrivas om så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar (yrkande 27).

I partimotion 2018/19:2039 av Jan Björklund m.fl. slår Liberalerna fast att en liberal utgångspunkt är att människor ska få fortsätta i arbetslivet så länge de vill och kan. Enligt partiet måste vi ta vara på den tillgång som åsrika personer utgör i arbetslivet. Partiet anser att rätten att vara kvar i arbetslivet på sikt bör höjas till 71 års ålder (yrkande 2).

Frågan om Arbetsdomstolens avgörande AD 2016 nr 69 och hyvling av arbetstid tas även upp i motionerna 2018/19:742 av Hillevi Larsson m.fl. (S) och 2018/19:1082 av Paula Holmqvist m.fl. (S). Motionärerna vill att regeringen ser över lagstiftningen för att förhindra att anställningsskyddet urholkas genom hyvling.

Hillevi Larsson m.fl. (S) anser i motion 2018/19:744 att regeringen dels bör överväga att följa upp arbetet med att motverka staplande av visstidsanställningar, dels bör överväga ett borttagande av allmän visstidsanställning. Även i motion 2018/19:947 av Pyy Niemi (S) förespråkas åtgärder mot allmän visstidsanställning. Motionären vill så snart som möjligt se en översyn där möjligheten att avlägsna allmän visstid från anställningsskyddslagen utreds.

## **Rättslig bakgrund**

### *Tidsbegränsade anställningar*

Anställningsskyddslagen skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Huvudregeln, som framgår av 4 §, är att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får enligt 5 § träffas för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och när arbetstagaren fyllt 67 år. Enligt 6 § är det även möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning, om provtiden är högst sex månader. Avtal om tidsbegränsad anställning kan också ingås med stöd av annan lag eller med stöd av en förordning som meddelats med stöd av lag samt med stöd av kollektivavtal.



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

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

### *Rätt att kvarstå i anställningen*

Enligt 32 a § anställningsskyddslagen har en arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av lagen. En arbetsgivare som vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår 67 år ska ge arbetstagaren skriftligt besked om detta minst en månad i förväg (33 §). En arbetstagare som fyllt 67 år har enligt 33 § tredje stycket inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och inte heller företrädesrätt till återanställning.

År 2013 lämnade Pensionsåldersutredningen sitt slutbetänkande Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU 2013:25) med förslag om att bl.a. höja åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen i anställningsskyddslagen till 69 år och därefter anpassa den till en riktålder för pension. Efter diskussion av frågan inom ramen för den s.k. Pensionsgruppen, med företrädare för partierna bakom pensionsöverenskommelsen, träffades i december 2017 en överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner. Överenskommelsen innebär bl.a. att Pensionsgruppen är överens om att med utgångspunkt i Pensionsåldersutredningens förslag höja åldersgränsen i anställningsskyddslagen till 68 år 2020 och till 69 år 2023.

Den 28 mars 2019 överlämnade regeringen propositionen Anställningsskyddet förlängs tills arbetstagaren fyllt 69 år till riksdagen (prop. 2018/19:91). Förslagen i propositionen bygger på Pensionsgruppens överenskommelse från december 2017. I propositionen föreslås bl.a. att åldern för rätten att kvarstå i anställning i anställningsskyddslagen ska höjas till 69 år. Lagändringarna om åldersgränsen föreslås träda i kraft i två omgångar med en första höjning till 68 år fr.o.m. den 1 januari 2020 och därefter till 69 år fr.o.m. den 1 januari 2023.

### *Arbetsdomstolens dom 2016 nr 69*

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

### **Utskottets ställningstagande**

Utskottet vill inledningsvis understryka att anställningsskyddet är en central del av den svenska arbetsmarknadsmodellen. Syftet med anställningsskyddet är att ge arbetstagarna ett skydd som garanterar viss trygghet i anställningen samtidigt som anställningsskyddet ska vara förutsägbart och rimligt för arbetsgivarna.

Det finns även skäl att inledningsvis påpeka att det lagstadgade anställningsskyddet i flera centrala delar kan frångås eller förstärkas genom kollektivavtal. Det finns t.ex. kollektivavtalsregler som avviker från lagen i fråga om tidsbegränsade anställningar. I vissa branscher och sektorer har man lagens nivåer, och på andra områden har man anpassat reglerna i kollektivavtal. Utskottet anser att utgångspunkten måste vara att anpassningar av anställningsskyddet i många fall med stor fördel hanteras bäst genom kollektivavtal. Lagstiftning bör främst övervägas i de fall avtalsvägen inte är framkomlig och frågan är särskilt angelägen.

Utskottet vill samtidigt poängtera vikten av att det arbetsrättsliga regelverket och frågor om anställningsskyddet utvecklas i takt med eventuella förändringar på arbetsmarknaden. Såväl parterna på arbetsmarknaden som lagstiftaren bör ständigt bevaka utvecklingen och agera i de fall där det är nödvändigt. Som framhållits i tidigare avsnitt innebär utvecklingen av det moderna arbetslivet ett antal nya utmaningar att beakta, och förändringar i form av t.ex. sammansättningen hos de arbetssökande. Utskottet noterar också att det är tydligt att regeringspartierna tillsammans med Centerpartiet och Liberalerna har som ambition att fånga upp utvecklingen på arbetsmarknaden genom den sakpolitiska överenskommelse som partierna träffade i januari 2019 om politikens inriktning på flera områden. Av januariavtalet framgår nämligen bl.a. att partierna ser ett behov av att modernisera arbetsrätten och anpassa regelverket efter dagens arbetsmarknad. Det slås också fast i avtalet att arbetsrätten ska ge företagen flexibilitet samtidigt som den enskilde arbetstagaren ska skyddas mot godtyckliga uppsägningar. Utskottet anser att detta är en lämplig utgångspunkt för arbetet med att modernisera arbetsrätten.

I ett antal yrkanden från Vänsterpartiet och flera enskilda motionärer framförs krav på att strama upp möjligheterna till vissa tidsbegränsade anställningar. Förändringar efterfrågas i regelverket för allmän visstidsanställning, vikariat och tidsgränsen för hur länge någon ska kunna vara visstidsanställd. Liknande yrkanden behandlades av utskottet vid upprepade tillfällen under förra mandatperioden, senast i betänkande 2017/18:AU9 (s. 13 f.). Utskottet vill inte heller att den svenska arbetsmarknaden ska ge utrymme för missbruk av visstidsanställningar eller det som i Vänsterpartiets motion beskrivs som att resultatet av vissa anställningsformer blir otrygga liv. Utskottet står dock fast vid den uppfattning som tidigare har framförts. Utskottet anser således att de problemområden som målas upp i motionerna för närvarande inte bör leda till några initiativ från riksdagen. Styrande för moderniseringen av arbetsrätten bör vara de prioriteringar som görs i januariavtalet och det kommande utfallet av detta. Utskottet vill också poängtera att olika former av visstidsanställningar kan erbjuda en bra väg in på arbetsmarknaden och vara ett första steg till en fast anställning. Inte minst kan sådana former ha en viktig roll att fylla när det gäller att nå grupper som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

Arbetsdomstolens dom 2016 nr 69 och den företeelse som ibland kallas hyvling av arbetstid tas upp av såväl Vänsterpartiet som ett par enskilda motionärer. Utskottet noterar att frågan nyligen har utretts av Utredningen för hållbart arbetsliv över tid. I sitt slutbetänkande (SOU 2019:5) föreslår utredningen bl.a. att ett omplaceringserbjudande som enbart innebär ett lägre arbetstidsmått inte ska ses som skäligt. Förslaget innebär inte ett förbud mot hyvling av arbetstid utan arbetsgivaren ska fortfarande kunna konstatera arbetsbrist och lägga fram en omorganisation, men arbetstagarna som drabbas av förändringarna ges genom förslaget ett utökat skydd. Utskottet noterar att arbetsmarknadsministern har förklarat att det för närvarande inte finns något skäl att gå vidare med utredningens förslag. Utgångspunkten för initiativ på det arbetsrättsliga området framöver bör vara januariavtalet. Utskottet gör ingen annan bedömning än arbetsmarknadsministern i det här avseendet.

När det gäller Vänsterpartiets yrkande om att skydda anställda mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar konstaterar utskottet att även det är en fråga som behandlats av utskottet vid flera tillfällen tidigare. I likhet med när frågan senast behandlades (bet. 2017/18:AU9 s. 13 f.) anser utskottet att det inte finns skäl till några initiativ på området. Det finns skäl att på nytt påminna om att det finns skyddsregler inom arbetsrätten och möjligheter till kollektivavtalslösningar på området. Det finns dessutom möjligheter att ställa arbetsrättsliga krav vid offentliga upphandlingar.

I fråga om Liberalernas yrkande om att förlänga rätten att kvarstå i anställning så noterar utskottet att en proposition på samma tema nyligen överlämnats till riksdagen. Till skillnad från Liberalernas förslag om att förlänga rätten till 71 år föreslås i propositionen en stegvis förlängning till 69 år. Propositionen är baserad på en överenskommelse som har träffats av partierna som ingår i Pensionsgruppen, däribland Liberalerna. Utskottet

kommer att bereda propositionen i riksdagen under våren. Utskottet kan inte se att det finns några skäl som talar för att nu ta initiativ till ytterligare steg utöver förslagen i propositionen.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

## Rätt till heltid

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om att stärka rätten till heltid genom en utredning eller ändringar i anställningsskyddslagen. Utskottet hänvisar bl.a. till det arbete som arbetsmarknadens parter gör på området.

Jämför reservation 8 (V).

### Motionerna

Vänsterpartiet vill i partimotion 2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. stärka rätten till heltid genom ändringar i anställningsskyddslagen som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingå om parterna kommer överens om detta (yrkande 35). Partiet noterar att vissa välkomna framsteg har gjorts i denna centrala jämställdhetsfråga genom avtal på kommunal och landstingsnivå. Partiet menar dock att det krävs lagstiftning för att alla på arbetsmarknaden ska omfattas av rätt till heltid.

Roger Hedlund (SD) anser i motion 2018/19:583 att regeringen bör utreda frågan om en lagändring som ger offentliganställda rätt till heltidsarbete.

### Utskottets ställningstagande

Inledningsvis noterar utskottet att frågan om vilken sysselsättningsgrad en anställning ska ha inte är lagreglerad i Sverige. Några bestämmelser om detta finns t.ex. inte i vare sig anställningsskyddslagen eller arbetstidslagen (1982:673). En arbetstagares sysselsättningsgrad kan vara reglerad i kollektivavtal men är oftast något som den enskilde arbetstagaren kommer överens med arbetsgivaren direkt om som en del av det enskilda anställningsavtalet. Anställningsskyddslagen innehåller dock en bestämmelse om att deltidsanställda under vissa förutsättningar ska ges företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. I lagmotiven anges att anställning på heltid borde eftersträvas och deltidsanställning komma i fråga bara när det är motiverat av hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål.

Utskottet anser att utgångspunkten på den svenska arbetsmarknaden ska vara att heltidsarbete är normen och att deltid ska vara en möjlighet för både kvinnor och män. Heltidsarbete är viktigt för möjligheten till egen försörjning och för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Ett av regeringens jämställdhetspolitiska delmål är ekonomisk jämställdhet och i det

ingår att det avlönade arbetet inte bara ska ge ekonomisk självständighet i förvärvsaktiv ålder, utan också innebära ekonomisk trygghet och självständighet under pensionsåren. I dag är det fler kvinnor än män som arbetar deltid.

Vänsterpartiet har i detta avsnitt förslag om lagändringar, och en enskild motionär föreslår en utredning om att stärka rätten till heltid. Utskottet delar de intentioner som ligger bakom förslagen om att försöka komma till rätta med det jämställdhetsproblem som s.k. ofrivillig deltid utgör. Att sträva mot heltid som norm på arbetsmarknaden är enligt utskottet både en viktig jämställdhetsfråga och viktigt för att klara rekryteringsutmaningarna i välfärdssektorn. Utskottet delar dock inte de förslag till lösningar som presenteras i motionerna. Enligt utskottet finns det inte just nu något skäl att överväga lagstiftning eller andra åtgärder. I likhet med vad som framhålls i t.ex. slutbetänkandet från Utredningen för ett hållbart arbetsliv (SOU 2019:5 s. 369) finns det i stället skäl att framhålla det arbete som parterna på delar av arbetsmarknaden gör på området. Det partsgemensamma arbetet om heltid är växande och bör ges mer tid innan lagstiftning används som verktyg på ett område som av tradition inte regleras i lag i Sverige.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

## Turordningsreglerna

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om ändringar av turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. Utskottet hänvisar bl.a. till att det vidare arbetet med att genomföra innehållet i januariavtalet bör avvaktas.

Jämför reservation 9 (M), 10 (SD), 11 (V) och 12 (KD) samt särskilt yttrande 5 (C) och 6 (L).

### Motionerna

Moderaterna påpekar i kommittémotion 2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. att många företag upplever att dagens turordningsregler är ett hinder för att anställa och behålla rätt kompetens. Turordningsregler som i högre grad baseras på kompetens skulle enligt partiet kunna förbättra rörligheten och matchningen på arbetsmarknaden och ge fler möjlighet att få ett arbete. Partiet vill därför se en ordning där turordningsreglerna i anställningsskyddslagen i högre grad baseras på kompetens (yrkande 12).

Liknande yrkanden om att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen bör ändras på olika sätt framförs av enskilda motionärer från Moderaterna i motionerna 2018/19:1663 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe, 2018/19:1866 av Boriana Åberg och 2018/19:1897 av Louise Meijer och Noria Manouchi.

I kommittémotion 2018/19:78 av Magnus Persson m.fl. framhålls att det är inom småföretagen som de nya jobben skapas men att det också är småföretagen som är mest konjunktur känsliga. Partiet föreslår därför att för företag med upp till tio anställda ska undantaget från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen utökas från två till fem personer (yrkande 4).

Centerpartiet betonar i kommittémotion 2018/19:2842 av Martin Ådahl m.fl. att i en tid av snabb strukturomvandling i stora delar av ekonomin är det farligt att personer som egentligen vill byta arbetsplats och vidareutbilda sig i stället stannar på en arbetsplats där de inte utvecklas på grund av att de vill skydda sin plats i turordningen. Centerpartiet vill i ett första steg kraftigt förändra och utöka undantaget för småföretag så att företag med under 50 anställda inte längre ska omfattas av turordningsreglerna i anställningsskyddslagen (yrkande 8).

I partimotion 2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. belyser även Vänsterpartiet frågan om det s.k. tvåpersonersundantaget i anställningsskyddslagen. Enligt partiet inskränker undantaget förhandlingsrätten och ökar otryggheten för alla anställda på små arbetsplatser. Vänsterpartiet vill därför att anställningsskyddslagen ändras så att arbetsgivarens rätt att ensidigt undanta två personer från turordningen tas bort (yrkande 20).

Kristdemokraterna föreslår i kommittémotion 2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. att undantaget från turordningsreglerna ska utökas till fyra personer oavsett företagets storlek (yrkande 24). Syftet med denna reform för ett flexiblere arbetsliv är att företagen ska ges bättre möjligheter att behålla nyckelpersoner och ha en god omställningsförmåga. Ett liknande förslag framförs även i motion 2018/19:424 av Christian Carlsson (KD).

Liberalerna anför i partimotion 2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. att arbetsrätten behöver moderniseras och att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen behöver förändras som ett första steg. Partiet vill att kompetens ska premieras i stället för anställningstid (yrkande 1). Vidare vill Liberalerna att lagen ändras så att undantagsregeln utökas till att omfatta fem personer för företag med upp till 49 anställda (yrkande 2). Enligt partiet skulle en sådan ändring möjliggöra större frihet och flexibilitet för företag att behålla kompetent personal vid uppsägning. Samtidigt skulle yngre, nyanlända och nyexaminerade studenter ges bättre förutsättningar på arbetsmarknaden.

## **Rättslig bakgrund**

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

strid med turordningsreglerna och om så är fallet döma arbetsgivaren att betala skadestånd.

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

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

### **Utskottets ställningstagande**

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

När det gäller turordningsreglerna i anställningsskyddslagen konstaterar utskottet att avvikelser får göras genom kollektivavtal. Det är alltså möjligt för parterna att i ett kollektivavtal ställa upp kriterier som kan komma att påverka en arbetstagares plats i turordningen. Utskottets uppfattning är också att det är vanligt förekommande att de inblandade parterna kommer överens om en s.k. avtalsturlista när en arbetsbristsituation uppstår på en arbetsplats. Det innebär att det är vanligt att avsteg görs från anställningsskyddslagens regler om sist in, först ut och att man i stället kommer överens om en lista med en annan turordning. Det finns också skäl att framhålla att enligt Medlingsinstitutets årsrapport för 2018 arbetar närmare 90 procent av de anställda i Sverige på arbetsplatser som omfattas av kollektivavtal.

Turordningsreglerna har haft en liknande utformning sedan 1974 års anställningsskyddslag och vidare över till den nuvarande anställningsskyddslagen. Vissa redaktionella förändringar har gjorts under åren och en möjlighet för arbetsgivaren att enligt lagen undanta personer från turordningen har funnits med vid ett par olika tillfällen. Nuvarande ordning med rätt för arbetsgivare med högst tio arbetstagare att undanta högst två arbetstagare av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten har dock gällt i närmare 20 år. Utskottet noterar att det i olika sammanhang under årens lopp har

förekommit diskussioner om att se över lagstiftningen som reglerar turordningen. Utgångspunkten för krav av det slaget har inte sällan varit att lagstiftningen behöver förändras i takt med att arbetsmarknaden förändras.

Utskottet håller på ett generellt plan med om att det är viktigt att både arbetsrätten i stort och just turordningsreglerna utvecklas i takt med förändringar på arbetsmarknaden. Det är viktigt att både parterna på arbetsmarknaden och lagstiftaren bevakar utvecklingen och agerar i de fall det är nödvändigt. Målet med ett eventuellt förändringsarbete måste enligt utskottet vara att utforma regelverket så att det tillgodoser både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov av flexibilitet, trygghet och inflytande.

Utskottet konstaterar att motionärerna i detta avsnitt riktar in sig på två olika områden av turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. För det första vill bl.a. Moderaterna och Liberalerna se förändringar av själva grundkonstruktionen med målet att reglerna i högre grad ska baseras på kompetens i stället för anställningstid. För det andra vill flera partier se förändringar i fråga om rätten att undanta personer från turordningen. Sverigedemokraterna, Centerpartiet, Kristdemokraterna och Liberalerna vill att möjligheten till undantag ska utökas på olika sätt medan Vänsterpartiet vill att rätten att undanta två personer ska tas bort.

Behovet av att modernisera arbetsrätten och däribland att se över turordningsreglerna är något som är en del av den sakpolitiska överenskommelse som Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet träffade i januari 2019 om politikens inriktning på flera områden. Utskottet noterar att det i en av januariavtalets 73 punkter framhålls att arbetsrätten ska moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad samtidigt som en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter ska upprätthållas. Vidare framgår att anställningsskyddslagen ska ändras genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna. En utredning på området ska enligt januariavtalet också bl.a. föreslå hur arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och den anställdes omställningsförmåga kan stärkas. Utskottet noterar att regeringen den 25 april 2019 beslutade om kommittédirektiven till den utredning på området som pekas ut i januariavtalet (dir. 2019:17). Av direktiven framgår bl.a. att ett av fyra deluppdrag i utredningen är inriktat på turordningsreglerna och att utredaren ska utarbeta författningsförslag för tydligt utökade undantag från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen.

Utskottet kan således konstatera att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen genom januariavtalet och den nyligen tillsatta utredningen på arbetsrättsområdet kan förväntas få den ordentliga översyn som flera motionärer i detta avsnitt efterfrågar. Utskottet kommer att med stort intresse följa regeringens arbete med att genomföra de reformer som stakas ut i nämnda avseenden i januariavtalet.

Vidare vill utskottet framhålla att det är centralt att förändringar av det arbetsrättsliga regelverket är väl förankrade hos arbetsmarknadens parter. Parterna har och bör fortsätta att ha ett stort ansvar när det gäller arbetsmarknadens funktionssätt. Utskottet konstaterar att partierna som ligger



bakom januariavtalet har beaktat detta. Avtalet slår nämligen fast dels att den kommande utredningen ska ha kontakt med parterna, dels att parterna ska ges möjlighet att på egen hand nå en överenskommelse om hur anställningsskyddslagen ska reformeras, vilken i så fall kommer att läggas fram av regeringen framför utredningens eventuella förslag. Utskottet välkomnar att parterna har möjlighet att själva nå fram till en lösning.

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

## Företrädesrätten till återanställning

### Utskottets förslag i korthet

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

Jämför reservation 13 (M) och 14 (V).

### Motionerna

Moderaterna menar i kommittémotion 2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. att det finns ett behov av att reformera och modernisera arbetsrätten för att förbättra matchningen, öka rörligheten och underlätta för fler att få arbete. Som ett led i detta vill partiet att företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen ses över (yrkande 13).

Vänsterpartiet föreslår i partimotion 2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning kortas ned så att den inträder efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten gäller förlängs till tolv månader efter anställningens upphörande (yrkande 17). Partiet anser att denna åtgärd är viktig för att bl.a. motverka godtyckliga uppsägningar.

### Rättslig bakgrund

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

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

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

### **Utskottets ställningstagande**

I motionerna i detta avsnitt föreslås åtgärder kopplade till bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i olika riktning. Moderaterna vill se över regelverket för att bl.a. förbättra rörligheten medan Vänsterpartiet vill förstärka företrädesrätten för att bl.a. motverka godtyckliga uppsägningar. Utskottet behandlade liknande yrkanden från dessa båda partier under senaste riksmötet i betänkande 2017/18:AU9 (s. 22 f.).

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

Vidare finns det skäl att påpeka att reglerna om företrädesrätt till återanställning är dispositiva på det sättet att avvikelser får göras genom kollektivavtal. Om parterna i förhandlingar skulle komma fram till att det finns skäl att vrida på regelverket i den riktning som efterfrågas av Moderaterna eller Vänsterpartiet finns det således möjlighet för parterna att göra detta.

Utskottet vill också framhålla att prioriteringarna i den sakpolitiska överenskommelse om politikens inriktning på flera områden som Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet träffade i januari 2019 bör vara vägledande för eventuella förändringar på arbetsrättens område framöver. Utskottet konstaterar att förändringar av företrädesrätten i anställningsskyddslagen inte nämns som någon uttrycklig prioritering i januariavtalet. Det uppges dock att utgångspunkten ska vara att arbetsrätten ska ge företagen flexibilitet och skydda den enskilde arbetstagaren mot godtyckliga uppsägningar. Utskottet anser att det är en väl avvägd utgångspunkt för kommande förändringsarbete.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

## Uthyrning av arbetstagare

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv och att den fackliga vetorätten i medbestämmandelagen bör stärkas i vissa fall. Utskottet hänvisar bl.a. till det befintliga regelverkets utformning.

Jämför reservation 15 (V).

### Motionen

Vänsterpartiet anser i partimotion 2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva ska kunna besluta om bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden (yrkande 21). Partiet anser även att lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, kallad uthyrningslagen, bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov (yrkande 22). I samma motion vill partiet att regeringen återkommer med ett förslag på en tydlig skrivning i anställningsskyddslagen där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning (yrkande 23). Vidare anser partiet att den fackliga vetorätten i medbestämmandelagen bör stärkas genom att det för ett fackligt veto mot inhyring ska räcka att kollektivavtal saknas och att de fackliga organisationerna kan lägga in sitt veto även om det inte har hållits någon förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen (yrkande 24). I motionen anför partiet också att uthyrningslagen bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagens affärsavtal (yrkande 25).

### Rättslig bakgrund

Uthyrningslagen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, det s.k. bemanningsdirektivet. Kärnan i uthyrningslagen är en likabehandlingsprincip som innebär att en arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, under den tid som uppdraget varar, ska ha minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete (6 §). Arbetsmarknadens parter har rätt att ingå kollektivavtal som avviker från denna likabehandlingsprincip under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare enligt bemanningsdirektivet respekteras (3 §). Uthyrningslagen reglerar inte frågan om när arbetsgivare får hyra in arbetskraft.

Om en arbetsgivare vill att någon ska utföra arbete i verksamheten utan att vara anställd där, måste arbetsgivaren underkasta sig vissa särskilda regler om arbetstagarinflytande i 38 § medbestämmandelagen. Arbetsgivaren ska på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren har kollektivavtal med. Förhandlingsskyldigheten gäller dock inte om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen.

Enligt 39 § medbestämmandelagen har en arbetstagarorganisation i vissa situationer rätt att förklara att en åtgärd som arbetsgivaren tänkt vidta inte får beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. Rätt till en sådan vetoförklaring finns om arbetsgivaren har förhandlat med arbetstagarorganisationen enligt 38 § och den tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Det krävs att arbetstagarorganisationen har fog för sin ståndpunkt för att ett förbud mot att fatta eller verkställa beslutet ska inträda (40 §).

### Utskottets ställningstagande

De olika frågeställningar om uthyrning av arbetstagare som Vänsterpartiet tar upp i sin partimotion i detta avsnitt behandlade utskottet vid upprepade tillfällen under förra mandatperioden, senast i betänkande 2017/18:AU9 (s. 22 f.). Utskottet vill lyfta fram några grundläggande utgångspunkter med anledning av det som anförs i Vänsterpartiets partimotion.

Antalet årsanställda i bemanningsbranschen uppgick enligt Kompetensföretagens årsrapport 2018 till 93 100 personer, vilket motsvarade 2 procent av den sysselsatta befolkningen. En central utgångspunkt för utskottet är att bemanningsbranschen och alla dess arbetstagare är viktiga aktörer på den svenska arbetsmarknaden. På dagens flexibla arbetsmarknad är det nödvändigt att ha ett system som möjliggör inhyrning av arbetskraft som ett komplement vid t.ex. vakanser och arbetstoppar. Även i omställnings- och rekryterings-situationer fyller inhyrning av arbetskraft ett viktigt behov. Utskottet anser att det är viktigt att uthyrda arbetstagare har tillgång till ett bra skydd och goda villkor i anställningen. Det är därför glädjande att notera att kollektivavtals-täckningen är hög i bemanningsbranschen. Att som arbetstagare ha ett kollektivavtal att luta sig mot innebär normalt en garanti för att arbetet utförs under goda villkor. Utskottet kan inte ställa sig bakom yrkanden som är inriktade på att hindra eller försvåra för bemanningsföretagen att verka på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottet vill betona att de arbetstillfällen som erbjuds genom bemannings-företagen innebär att personer som försöker ta sig in på arbetsmarknaden relativt snabbt kan få en fast anställning hos ett bemanningsföretag. Arbets-sökande kan på så vis slippa den osäkerhet som det innebär att genom visstids-

anställningar vara inhyrd för en dag eller några timmar direkt hos arbetsgivaren. Utskottet konstaterar att bemanningsföretagen därigenom ibland kan bidra till en starkare situation för vissa arbetstagare.

Utskottet anser att det är viktigt att ha ett regelverk som möjliggör för arbetstagarorganisationerna att ha en reell möjlighet till insyn och inflytande över arbetsgivarens beslut att hyra in personal. Det är utskottets uppfattning att den svenska arbetsmarknadsmodellen som innebär att kollektivavtal verkar tillsammans med lagregler erbjuder just detta. Utskottet anser vidare att utgångspunkten vid inhyrning av arbetskraft bör vara att ett stadigvarande arbetskraftsbehov normalt ska tillgodoses genom anställning av egen personal. Det är inte heller meningen att inhyrning ska användas på ett sätt som konsekvent sätter företrädesrätten till återanställning ur spel. Mot bakgrund av utskottets utgångspunkter är det välkommet att parterna i stor utsträckning har reglerat frågor om inhyrning av personal från bemanningsföretag i olika situationer i sina kollektivavtal. Som exempel har det införts bestämmelser om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt och förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd. Utskottet kan således konstatera att det befintliga regelverket ger arbetstagarorganisationer möjligheter att påverka processen när en arbetsgivare ska få hyra in arbetskraft.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

## Utökad rätt till ledighet

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om utökad rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet och olika former av ledighet för föräldrar och anhöriga. Utskottet hänvisar till de möjligheter som det existerande regelverket ger och att det vidare arbetet med att genomföra innehållet i januariavtalet bör avvaktas.

Jämför reservation 16 (M), 17 (SD) och 18 (KD) samt särskilt yttrande 7 (C).

### Motionerna

Moderaterna föreslår i kommittémotion 2018/19:2783 av Lars Hjalmered m.fl. att rätten till tjänstledighet för att starta företag förlängs från dagens sex månader till minst ett år (yrkande 11). Partiet menar att ökad trygghet i ett första skede är viktigt för att fler ska våga ta steget och starta företag. Förslaget framställs även av partiet i kommittémotion 2018/19:2829 av Mats Green m.fl. (yrkande 1).

Sverigedemokraterna framställer ett antal yrkanden om olika former av utökad rätt till ledighet i flera motioner. I kommittémotion 2018/19:152 av Mattias Bäckström Johansson m.fl. föreslår partiet att rätten till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet ska förlängas från sex till nio månader

(yrkande 1). I kommittémotion 2018/19:1639 av Julia Kronlid m.fl. (SD) anförts att båda föräldrarna bör ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten (yrkande 1). Förslaget framförs även av partiet i kommittémotion 2018/19:1640 av Julia Kronlid m.fl. (yrkande 1). I motion 2018/19:1639 yrkar partiet att den lagstadgade deltidsrätten för föräldrar under barnets första åtta år ska utökas, ned till 50 procent från dagens 75 procent (yrkande 13). Vidare vill Sverigedemokraterna att det ska inrättas fem särskilda och frivilliga förskoledagar för föräldrar när förskolan är sommarstängd, i form av en lagstadgad rätt till tjänstledighet (yrkande 48).

Kristdemokraterna anser i partimotion 2018/19:2989 av Ebba Busch Thor m.fl. att rätten till tjänstledighet vid anhörigomsorg bör ses över (yrkande 88). Vidare vill partiet i partimotion 2018/19:2997 av Ebba Busch Thor m.fl. att varje förälder ska ges rätt till 20 månaders ledighet för vård av barn utöver ledigheten med föräldrapenning (yrkande 8). I samma motion föreslår partiet att rätten till ledighet för vård av barn utökas med fem dagar per år för varje förälder, fram tills barnet fyller 18 år (yrkande 32). Även i kommittémotion 2018/19:2822 av Jakob Forssmed m.fl. framför partiet ett förslag om att alla föräldrar bör få rätt till fem dagars extra ledighet, t.ex. i samband med lov, studiedagar eller för att vara med sitt barn i skolan (yrkande 11).

## Rättslig bakgrund

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

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

I 1 § lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet slås fast att en arbetstagare har rätt att vara ledig från sin anställning för att bedriva näringsverksamhet. Av 3 § framgår att rätten till ledighet gäller under högst sex månader och att arbetstagaren har möjlighet att själv eller genom juridisk person bedriva näringsverksamheten. Arbetstagarens verksamhet får dock inte konkurrera med arbetsgivarens verksamhet. Ledigheten får inte heller innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagarens anställningsskydd ska vara intakt och av 8 § framgår således att en arbetstagare

inte får sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag.

### Utskottets ställningstagande

Motionerna i detta avsnitt riktar in sig på förslag om utökad ledighet från arbetet kopplat till start av näringsverksamhet, föräldraskapet och anhörigomsorg. Liknande yrkanden behandlades av utskottet vid upprepade tillfällen under förra mandatperioden, senast i betänkande 2017/18:AU9 (s. 25 f.). Utskottet anser att en stor del av det resonemang som framfördes där gäller även för de yrkanden som har framställts under det nuvarande riksmötet.

Moderaterna och Sverigedemokraterna vill på var sitt håll att arbetstagares rätt till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet ska utökas genom att tillåta en längre ledighetsperiod än i dag. Förslagen skiljer sig något åt i hur stor ökningen bör vara; Moderaterna vill gå längst genom att förespråka en fördubbling från dagens sex månader till minst ett år. Utskottet välkomnar det underliggande syftet om att få fler företag att växa fram på den svenska arbetsmarknaden. Utskottet anser att nya och växande företag har en viktig roll att fylla på framtidens arbetsmarknad. En stor andel av de nya jobb som skapas på arbetsmarknadens skapas just i små och växande företag. Utskottet delar dock inte de båda partiernas uppfattning om behov av generella förändringar på området.

När det gäller möjligheten för personer i arbetslivet att utveckla sig själva, t.ex. genom att testa på att driva näringsverksamhet eller göra något annat, noterar utskottet att januariavtalet slår fast att s.k. utvecklingstid ska införas. Enligt överenskommelsen mellan regeringspartierna, Centerpartiet och Liberalerna ska utvecklingstid införas från budgetpropositionen för 2020 i upp till ett år. Utvecklingstiden ska enligt avtalet möjliggöra kompetensutveckling hos den enskilde. Utskottet noterar att Utredningen för hållbart arbetsliv över tid lämnade ett liknande förslag i sitt delbetänkande (SOU 2018:24). I delbetänkandet föreslås bl.a. att en möjlighet till s.k. utvecklingsledighet för arbetstagare införs. Ledigheten ska enligt förslaget bl.a. kunna ägnas åt att starta näringsverksamhet. Utskottet kommer att följa det vidare arbetet med att genomföra den aktuella delen av januariavtalet med stort intresse.

Utskottet noterar att Sverigedemokraterna och Kristdemokraterna var för sig framställer ett antal olika yrkanden som på olika sätt innebär ökad ledighet från arbetet för föräldrar, personer som ska bli föräldrar och anhöriga. Utskottet delar uppfattningen att det är viktigt att föräldrar tar en aktiv del i samtliga delar av sina barns uppväxt, däribland skolgången. Utskottet anser också att de insatser som många människor gör i form av att vårda en anhörig fyller en viktig funktion i samhället. Det system som vi har i dag, med bl.a. en generös rätt till föräldraledighet, är dock utformat på ett sätt som på ett övergripande plan innebär att vi har en bra grund för att människor ska kunna ta till vara sina intressen som föräldrar och anhöriga. Utskottet vill poängtera att det finns en risk att en markant utökad ledighet för att ta hand om barn och

anhöriga kan påverka jämställdheten negativt, då kvinnor i klart större utsträckning än män tar ut sådan ledighet. Det är således viktigt att eventuella förslag till förändringar av regelverket beaktar detta.

När det gäller eventuella förändringar i riktning mot utökad ledighet delar utskottet uppfattningen som framförs i några av motionerna i detta avsnitt om att situationen för arbetande föräldrar är ett område som bör prioriteras. Det är en grupp där det går att se att risken för psykisk ohälsa är högre än i andra grupper. Många föräldrar får inte tiden att gå ihop och många känner sig tvungna att gå ned i arbetstid. Ofta är det kvinnor som väljer att minska sin arbetstid med t.ex. sämre pensionsutveckling som följd. Som noteras i ett par av motionerna i detta avsnitt är det också många föräldrar som har svårt att ta ledigt under skollov och studiedagar. Inte minst gäller det ensamstående föräldrar. Av januariavtalet, som enligt utskottet bör vara styrande för eventuella förändringar på området, framgår nämligen att införandet av en s.k. familjevecka ska påbörjas. Föräldrar till barn mellan 4 och 16 år som arbetar ska få tre lediga dagar inom ramen för föräldraförsäkringen var som de kan ta ut när barnen inte kan vara i skolan på grund av lov, planeringsdagar och liknande. Utskottet välkomnar alltså ambitionen hos partierna bakom januariavtalet att underlätta situationen för föräldrar som jobbar.

Utskottet konstaterar att en del av det som efterfrågas i motionerna i detta avsnitt sannolikt kommer att tillgodoses när vissa överenskommelser i januariavtalet genomförs i praktiken. Utskottet anser därför att det inte finns skäl till några initiativ på området med anledning av motionsyrkandena, som avstyrks.

## Stridsåtgärder

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. införandet av en proportionalitetsprincip och sympatiåtgärder. Utskottet hänvisar bl.a. till det befintliga regelverkets utformning.

Jämför reservation 19 (M), 20 (KD) och 21 (L) samt särskilt yttrande 8 (C).

## Motionerna

Moderaterna anför i kommittémotion 2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. att det bör övervägas om möjligheten att vidta sympatiåtgärder ska begränsas genom införandet av en proportionalitetsprincip (yrkande 24). Partiet menar att det kan behövas för att värna arbetsfreden och för att oskyldiga företag och arbetstagare inte ska drabbas av en konflikt.

I kommittémotion 2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. vill Kristdemokraterna införa vissa ändringar i reglerna för konfliktåtgärder inom arbetsrätten (yrkande 26). Det ska ske genom att stärka medlingens roll så att



parterna inte får använda sig av konfliktåtgärder utan att först söka medling via Medlingsinstitutet eller, om parterna är eniga, en oberoende part. Som en del av förslaget ingår även att införa en proportionalitetsprincip för fackliga stridsåtgärder. Vidare vill partiet se över lagstiftningen om sympatiåtgärder på arbetsmarknaden (yrkande 27). Avsikten med förslagen är att skapa en bättre ordning på arbetsmarknaden och begränsa ekonomiska skadeverkningar av strejk och andra fackliga stridsåtgärder. I motion 2018/19:421 av Christian Carlsson (KD) vill motionären se en utredning om rätten till sympatiåtgärder och en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder.

Liberalerna poängterar i partimotion 2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. att den svenska modellen behöver liberaliseras för att fortsätta att vara slagkraftig. Partiet anser att en proportionalitetsprincip bör införas i strejkrätten, som innebär att det måste finnas en rimlig proportion mellan mål och tillgripna medel i en konflikt (yrkande 10). Vidare vill Liberalerna att tiden mellan varsel och stridsåtgärd utvidgas för att minimera stridsåtgärdens verkan (yrkande 11).

Markus Wiechel (SD) framför i motion 2018/19:522 krav på att regeringen gör en översyn av rätten till fackliga sympatiåtgärder.

## Rättslig bakgrund

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

Av bestämmelsen i regeringsformen framgår att en begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder kräver stöd i lag eller avtal. I lag begränsas rätten framför allt av fredspliktreglerna i medbestämmandelagen. I dess 41 § anges att fredsplikt gäller under vissa omständigheter. Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får i princip inte vidta eller delta i arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd. Fredsplikt gäller också i andra fall som preciseras i lagtexten. Stridsåtgärder som bryter mot fredsplikten betecknas som olovliga.

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

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

annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd och inte heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid en sådan åtgärd. En organisation som inte själv har ett kollektivavtal för området har däremot normalt rätt att vidta självständiga stridsåtgärder. Arbetsdomstolen har t.ex. uttalat att en arbetstagarorganisation som regel får vidta stridsåtgärder i syfte att träffa kollektivavtal på en arbetsplats där ett annat kollektivavtal redan gäller, även om kollektivavtalet i viss utsträckning skulle strida mot det avtal som redan har träffats (se t.ex. AD 2004 nr 96).

Av 45 § framgår att en arbetsgivarorganisation, arbetsgivare eller arbetstagarorganisation som avser att vidta en stridsåtgärd eller att utvidga en pågående stridsåtgärd skriftligen ska varsla motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg.

### **Utskottets ställningstagande**

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

Vidare vill utskottet slå fast att den grundlagsskyddade rätten att vidta stridsåtgärder utgör en viktig och grundläggande del i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utskottet konstaterar att rätten att vidta stridsåtgärder sträcker sig långt och att det i vissa fall kan ge omfattande verkningar, även mot aktörer som inte är inblandade i en enskild konflikt. Mot bakgrund av hur regelverket är uppbyggt är en förutsättning för en stabil utveckling på arbetsmarknaden att parterna agerar ansvarsfullt och att stridsåtgärder inte används på annat sätt än vad som är avsett.

Utskottet konstaterar att när det gäller konsekvenserna på arbetsmarknaden i form av förlorade arbetsdagar på grund av konflikter har Sverige i jämförelse med andra länder mycket få förlorade arbetsdagar. Som Medlingsinstitutet konstaterar i sin årsrapport för 2018 har de europeiska länderna som grupp en fredligare arbetsmarknad än resten av världen. Inom Europa sticker Sverige ut som en särskilt fredlig arbetsmarknad. Samma sak gäller vid en jämförelse med de andra nordiska länderna. Av Medlingsinstitutets årsrapport för 2018 framgår att det inte förlorades en enda arbetsdag på grund av stridsåtgärder i förbundsförhandlingar under året. En konflikt inom flygbranschen på lokal nivå ledde dock till att stridsåtgärder utlöstes och 50 arbetsdagar förlorades. Medlingsinstitutet konstaterar att året, som präglades av att förhållandevis få kollektivavtal på riksnivå omförhandlades, var det fredligaste året sedan myndigheten inrättades.

Utskottet noterar att 2019 inledningsvis inte har kännetecknats av samma typ av stabilitet på arbetsmarknaden som 2018. En våg av varsel om strejker och lockouter kopplade till en konflikt på hamnområdet har sköljt över arbetsmarknaden. Utskottet noterar dock att Hamnarbetarförbundet och Sveriges Hamnar den 5 mars 2019 tecknade ett kollektivavtal i form av ett s.k. andrahandsavtal med följden att vissa omfattande aviserade stridsåtgärder inte utlöstes.

Motionärerna i detta avsnitt riktar in sig på att regelverket för stridsåtgärder bör ses över bl.a. så att någon form av proportionalitetsprincip införs och rätten till sympatiåtgärder förändras. Utskottet delar inte den bedömning som görs i motionerna. Som utskottet framhållit ovan anser det att den svenska arbetsmarknadsmodellen, av vilken regelverket om stridsåtgärder är en central del, överlag fungerar väl och är väl avvägd. Det är en modell som över tid har levererat och skapat goda förutsättningar för trygghet, utveckling, tillväxt och konkurrenskraft, bl.a. genom sin flexibilitet och förmåga att utvecklas. Som framgått ovan konstaterar utskottet att de konsekvenser som regelverket om stridsåtgärder har på den svenska arbetsmarknaden vid en internationell jämförelse visar på att regelverket verkar fungera effektivt. Utskottet uppfattar detta som ett kvitto på att vi har en arbetsmarknad i Sverige där parterna med utgångspunkt i det gällande regelverket tar ett stort ansvar för arbetsfreden. Utskottet kan därför inte se att det skulle finnas något skäl att se över eller förändra den nuvarande ordningen på det sätt som bl.a. Moderaterna, Kristdemokraterna och Liberalerna föreslår.

Avslutningsvis konstaterar utskottet att frågan om rätten att vidta stridsåtgärder på senare tid har varit föremål för både utredningsinsatser av den s.k. Stridsåtgärdsutredningen (SOU 2018:40) och förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter som ledde fram till ett partsgemensamt förslag om förändrade konfliktregler. Regeringen överlämnade nyligen propositionen Utökad fredsplikt på arbetsplatser där det finns kollektivavtal och vid rättstvister till riksdagen (prop. 2018/19:105). Propositionen bygger på parternas förslag på området. Utskottet kommer att bereda propositionen under våren och får således anledning att inom kort återkomma till andra aspekter av stridsåtgärdsfrågan än de som behandlas här.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

## Utstationering av arbetstagare

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. krav på sanktioner kopplade till skyldigheten att lämna in kollektivavtal till Arbetsmiljöverket och ett återinförande av lex Laval. Utskottet hänvisar bl.a. till att utvecklingen på arbetsmarknaden inte ger stöd för de efterfrågade förändringarna.

Jämför reservation 22 (M, C, KD, L), 23 (M, KD) och 24 (V).

### Motionerna

Moderaterna anför i kommittémotion 2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. att det är viktigt att information om vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden finns lättillgänglig för att underlätta för utstationerade företag att göra rätt och för utstationerade arbetstagare att ta till vara sina rättigheter. Partiet menar att dagens krav på arbetstagarorganisationerna att lämna in relevanta kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket inte följs särskilt väl och vill därför att sanktioner kopplade till kravet införs (yrkande 25). Vidare anser partiet att de ändringar som har gjorts i utstationeringslagen på senare tid är för långtgående. Enligt partiet kan en utstationerande arbetsgivare numera inte freda sig mot stridsåtgärder – oavsett hur bra arbetsvillkor arbetstagarna har. Moderaterna vill därför återinföra lex Laval för att förbättra kompetensförsörjningen och rörligheten inom EU (yrkande 26).

I partimotion 2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. anser Vänsterpartiet att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret (yrkande 4). Enligt partiet är det nödvändigt att inkludera även dem som anlitar oregistrerade utländska företag för att få ett effektivt system, och partiet hänvisar till erfarenheter från Danmark.

Kristdemokraterna noterar i kommittémotion 2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. att arbetstagarorganisationerna på den svenska arbetsmarknaden bryter mot regelverket genom att inte i tillräcklig omfattning lämna in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Partiet anser därför att det bör införas sanktioner kopplade till arbetstagarorganisationers skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket (yrkande 22). Vidare menar Kristdemokraterna att lex Laval bör återinföras (yrkande 23). Ändringarna av regelverket i denna del har inneburit att det blivit mindre attraktivt för företag från andra länder att komma hit och har därmed hämmat den fria rörligheten.

Liberalerna yrkar i partimotion 2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. att lex Laval bör återinföras (yrkande 4). Partiet framhåller att de ändringar som har

gjorts i regelverket för utstationering under senare år är för långtgående – en uppfattning som partiet menar att flera av remissinstanserna också framförde.

## **Rättslig bakgrund**

### *Utstationeringsdirektivet och tillämpningsdirektivet*

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

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

Utstationeringsdirektivet reviderades i juni 2018 (Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster). Detta ändringsdirektiv innehåller bl.a. bestämmelser om mer likabehandling mellan utstationerade och inhemska arbetstagare i fråga om ersättning. Ändringsdirektivet ska vara genomfört i svensk rätt senast den 30 juli 2020. En särskild utredare har fått i uppdrag att föreslå hur ändringsdirektivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2018:66). Uppdraget ska redovisas senast den 31 maj 2019.

### *Utstationeringslagen*

Såväl utstationeringsdirektivet som tillämpningsdirektivet har genomförts i svensk rätt främst genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, kallad utstationeringslagen. Arbetsgivare från andra länder ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa svensk lag för arbetstagare som är utstationerade i Sverige på de områden som ingår i utstationeringsdirektivets hårda kärna, förutom i fråga om minimilön som inte regleras i lag (5 § utstationeringslagen). I Sverige finns eventuella bestämmelser om minimilön i kollektivavtal.

Efter den s.k. Lavaldomen<sup>1</sup> 2007 ändrades ett antal bestämmelser i utstationeringslagen, den s.k. lex Laval, med innebörden att rätten att vidta

<sup>1</sup> Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan och Svenska Elektrikerförbundet, C-341/05, EU:C:2007:809.

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

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

När det gäller de villkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige har arbetstagarorganisationer en skyldighet enligt 9 a § utstationeringslagen att lämna in de villkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder. Berörda arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska anmäla var sin kontaktfunktion till Arbetsmiljöverket som ska kunna lämna information om kollektivavtalsvillkoren. Arbetsmiljöverket är enligt 9 § s.k. förbindelsekontor vid utstationeringar i Sverige. Vidare ska en arbetsgivare enligt 10 § anmäla en utstationering till Arbetsmiljöverket senast när en utstationerad arbetstagare påbörjar arbete i Sverige. Anmälan behöver dock inte göras om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar. Arbetsgivaren ska även enligt 11 § anmäla en kontaktperson som är behörig att för arbetsgivarens räkning ta emot delgivningar.

### **Utskottets ställningstagande**

Medlemskapet i EU innebär att det är möjligt att flytta till ett annat medlemsland för att arbeta. Då gäller samma arbetsvillkor som för den inhemska arbetskraften. EU:s regelverk tillåter också tillfälligt arbete i ett annat EU-land under vissa villkor, s.k. utstationering. Utskottet ser positivt på den rådande ordningen där arbetstagare har möjlighet att komma till Sverige för att arbeta. Rörlighet för arbetskraft inom EU är centralt för att se till att efterfrågan på arbetskraft inom hela EU kan mötas och att tillväxten upprätthålls. Utskottet är övertygat om att internationell handel och öppenhet

mot andra länder är avgörande för vårt välstånd. Rörlighet över gränserna skapar också möjligheter för många, såväl människor som företag, att utvecklas.

Samtidigt som det är viktigt att värna den fria rörligheten är det nödvändigt att påpeka att denna aldrig får betyda att människor som kommer till Sverige för att arbeta utnyttjas. Utskottet anser att en självklar utgångspunkt måste vara att de som arbetar i Sverige ska ha goda och rättvisa villkor i linje med kollektivavtal, oavsett varifrån de kommer. Svenska villkor ska gälla alla som arbetar på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottet kan konstatera att utformningen av utstationeringsdirektivet inte varit helt tillfredsställande när det gäller att garantera att personer som utför samma arbetsuppgift på samma arbetsplats ska göra det under likvärdiga villkor. Ett regelverk som innebär att arbetstagare får olika lön för samma arbete är inte bara orättvist för den enskilde arbetstagaren utan gör det också svårt för företag som betalar vanliga svenska löner att klara konkurrensen. Det är därför glädjande att regeringens intensiva arbete på EU-nivå med att komma till rätta med missförhållandena i utstationeringsdirektivet har lett till resultat i form av en revidering av direktivet, bl.a. när det gäller frågan om ersättning för utfört arbete. Förändringen på området kan bidra till att konkurrensen inriktas på vem som gör jobbet bäst i stället för att konkurrera med dåliga villkor. Utskottets förhoppning är att det i förlängningen ska leda till en europeisk arbetsmarknad som är mer rättvis för både arbetstagarna och arbetsgivarna. Utredningen som har fått i uppdrag att föreslå hur förändringarna ska genomföras i svensk rätt informerade utskottet om sitt arbete vid utskottets sammanträde den 4 april 2019. Utskottet kommer att följa utredningens vidare arbete med stort intresse.

Utskottet noterar att flera partier har framställt yrkanden om att lex Laval bör återinföras. Genomgående för dessa är bl.a. uppfattningen att borttagandet av lex Laval skulle göra det mindre attraktivt för företag från andra länder att komma hit och därmed hämma den fria rörligheten. Utskottet delar inte denna uppfattning. Utskottet kan nämligen inte se att utvecklingen på arbetsmarknaden bekräftar de farhågor som motionärerna tycks ha. Utvecklingen pekar snarare i motsatt riktning. Utskottet konstaterar att det av Arbetsmiljöverkets statistik för 2018 går att utläsa att ökningen av utstationerad arbetskraft var den största hittills sedan Arbetsmiljöverkets nationella utstationeringsregister infördes för sex år sedan. Under 2018 befann sig i genomsnitt drygt 16 200 utstationerade arbetstagare per månad i Sverige, och totalt registrerades 106 799 personer 2018, att jämföra med 72 552 året innan. Utskottet noterar att bygg- och anläggningsverksamhet, ett område där motionärerna uttrycker sin oro för bristen på arbetskraft, är den klart vanligaste branschen för utstationerad arbetskraft i Sverige och att även denna bransch har sett en tydlig ökning.

Utskottet kan således konstatera att de trygga och rättvisa villkor som är utgångspunkten på den svenska arbetsmarknaden inte verkar fungera

hämmande för viljan att utstationera. Även om Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister inte ger hela bilden menar utskottet att utvecklingen på arbetsmarknaden i vart fall tyder på att villkoren som erbjuds på den svenska arbetsmarknaden tilltalar utstationerande arbetsgivare och de arbetstagare som kommer hit för att arbeta.

I ett par yrkanden från Moderaterna och Kristdemokraterna framförs krav på att sanktionera skyldigheten att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. Liknande yrkanden framfördes av ett antal partier i samband med att utskottet beslutade om nya utstationeringsregler (bet. 2016/17:AU9) och under föregående riksmöte (bet. 2017/18:AU9). I likhet med vad utskottet då framförde står det fast vid uppfattningen att bestämmelsen som partierna riktar in sig på är ändamålsenligt utformad som den ser ut i dag. Utskottet utgår också från att regeringen nogga kommer att följa utvecklingen och att den är öppen för att överväga andra åtgärder om inte syftet med regleringen uppfylls. Utskottet delar inte uppfattningen som framförs i motionerna att det går att redan nu slå fast att denna relativt nya bestämmelse är otillräcklig. Utskottet konstaterar att antalet kollektivavtal för utstationerade som Arbetsmiljöverket redovisar på sin webbplats fördubblades från 2017 till 2018, från 26 till 52 kollektivavtal. Utskottet kan således konstatera att det även i detta avseende går att se en positiv utveckling i relation till vad som efterfrågas av motionärerna.

Utskottet noterar att Vänsterpartiet på nytt framställer ett yrkande om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna omfattas av sanktionsansvaret. Partiet framställde liknande yrkanden både i samband med att utskottet beslutade om nya utstationeringsregler (bet. 2016/17:AU9) och under föregående riksmöte (bet. 2017/18:AU9). Utskottet delar visserligen uppfattningen att det är önskvärt att ha ett effektivt och tillförlitligt system för anmälningsskyldigheten. Utskottet delar också uppfattningen att nuvarande system för anmälningsskyldighet inte ger hela bilden av utstationering på den svenska arbetsmarknaden, inte minst eftersom det finns ett uttryckligt undantag om att kortare utstationeringar inte behöver anmälas. Utskottet står dock fast vid den tidigare framförda uppfattningen att det inte framkommit något skäl att ändra på den nuvarande ordningen där det är det utstationerande företaget som är skyldiga att anmäla utstationeringen.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.



## Lag mot trakasserier i arbetslivet m.m.

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. en ny lag mot trakasserier i arbetslivet och en begränsning av arbetsgivarnas möjligheter att begära utdrag ur brottsregistret. Utskottet hänvisar bl.a. till det befintliga regelverkets utformning och pågående utredningsarbete. Jämför reservation 25 (V).

### Motionerna

Vänsterpartiet föreslår i partimotion 2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. att en utredning tillsätts med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet (yrkande 29). Enligt partiet behöver arbetsrätten stärkas så att de som drabbas av mobbning och trakasserier i arbetslivet kan få sin sak prövad och få upprättelse och ekonomiskt skadestånd.

I motion 2018/19:1152 framhåller Åsa Eriksson (S) situationen för arbetskraften inom den snabbt växande gig- och plattformsekonomin. Motionären vill att regeringen säkerställer att vi hittar sätt att underlätta teknisk innovation på svensk arbetsmarknad, samtidigt som vi minimerar de oönskade biverkningarna av den.

Ingemar Nilsson (S) anser i motion 2018/19:753 att det finns skäl att begränsa arbetsgivarnas möjligheter att begära utdrag ur brottsregistret vid andra tillfällen än när lagen kräver detta.

Kadir Kasirga och Teres Lindberg (båda S) diskuterar i motion 2018/19:1160 lagstiftningen om entreprenörsansvar på den svenska arbetsmarknaden. Motionärerna anser att lagstiftningen bör förtydligas så att det framgår exakt vilka verksamheter som omfattas av entreprenörsansvaret.

### Rättslig bakgrund

Den 1 januari 2019 trädde lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar i kraft (prop. 2017/18:214, bet. 2017/18:AU14, rskr. 2017/18:428). Lagen innehåller bestämmelser om en entreprenörs ansvar för att i vissa fall betala lön till en arbetstagare hos en underentreprenör. En arbetstagare som inte får lön av sin arbetsgivare ska kunna få betalt från en annan entreprenör högre upp i kedjan, i första hand uppdragsgivaren och i andra hand huvudentreprenören. Av 2 § framgår att ansvaret gäller vid en bygg- och anläggningsverksamhet i Sverige, vid vilken en byggnad eller en anläggning uppförs, sätts i stand, underhålls, byggs om eller rivs.

### Utskottets ställningstagande

När det gäller Vänsterpartiets yrkande om att tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag till en ny lag mot trakasserier i arbetslivet

konstaterar utskottet att det är en fråga som utskottet har behandlat flera gånger tidigare, senast i betänkande 2017/18:AU8 (s. 14 f.). Utskottet anser att det resonemang som utskottet anförde då alljämt gör sig gällande. Utskottet anser således att det överlag finns ett ändamålsenligt och väl avvägt regelverk på plats som ger ett brett skydd mot trakasserier i arbetslivet. Därutöver pågår det ett konstruktivt arbete både inom myndigheter och hos arbetsmarknadens parter.

I fråga om arbetskraften inom den snabbt växande gig- och plattformsekonomin, som tas upp i ett motionsyrkande, konstaterar utskottet att regeringen under senare år har varit aktiv på området. Flera statliga utredningar har belyst olika aspekter av denna framväxande arbetsmarknad. Utskottet noterar vidare att regeringen är aktiv inom EU för lyfta frågor om framtidens arbetsmarknad. Eftersom arbete som organiseras via digitala plattformar inte sällan är gränsöverskridande med aktörer i flera länder är det naturligt att söka lösningar och dela erfarenheter ihop med andra länder. Utskottet välkomnar det arbete som regeringen gör på området.

I ett motionsyrkande ifrågasätts arbetsgivarnas möjligheter att begära utdrag ur brottsregistret. Utskottet noterar att även det är en fråga som varit föremål för statliga utredningsinsatser. Både Utredningen om integritet i arbetslivet (SOU 2009:44) och Utredningen om registerutdrag i arbetslivet (SOU 2014:48) har lämnat liknande förslag om ett förbud för arbetsgivare att utan författningsstöd begära att en arbetssökande ska visa upp eller överlämna ett utdrag ur belastningsregistret. Utgångspunkten för att föreslå ett sådant förbud har varit att arbetstagare och arbetssökande bör tillförsäkras ett effektivt integritetsskydd. Utskottet delar uppfattningen att arbetstagare och arbetssökande ska tillförsäkras ett effektivt integritetsskydd. Som framkommit bl.a. vid remitteringen av förslagen har det väckts frågor om huruvida ett eventuellt förbud kan medföra att författningsstödet för registerkontroller behöver utökas för vissa aktörer. Mot bakgrund av det tillsatte regeringen Utredningen om belastningsregisterkontroll i arbetslivet som överlämnade sitt betänkande i april 2019 (SOU 2019:19). Utredningen föreslår bl.a. ett utökat författningsstöd för registerkontroll i arbetslivet för vissa aktörer. Utskottet kommer att följa det vidare arbetet på området med stort intresse.

I en motion föreslås ändringar i lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar. Utskottet välkomnar motionärernas ambition att undvika tvetydig lagstiftning och håller med om att det bör vara tydligt vem som omfattas av ansvarsbestämmelser när sådana finns i lagstiftningen. Utskottet delar dock inte uppfattningen att den nu aktuella lagstiftningen visar brister i det avseendet. Det kan också konstateras att lagstiftningen endast varit i kraft i några månader och att det därför får anses svårt att redan nu göra en bedömning av utfallet i det avseende som efterfrågas av motionärerna.

Sammanfattningsvis anser utskottet att det med hänvisning till bl.a. det befintliga regelverkets utformning och pågående utredningsarbete inte finns något behov av att vidta åtgärder med anledning av de förslag som behandlas i detta avsnitt. Samtliga motionsyrkanden avstyrks därför.

## Socialt protokoll inom EU, Global Deal och ILO:s kärnkonventioner

### Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. att verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll och att Global Deal ska få ett tydligt stöd och tillräcklig finansiering. Utskottet hänvisar bl.a. till det befintliga regelverkets utformning och pågående utredningsarbete.

Jämför reservation 26 (V).

### Motionerna

I partimotion 2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. anser Vänsterpartiet att regeringen bör verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll som tydliggör att fackliga rättigheter inte får underordnas ekonomiska intressen (yrkande 3). Partiet menar att frågan är central för EU:s framtida utveckling och att det svenska parlamentet bör uttrycka en tydlig och aktiv svensk ståndpunkt i frågan. Vidare föreslår partiet i partimotion 2018/19:757 av Jonas Sjöstedt m.fl. att Sverige bör verka för att Global Deal får ett tydligt stöd och tillräcklig finansiering (yrkande 6). Partiet påpekar att det är extra viktigt att det påbörjade arbetet fortsatt får tydligt stöd från svenskt håll när ansvaret för Global Deal nu flyttas från ILO till OECD. I kommittémotion 2018/19:723 av Håkan Svenneling m.fl. poängterar Vänsterpartiet värdet av ILO:s kärnkonventioner. Partiet anser att regeringen bör verka för att ILO ska ges möjlighet att utfärda sanktioner mot de stater som bryter mot ILO:s kärnkonventioner (yrkande 2).

### Utskottets ställningstagande

Vänsterpartiet har framställt ett antal yrkanden som riktar in sig på hur regeringen bör agera inom ramen för vissa internationella samarbeten. Gemensamt för yrkandena är att de handlar om samarbeten som på ett eller annat sätt rör arbetstagares rättigheter.

När det gäller motionsyrkandet om att regeringen bör verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll konstaterar utskottet att det är en fråga som utskottet behandlade vid upprepade tillfällen under förra mandatperioden, senast i betänkande 2017/18:AU9 (s. 37 f.). Utskottet har inte ändrat uppfattning i frågan utan anser fortfarande att en omfattande process med fördragsändringar inte är rätt väg att gå för tillfället. Det långsiktiga arbetet med att stärka arbetstagares rättigheter och kollektivavtalens ställning på EU-nivå bör dock fortsätta.

I ett motionsyrkande vill Vänsterpartiet försäkra sig om att Global Deal får ett tydligt stöd och tillräcklig finansiering när ansvaret flyttas från ILO till

OECD. Utskottet ser i likhet med Vänsterpartiet värdet av initiativ som handlar om att globaliseringens fördelar och vinster ska komma fler till del och att utmaningarna på den globala arbetsmarknaden ska hanteras gemensamt. Global Deal syftar just till att skapa bättre löner, bättre arbetsvillkor, ökad jämställdhet och mer jämlikhet för arbetare runt om i världen. I centrum står social dialog, som varit avgörande i t.ex. Sverige för att bygga ett starkt och inkluderande samhälle. Utskottet utgår från att regeringen kommer att fortsätta verka för goda förutsättningar för Global Deal även med OECD som ansvarig organisation. Utskottet anser inte att något särskilt krav på åtgärder från riksdagen behövs på området.

Vidare noterar utskottet att Vänsterpartiet framhåller den viktiga roll som ILO spelar på den internationella arenan. Utskottet anser att ILO internationellt har en viktig funktion för att bl.a. främja sysselsättning och goda arbetsvillkor, värna fackliga fri- och rättigheter och stärka samarbetet mellan oberoende arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. ILO är med sitt särdrag som trepartsorgan, där regeringar och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer deltar med oberoende status och full rösträtt, väl utformat för att bidra till framsteg på området. Krav på att regeringen ska verka för att ILO ska ges möjlighet att utfärda sanktioner mot de stater som bryter mot ILO:s kärnkonventioner har tidigare behandlats av utrikesutskottet i betänkande 2016/17:UU15 (s. 41 f.). Utrikesutskottet uttryckte då bl.a. att det är positivt att regeringen verkar för att stater ratificerar ILO:s kärnkonventioner och att det finns en tydlig struktur för övervakning av att länder följer de konventioner de har anslutit sig till. Utrikesutskottet ansåg därför att det inte fanns något skäl att rikta krav till regeringen på området. Arbetsmarknadsutskottet gör inte någon annan bedömning av det yrkande som Vänsterpartiet framställt på nytt.

Utskottet avstyrker mot denna bakgrund samtliga motionsyrkanden.

# Reservationer

## 1. Flexiblare regelverk m.m., punkt 1 (M)

av Saila Quicklund (M), Ellen Juntti (M) och Hanif Bali (M).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna  
 2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 3,  
 2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkandena 11 och 14 samt  
 2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkande 25 och  
 avslår motionerna  
 2018/19:2060 av Gulan Avci m.fl. (L) yrkande 6,  
 2018/19:2425 av Kristina Yngwe m.fl. (C) yrkande 36,  
 2018/19:2596 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 29,  
 2018/19:2694 av Helena Lindahl m.fl. (C) yrkande 8 och  
 2018/19:2843 av Annika Qarlsson m.fl. (C) yrkande 33.

### *Ställningstagande*

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

Anställningsskyddet har en viktig roll i att skydda människor från godtyckliga uppsägningar, vilket bidrar till trygghet för arbetstagaren. Samtidigt kan ett alltför strikt anställningsskydd försvåra inträdet på arbetsmarknaden. Som ett steg i att utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen vill vi se förslag om att förlänga tiden för provanställning i anställningsskyddslagen från sex till tolv månader.

Som ytterligare ett nödvändigt steg i att utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen vill vi se åtgärder för att minska kostnaderna för arbetsgivare i samband med uppsägningstvister. I dag gäller att anställningen består under hela tvisten när en arbetstagare yrkar att en uppsägning ska ogiltigförklaras. Det innebär att en arbetsgivare måste betala ut lön och andra anställningsförmåner under hela tiden – oavsett vem som får rätt i domstol. Uppsägningstvister kan pågå under lång tid med stora kostnader för arbetsgivarna som följd. Vi anser att detta är en orimlig ordning som också är särskilt svår att bära ekonomiskt för småföretag. Vi vill därför se en ändring av anställningsskyddslagen så att tiden i anställning under en uppsägningstvist begränsas till ett år. Därutöver bör skadeståndsnivåerna för felaktiga uppsägningar sänkas för småföretag. Dessa ändringar skapar en bättre förutsägbarhet för arbetsgivaren, vilket i längden främjar fler nyanställningar.

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

## **2. Flexiblare regelverk m.m., punkt 1 (KD)**

av Désirée Pethrus (KD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 3,

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 11 och

2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkande 25 och avslår motionerna

2018/19:2060 av Gulan Avci m.fl. (L) yrkande 6,

2018/19:2425 av Kristina Yngwe m.fl. (C) yrkande 36,

2018/19:2596 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 29,

2018/19:2694 av Helena Lindahl m.fl. (C) yrkande 8,

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 14 och

2018/19:2843 av Annika Carlsson m.fl. (C) yrkande 33.

### *Ställningstagande*

Jag kan konstatera att det i Sverige i dag finns stora strukturella utmaningar i att såväl antalet som andelen arbetslösa i utsatt ställning ökar, vilket resulterar i en kraftigt tudelad arbetsmarknad. Medan den starka konjunkturen har inneburit en god arbetsmarknadsutveckling för inrikes födda med god utbildning, har utvecklingen inte varit lika stark för utsatta grupper på

arbetsmarknaden, såsom utomeuropeiskt födda och personer utan fullständig gymnasieutbildning. En av Sveriges mest angelägna utmaningar är att lösa den här tudelningen på arbetsmarknaden. Det kräver att vi öppnar upp fler typer av jobb och för ändringar av det arbetsrättsliga regelverket i riktning mot att skapa ett mer flexibelt regelverk. Till skillnad från utskottet anser jag inte att den otydliga januariöverenskommelsen är en lämplig utgångspunkt för förändringar. Ett område som behöver prioriteras är att utöka möjligheten till provanställning enligt anställningsskyddslagen. Fler arbetsgivare skulle våga öppna dörren för den som står utan jobb om provanställningen förlängdes från sex till tolv månader.

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

### **3. Flexibla regelverk m.m., punkt 1 – motiveringen (V)**

av Ali Esbati (V).

#### *Ställningstagande*

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

Utskottet säger sig dela motionärernas uppfattning om behovet av "flexibilitet" på arbetsmarknaden. Av sammanhanget och andra skrivningar framgår att detta i praktiken tolkas som mer otrygga och oförutsägbara anställningsvillkor för fler arbetstagare.

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

Jag vill med kraft markera mot utskottets hänvisningar till den utredning om arbetsrätten som har tillsatts med grund i januariavtalet. Det finns enligt min mening ganska lite som tyder på att de förändringar som skisseras genom utredningsdirektiven skulle kunna bli balanserade, eller fungera "moderniserande". Snarare skulle dessa förslag, om de ligger i linje med direktiven, försvaga arbetstagarnas ställning och föra det svenska arbetsrättsliga regelverket närmare forna tiders mer vidsträckta godtycke.

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

#### 4. Nya anställningsformer, punkt 2 (M, KD)

av Saila Quicklund (M), Ellen Juntti (M), Hanif Bali (M) och Désirée Pethrus (KD).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 7,

2018/19:2819 av Tobias Billström m.fl. (M, C, KD, L) yrkande 1 och

2018/19:2918 av Ulf Kristersson m.fl. (M) yrkande 7,  
bifaller delvis motionerna

2018/19:2694 av Helena Lindahl m.fl. (C) yrkande 2 och

2018/19:2842 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 1 och  
avslår motion

2018/19:78 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 7.

##### *Ställningstagande*

Vi kan konstatera att trots en god konjunktur, stark efterfrågan på arbetskraft och en ökande sysselsättning har tudelningen på arbetsmarknaden ökat. Utrikes födda och de som saknar gymnasiekompetens drabbas i större utsträckning än andra grupper. Vi anser att integrationen måste förbättras för att Sverige ska kunna pressa tillbaka det utanförskap som drabbar många i samhället. Det förutsätter en politik som både ger möjligheter till integration och ställer krav på egna ansträngningar. Att som utskottet förlita sig på att januariöverenskommelsen skulle vara en garant för rätt politik är helt fel väg att gå.

Vi anser att det är viktigt att de människor som får uppehållstillstånd ges möjlighet att komma in i vårt land och stå på egna ben. Det är genom fler jobb och fler och nya vägar till jobb som utanförskapet kan brytas. När fler kan försörja sig själva i stället för att leva på bidrag är det möjligt för fler att bygga en bättre framtid för sig själva och sina familjer. Fler jobb stärker också Sverige överlag. Det stärker vår sammanhållning, tillväxt och välfärd.

Vi vill därför se införandet av inträdesjobb, som är en förenklad anställning för nyanlända de fem första åren i Sverige och för unga upp till 23 år utan gymnasieexamen. Lönen uppgår till 70 procent av rådande ingångslön i branschen, anställningen får innehas i maximalt tre år och arbetsgivaravgiften slopas under lika lång tid. Inträdesjobben kommer att göra det möjligt för fler att komma in på arbetsmarknaden.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag om att införa inträdesjobb i enlighet med vad som anförts ovan.



## **5. Nya anställningsformer, punkt 2 (SD)**

av Magnus Persson (SD), Ebba Hermansson (SD) och Alexander Christiansson (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:78 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 7 och avslår motionerna

2018/19:2694 av Helena Lindahl m.fl. (C) yrkande 2,

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 7,

2018/19:2819 av Tobias Billström m.fl. (M, C, KD, L) yrkande 1,

2018/19:2842 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 1 och

2018/19:2918 av Ulf Kristersson m.fl. (M) yrkande 7.

### *Ställningstagande*

Vi kan konstatera att det internationellt finns flera olika varianter av framgångsrika former för lärlingsanställningar. Vi anser att det finns skäl att se över möjligheten att skapa en svensk modell efter de förutsättningar som finns på den svenska arbetsmarknaden. Arbetet med att ta fram en svensk modell bör ske i samarbete med arbetsmarknadens parter. Utgångspunkten för oss är att de som deltar i denna utbildningsinsats ska kunna kombinera gymnasiestudier med möjligheten att lära sig ett yrke hos en arbetsgivare. Insatsen ska kunna erbjudas efter behov och inte begränsas till någon specifik kategori av arbetssökande. Deltagarnas ersättning under tiden i insatsen ska bestå av en procentsats av den av parterna överenskomna ingångslönen. Vi beklagar att utskottet inte ser behovet av ytterligare åtgärder på detta viktiga område utan nöjer sig med de former som redan finns tillsammans med formuleringar i den otydliga januariöverenskommelsen.

Vi anser därför att regeringen bör utreda möjligheten att införa lärlingsanställningar i enlighet med vad som anförts ovan.

## **6. Nya anställningsformer, punkt 2 – motiveringen (V)**

av Ali Esbati (V).

### *Ställningstagande*

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

Utskottet hänvisar i sitt ställningstagande till januariavtalet, där det bl.a. skrivs att parternas förslag om etableringsjobb ska utvidgas till företag utan kollektivavtal och till bemanningsföretag, att kraven på kollektivavtal för nystartsjobb tas bort och att arbetsgivaravgifterna tas bort under de två första åren för vissa breda grupper av anställda. Jag motsätter mig samtliga dessa åtgärder och ser inget som tyder på att de skulle leda till högre sysselsättning och en bättre fungerande arbetsmarknad.

När det gäller förslaget att parternas förslag ska utvidgas till grupper som explicit inte är parter i avtalet ser jag det som en illa genomtänkt och svårbegriplig idé – något som också bekräftas av reaktioner från just parterna.

När det gäller avskaffande av krav på kollektivavtal för nystartsjobb konstaterar jag att detta innebär en reversering av en åtgärd som regeringen i samarbete med Vänsterpartiet genomförde under förra mandatperioden, i syfte att stävja fusk och utnyttjande. Återinförandet av en ordning där krav på villkor i enlighet med kollektivavtal tas bort, riskerar att snabbt leda till att personer i nystartsjobb får sämre anställningsvillkor än andra anställda. Därigenom kommer oseriösa arbetsgivare återigen kunna använda nystartsjobb som ett sätt att konkurrera ut arbetsgivare som erbjuder kollektivavtalsenliga villkor.

När det gäller avskaffad arbetsgivaravgift för vissa grupper av anställda liknar förslaget tidigare genomförda nedsättningar under borgerliga regeringar. Dessa visade sig som väntat vara dyra och ineffektiva och avskaffades senare. Det är beklagligt att liknande förslag nu åter läggs fram.

Jag menar sammantaget att motionsyrkandena bör avslås utan hänvisning till januariavtalet.

## **7. Stärkt anställningsskydd, punkt 3 (V)**

av Ali Esbati (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 15, 16, 18, 19 och 27, bifaller delvis motionerna

2018/19:742 av Hillevi Larsson m.fl. (S),

2018/19:744 av Hillevi Larsson m.fl. (S),

2018/19:947 av Pyry Niemi (S) och  
2018/19:1082 av Paula Holmqvist m.fl. (S) samt  
avslår motion  
2018/19:2039 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 2.

### *Ställningstagande*

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

Tidsbegränsade anställningar innebär ett större mått av otrygghet för arbetstagaren. En tydlig följd av otrygga anställningar är att de överlag leder till otrygga liv. Livet blir svårt att planera, ekonomin blir osäker och på arbetsplatsen befinner man sig i ständigt underläge. Otrygga anställningar är också en stor källa till stress och oro, framför allt bland unga. Samtidigt har de tidsbegränsade anställningarna ökat trendmässigt de senaste trettio åren. Fördelningen över arbetsmarknaden är dock väldigt ojämn. Det går att se tydliga klass- och könsmönster i form av att tidsbegränsade anställningar är vanligare hos unga och kvinnor och inom arbetaryrken. Tidsbegränsade anställningar är olika till sin karaktär. Det som är särskilt oroväckande är att det framför allt är de mest osäkra anställningsformerna som har ökat mest. Anställningsformen allmän visstidsanställning har bidragit till denna utveckling, eftersom den ensidigt ger arbetsgivaren möjlighet att undgå huvudregeln om tillsvidareanställning, utan att behöva motivera detta eller förhandla om det.

Andra problematiska områden i dagens regelverk är bristen på skydd av sysselsättningsgraden i anställningen och mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar. Det är viktigt att säkra anställningstryggheten för arbetstagare som utsätts för omorganisation med krav på annan sysselsättningsgrad och arbetstagare som arbetar i upphandlade verksamheter.

Även om vissa steg har tagits i rätt riktning, såsom åtgärder för att begränsa stapling av visstidsanställningar, anser jag att ytterligare åtgärder behövs för att stärka anställningsskyddet. Jag delar således inte utskottets uppfattning om

att det inte skulle finnas skäl till nya initiativ på området. Utskottets bedömning att januariavtalet bör vara styrande för riktningen av arbetsrätten framöver är direkt oroväckande då detta i stället för den nödvändiga förstärkningen snarare riskerar att leda till ett försämrat anställningsskydd.

Jag anser därför att regeringen bör återkomma med förslag om följande lagändringar.

- Anställningsskyddslagen ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar.
- En övre tidsgräns införs om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning.
- Regelverket om vikariat i anställningsskyddslagen förtydligas så att det tydligare framgår att det måste finnas ett personsamband.
- Anställningsskyddslagen ändras så att regelverket för arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad.
- Den arbetsrättsliga lagstiftningen och lagen om offentlig upphandling skrivs om så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar.

## 8. Rätt till heltid, punkt 4 (V)

av Ali Esbati (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 35 och avslår motion

2018/19:583 av Roger Hedlund (SD).

### *Ställningstagande*

Det ska vara möjligt för alla som arbetar att försörja sig på sitt arbete. För den som är hänvisad till att jobba deltid är det ofta en omöjlighet att klara sin egen och eventuella barns försörjning. Att jobba deltid innebär i praktiken ofta att man blir beroende av någon annan för att klara sig. Det finns ett tydligt mönster i att kvinnor arbetar deltid i betydligt större utsträckning än män. Som en följd av detta får kvinnor bl.a. generellt lägre inkomst och sämre utvecklingsmöjlig-

heter i arbetet. Jag anser att heltidsnormen måste stärkas. Det är en central jämställdhetsfråga att också undersköterskor, servitriser och butiksbiträden ska kunna leva på sin lön.

I likhet med utskottet anser jag alltså att rätten till heltid är en central jämställdhetsfråga. Jag drar dock andra slutsatser än utskottet i fråga om behovet av reformer och anser att det är hög tid för lagstiftningsåtgärder.

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

## **9. Turordningsreglerna, punkt 5 (M)**

av Saila Quicklund (M), Ellen Juntti (M) och Hanif Bali (M).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 12,

bifaller delvis motionerna

2018/19:1663 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M),

2018/19:1866 av Boriana Åberg (M) och

2018/19:1897 av Louise Meijer och Noria Manouchi (båda M) samt

avslår motionerna

2018/19:78 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 4,

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 20,

2018/19:424 av Christian Carlsson (KD),

2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkandena 1 och 2,

2018/19:2842 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 8 och

2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkande 24.

### *Ställningstagande*

Många företag upplever att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen är ett hinder för att anställa och behålla rätt kompetens. Vi konstaterar att studier av turordningsreglerna ger stöd för att reglerna bidrar till att rörligheten och produktiviteten minskar och att sjukskrivningarna ökar. Andra studier ger också belägg för att sysselsättningen påverkas negativt genom reglernas utformning.

Vi anser att det är hög tid att förbättra rörligheten och matchningen på arbetsmarknaden och ge fler möjlighet att få ett arbete. För att detta ska vara möjligt behöver turordningsreglerna reformeras. Moderaterna vill se

turordningsregler som i högre grad är baserade på kompetens. En turordning som i högre grad är baserad på kompetens gör det nämligen möjligt för arbetsgivare att behålla de arbetstagare som är bäst lämpade för arbetsuppgifterna, vilket stärker företagets konkurrenskraft. Vi anser inte att det är lämpligt att, som utskottet föreslår, förlita sig på att otydliga skrivningar i januariöverenskommelsen garanterar lösningar på de omfattande problem som finns i det aktuella avseendet på arbetsmarknaden. Riksdagen bör skicka en tydlig signal till regeringen om att reformer på området inte kan vänta.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att ändra turordningsreglerna i anställningsskyddslagen så att reglerna i högre grad baseras på kompetens.

## **10. Turordningsreglerna, punkt 5 (SD)**

av Magnus Persson (SD), Ebba Hermansson (SD) och Alexander Christiansson (SD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:78 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 4 och avslår motionerna

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 20,

2018/19:424 av Christian Carlsson (KD),

2018/19:1663 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M),

2018/19:1866 av Boriana Åberg (M),

2018/19:1897 av Louise Meijer och Noria Manouchi (båda M),

2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkandena 1 och 2,

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 12,

2018/19:2842 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 8 och

2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkande 24.

### *Ställningstagande*

Sverigedemokraterna vill se ett positivt företagsklimat i Sverige. Vi inriktar oss särskilt på småföretagen, som enligt oss är ryggraden i svenskt näringsliv. Det är inom småföretagen som de nya jobben skapas men det är också småföretagen som är mest konjunktur känsliga. Vi har flera förslag som syftar till att stärka småföretagens konkurrenskraft. När det gäller det arbetsrättsliga området vill vi utöka undantagen i turordningsreglerna i anställningsskyddslagen från två till fem personer. Det är olyckligt att utskottet inte ser det skriande behov som finns av att stärka småföretagens ställning på det

arbetsrättsliga området. Att förlita sig på att januariöverenskommelsen eller resultatet av oklara utredningsinsatser skulle garantera en önskad utveckling på området i framtiden är i våra ögon högst oansvarigt.

Vi anser därför att regeringen bör återkomma med ett förslag där möjligheten för företag med upp till tio anställda att undanta personer från turordningen i anställningsskyddslagen utökas från två till fem personer.

## **11. Turordningsreglerna, punkt 5 (V)**

av Ali Esbati (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 20 och avslår motionerna

2018/19:78 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 4,

2018/19:424 av Christian Carlsson (KD),

2018/19:1663 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M),

2018/19:1866 av Boriana Åberg (M),

2018/19:1897 av Louise Meijer och Noria Manouchi (båda M),

2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkandena 1 och 2,

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 12,

2018/19:2842 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 8 och

2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkande 24.

### *Ställningstagande*

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

Det är beklagligt att partierna bakom januariavtalet så tydligt har valt en väg framåt som innebär en urholkning av arbetsrätten. Att, som det i januariavtalet uttryckligen anges, gå mot tydligt utökade undantag från turordnings-

reglerna är helt fel väg att gå. Det är i stället hög tid att slå vakt om de grundläggande intentionerna med anställningsskyddslagen. Det är sorgligt att varken utskottet eller partierna bakom januariavtalet ser detta behov.

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

## **12. Turordningsreglerna, punkt 5 (KD)**

av Désirée Pethrus (KD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkande 24,

bifaller delvis motion

2018/19:424 av Christian Carlsson (KD) och

avslår motionerna

2018/19:78 av Magnus Persson m.fl. (SD) yrkande 4,

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 20,

2018/19:1663 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M),

2018/19:1866 av Boriana Åberg (M),

2018/19:1897 av Louise Meijer och Noria Manouchi (båda M),

2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkandena 1 och 2,

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 12 och

2018/19:2842 av Martin Ådahl m.fl. (C) yrkande 8.

### *Ställningstagande*

Med ekonomins tvära kast krävs att företagen på den svenska arbetsmarknaden har en god omställningsförmåga. Jag anser att det är viktigt att företagen ges goda förutsättningar att kunna ställa om och behålla nyckelpersoner vid förändrade villkor för företaget. Bristen på flexibilitet i regelverket kan utgöra ett skäl för många företag att tveka inför att anställa.

För att främja ett flexibla arbetsliv där företagen har bättre förutsättningar att hantera dagens förutsättningar anser jag att undantagen från turordningsreglerna i anställningsskyddslagen bör utökas till fyra personer oavsett företagets storlek. Till skillnad från utskottet anser jag inte att det går att förlita sig på att några skrivningar i januariöverenskommelsen skulle garantera de nödvändiga förändringar som behövs för att stärka företagens benägenhet att våga anställa.



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

### **13. Företrädesrätten till återanställning, punkt 6 (M)**

av Saila Quicklund (M), Ellen Juntti (M) och Hanif Bali (M).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion  
2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 13 och  
avslår motion  
2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 17.

#### *Ställningstagande*

Moderaterna vill utveckla den svenska modellen, som har tjänat Sverige väl under lång tid. Det är viktigt att upprätthålla en rimlig balans mellan arbetsmarknadens parter och en god trygghet för den anställde. I en alltmer globaliserad och dynamisk ekonomi, där människor byter jobb oftare, krävs dock mer flexibilitet på den svenska arbetsmarknaden, både för att stärka svenska företag och svensk konkurrenskraft och för att öka människors jobbchanser.

Vi beklagar att utskottet väljer att ta sin utgångspunkt i den otydliga januariöverenskommelsen för eventuella förändringar av det arbetsrättsliga regelverket framöver. Till skillnad från utskottet ser vi att ett tydligt område där arbetsrätten behöver utvecklas är den lagliga företrädesrätten till återanställning.

Vi anser därför att regeringen bör se över företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen.

### **14. Företrädesrätten till återanställning, punkt 6 (V)**

av Ali Esbati (V).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 17 och avslår motion

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 13.

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet anser att företrädesrätten till återanställning är viktig för att upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Utan företrädesrätten förlorar också turordningsreglerna sin funktion. Företrädesrätten till återanställning motverkar att oseriösa arbetsgivare godtyckligt säger upp personal enbart för att kunna ersätta dem med andra.

Givet de allt fler korta visstidsanställningar som framför allt unga hänvisas till innebär dagens regler om kvalifikationstid att stora grupper ställs utanför det skydd som företrädesrätten medför. Företrädesrätten gäller i dag under nio månader efter anställningens upphörande. För att företrädesrätten ska ge ett tillräckligt skydd mot godtyckliga uppsägningar bör denna tid förlängas. Redan i dag finns ett stort antal personer som permanent blir hänvisade till att varva tillfälliga anställningar med arbetslöshet. Om inget görs för att stärka återanställningsrätten riskerar den skaran att växa än mer framöver. Det är olyckligt att utskottet hänger upp sig på januariavtalet och inte verkar inse de allvarliga följder som bristerna i dagens regelverk för med sig.

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

## **15. Uthyrning av arbetstigare, punkt 7 (V)**

av Ali Esbati (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 21–25.

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet anser att bemanningsföretagen för med sig vissa problem på den svenska arbetsmarknaden. Problemen drabbar både de bemannings-

anställda och de anställda på kundföretagen. Bemanningsföretagens utbredning på arbetsmarknaden bidrar till att splittra arbetstagarna, hotar tryggheten på jobbet och stärker arbetsgivarnas makt.

Det är en ganska liten andel av arbetskraften som i dag arbetar via bemanningsföretag, men inhyrning har likväl en bredare påverkan på arbetsplatser och i branscher där det är vanligt. Det finns exempelvis indikationer på att bemanningsanställda utför mer repetitiva eller farliga arbetsuppgifter än anställd personal. Detta drabbar den inhyrde, men kan också bli en utväg för arbetsgivaren att slippa omorganisera och förbättra själva arbetsinnehållet.

Jag anser att tydliga och effektiva regleringar behövs både för att skapa rimlig anställningstrygghet för anställda i företag som anlitar eller avser att anlita inhyrda från bemanningsföretag och för att anställda i uthyrningsföretag ska omfattas av rimliga villkor. Det är också viktigt att ha ett regelverk som tillåter arbetstagarorganisationerna att fullt ut medverka för att stoppa oseriösa entreprenörer och bemanningsföretag vid inhyrning. Till skillnad från vad utskottet verkar göra så noterar jag den utsatta position som uthyrda arbetstagare ofta befinner sig och behovet av ett särskilt skydd för dessa. Sverige har i dag en av de mest arbetsgivarvänliga regleringarna inom OECD när det gäller möjligheten att anlita bemanningsföretag för inhyrning av arbetskraft. Jag vill se en rad åtgärder för att komma till rätta med de brister i regelverket som finns kopplat till uthyrning av arbetstagare. Jag delar alltså inte utskottets avvisande inställning till behovet av förändringar.

Jag anser därför att regeringen för att komma till rätta med de nuvarande bristerna på området bör

- verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden
- återkomma med ett förslag om att uthyrningslagen ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov
- återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i anställningsskyddslagen där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning
- återkomma med ett förslag om att stärka den fackliga vetorätten i medbestämmandelagen genom att det för ett fackligt veto mot inhyrning ska räcka att kollektivavtal saknas och att de fackliga organisationerna ska kunna lägga in sitt veto även om det inte hållits någon förhandling enligt 38 § medbestämmandelagen
- återkomma med ett förslag om att uthyrningslagen kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalsslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal.

**16. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (M)**

av Saila Quicklund (M), Ellen Juntti (M) och Hanif Bali (M).

*Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2018/19:2783 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 11 och

2018/19:2829 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 1 och

avslår motionerna

2018/19:152 av Mattias Bäckström Johansson m.fl. (SD) yrkande 1,

2018/19:1639 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkandena 1, 13 och 48,

2018/19:1640 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 1,

2018/19:2822 av Jakob Forssmed (KD) yrkande 11,

2018/19:2989 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkande 88 och

2018/19:2997 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkandena 8 och 32.

*Ställningstagande*

Vi anser att Sverige behöver fler jobb och fler entreprenörer. Företagsamhet är grunden för vårt välstånd och det som driver samhället framåt. Vi vet att fyra av fem jobb skapas hos småföretagare, och då måste vi ha en politik som underlättar företagande. Enligt Tillväxtverket kan ungefär 50 procent av svenskarna tänka sig att starta ett eget företag, däremot är det bara runt 10 procent som gör det i slutändan. För många är även klivet från anställning till eget företag ett hinder. Vi delar inte utskottets bedömning att dagens regelverk om tjänstledighet för att starta företag är tillfredsställande. Vi anser att den tjänstledighet som i dag gäller är för kort tid och att det är ett hinder för att få fler att starta eget företag. Det är olyckligt att utskottet i likhet med partierna bakom januariöverenskommelsen i stället verkar prioritera Socialdemokraternas kostsamma förslag om en familjevecka.

Vi anser därför att regeringen bör se över möjligheten att utöka rätten till tjänstledighet för att starta företag från dagens sex månader till minst ett år.

**17. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (SD)**

av Magnus Persson (SD), Ebba Hermansson (SD) och Alexander Christiansson (SD).

*Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2018/19:152 av Mattias Bäckström Johansson m.fl. (SD) yrkande 1,

2018/19:1639 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkandena 1, 13 och 48 samt

2018/19:1640 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 1 och

avslår motionerna

2018/19:2783 av Lars Hjalmered m.fl. (M) yrkande 11,

2018/19:2822 av Jakob Forssmed (KD) yrkande 11,

2018/19:2829 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 1,

2018/19:2989 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkande 88 och

2018/19:2997 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkandena 8 och 32.

### *Ställningstagande*

Sverigedemokraterna anser att Sverige behöver fler företag om vi ska klara framtidens utmaningar. Utöver företagsklimatet i största allmänhet kan initiativ från staten med riktade insatser bidra till att fler företag skapas. Ett sådant önskvärt initiativ vore mer generösa regler för personer som vill vara tjänstlediga för att starta företag. Har man ett fast arbete och bär på en företagsidé kan steget vara stort att lämna sin fasta anställning för att försöka driva ett eget företag. Samhället riskerar därigenom att gå miste om vad som skulle kunna få ekonomin och arbetsmarknaden att växa.

Ett annat område av ledighetslagstiftningen där det finns skäl att se över regelverket är ledigheter för föräldrar. Vi anser att besök hos mödravården kan hjälpa föräldrarna med viktig information om fostrets utveckling och den gravida kvinnans hälsa och vara en förberedelse för föräldraskapet. Båda föräldrarna bör därför ha en lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten utan att arbetsgivaren ska ha möjlighet att neka detta. Vidare kan vi konstatera att barn går igenom olika faser i sin utveckling och i sina möten med omvärlden. För vissa barn går t.ex. inskolningen på förskolan mycket bra och snabbt, medan det för andra barn kan behövas extra stöd. Sverigedemokraterna inser betydelsen av att barn i största möjliga mån får utvecklas i sitt eget tempo och vill därför öka möjligheten för föräldrar att arbeta deltid under barnets första åtta år. Sverigedemokraterna har också noterat de problem som många föräldrar upplever de veckor då förskolan har sommarstängt. Vi vill därför införa s.k. förskoledagar, en lagstadgad rätt till tjänstledigt fem dagar per år då förskolan är sommarstängd.

Det är visserligen glädjande att både utskottet och partierna bakom januariöverenskommelsen verkar ha vaknat i frågan om att prioritera arbetande föräldrar. Det är en grupp som Sverigedemokraterna har prioriterat under en längre tid. Till skillnad från utskottet anser vi dock inte att den otydliga januariöverenskommelsen bör vara styrande för eventuella reformer på området. Vi anser att det finns behov av åtgärder på flera områden och att

regeringen därför bör återkomma med förslag om följande ändringar av regelverket:

- utöka rätten till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet från sex till nio månader
- införa en lagstadgad rättighet för båda föräldrarna att få ledigt från sitt arbete för att kunna delta vid besök i mödravården från den tidpunkt då graviditeten är bekräftad
- utöka den lagstadgade deltidsrätten för föräldrar under barnets första åtta år till 50 procent från nuvarande 75 procent
- införa en ny lagstadgad rätt till tjänstledigt fem dagar per år i form av s.k. förskoledagar då förskolan är sommarstängd.

## **18. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (KD)**

av Désirée Pethrus (KD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2018/19:2822 av Jakob Forssmed (KD) yrkande 11,

2018/19:2989 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkande 88 och

2018/19:2997 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD) yrkandena 8 och 32 samt avslår motionerna

2018/19:152 av Mattias Bäckström Johansson m.fl. (SD) yrkande 1,

2018/19:1639 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkandena 1, 13 och 48,

2018/19:1640 av Julia Kronlid m.fl. (SD) yrkande 1,

2018/19:2783 av Lars Hjälmered m.fl. (M) yrkande 11 och

2018/19:2829 av Mats Green m.fl. (M) yrkande 1.

### *Ställningstagande*

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

Vidare finns det skäl att i sammanhanget lyfta fram att det i Bris årsrapport för 2016 framkommer att det råder en utbredd ensamhet bland barn. Många barn tror att deras föräldrar inte har tid för dem och måste hantera sin oro på egen hand. För att vända den utveckling där barn upplever att deras föräldrar inte har tid för dem bör alla föräldrar få rätt till fem dagars tjänstledighet t.ex. i samband med lov, studiedagar eller för att vara med sitt barn i skolan.

Vidare konstaterar jag att Riksrevisionen i en rapport (2014/15:11) har rekommenderat regeringen att överväga hur socialförsäkringssystemet och arbetsmarknadslagstiftningen bör anpassas för att underlätta för anhöriga att förena anhängigomsorg med arbete på ett bättre sätt. I det sammanhanget har frågan om rätt till tjänstledighet på heltid eller deltid utretts.

Även om det går att glädjas åt att utskottet och partierna bakom januariöverenskommelsen äntligen verkar ha insett värdet av att prioritera situationen för arbetande föräldrar är det olyckligt att utskottet förlitar sig på att januariöverenskommelsen ska vara lösningen. Jag anser att regeringen behöver agera bredare och snabbare och vidta följande åtgärder för att komma till rätta med de nuvarande bristerna på området:

- återkomma med ett förslag om att utöka möjligheten till tjänstledighet för föräldrar genom att ge varje förälder rätt till 20 månaders tjänstledighet på heltid utöver tjänstledighet med föräldrapenning
- återkomma med ett förslag om att ge varje förälder rätt till fem dagars tjänstledighet årligen för vård av barn upp tills barnet fyller 18 år
- återkomma med ett förslag om att alla föräldrar bör få rätt till fem dagars tjänstledighet, t.ex. i samband med lov, studiedagar eller för att vara med sitt barn i skolan
- se över möjligheterna om rätt till tjänstledighet för anhängigomsorg.

## **19. Stridsåtgärder, punkt 9 (M)**

av Saila Quicklund (M), Ellen Juntti (M) och Hanif Bali (M).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion  
2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 24 och  
avslår motionerna  
2018/19:421 av Christian Carlsson (KD),  
2018/19:522 av Markus Wiechel (SD),  
2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkandena 10 och 11 samt  
2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkandena 26 och 27.

### *Ställningstagande*

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

Ur ett europeiskt perspektiv är de svenska reglerna om sympatiåtgärder särskilt tillåtande. Det ställs inte något krav på att åtgärden ska avse en part som kan påverka huvudkonflikten eller är kopplad till den på något sätt. I Sverige fungerar sympatiåtgärder framför allt som ett vapen på arbetstagar-sidan, t.ex. för att sätta press på arbetsgivaren i huvudkonflikten att teckna kollektivavtal. Sympatiåtgärder kan till skillnad från andra stridsåtgärder vidtas även då parten är bunden av kollektivavtal. Det innebär ett undantag från den överordnade principen om kollektivavtals fredsverkan. Vi anser att det ur ett moraliskt perspektiv är svårt att motivera varför en part som inte har med huvudkonflikten att göra ska drabbas. Till skillnad från vad utskottet verkar göra ser vi vilken konkurrensnackdel detta är för svenska företag jämfört med företag i andra länder där sympatistrejker är förbjudna eller i vart fall starkt begränsade. För att värna arbetsfreden och för att oskyldiga företag och arbetstagare inte ska drabbas av en konflikt bör det övervägas om möjligheten att vidta sympatiåtgärder ska begränsas genom införandet av en proportionalitetsprincip.

Vi anser därför att regeringen bör se över möjligheten att begränsa rätten till sympatiåtgärder genom införandet av en proportionalitetsprincip i enlighet med vad som anförts ovan.

## **20. Stridsåtgärder, punkt 9 (KD)**

av Désirée Pethrus (KD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkandena 26 och 27,

bifaller delvis motionerna

2018/19:421 av Christian Carlsson (KD) och

2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 10 och

avslår motionerna



2018/19:522 av Markus Wiechel (SD),  
2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 11 och  
2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 24.

### *Ställningstagande*

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

I syfte att skapa en bättre ordning på arbetsmarknaden och för att begränsa ekonomiska skadeverkningar av strejk och andra fackliga stridsåtgärder anser jag att medlingens roll bör stärkas. Parterna bör inte få använda sig av arbetsrättsliga konfliktåtgärder utan att först söka medling via Medlingsinstitutet eller, om parterna är eniga, den oberoende part som parterna i sådana fall har enats om. Till skillnad från utskottet anser jag också att det är hög tid att införa en proportionalitetsprincip för fackliga stridsåtgärder och att se över rätten att vidta sympatiåtgärder.

Jag anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att komma till rätta med regelverket om stridsåtgärder i enlighet med vad som anförts ovan.

## **21. Stridsåtgärder, punkt 9 (L)**

av Gulan Avci (L) och Maria Nilsson (L).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkandena 10 och 11 samt  
avslår motionerna

2018/19:421 av Christian Carlsson (KD),

2018/19:522 av Markus Wiechel (SD),

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 24 och

2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkandena 26 och 27.

### *Ställningstagande*

Vi konstaterar att strejker och hot om strejk de senaste åren har tillåtit att lamslå delar av svensk ekonomi. Ett framträdande exempel är hamnstrejkerna i Göteborg. Dessa har varit samhällsekonomiskt kostsamma inte minst för enskilda företag som haft svårt att överleva när delar av hamnen stängts ned.

Vi vill att en proportionalitetsprincip införs som innebär att det måste finnas en rimlig proportion mellan mål och tillgripna medel i en konflikt. En sådan regel skulle minska risken för att tredje part lider skada. Bedömningen om proportionalitet bör i det enskilda fallet avgöras av Arbetsdomstolen. Ytterligare en åtgärd som behöver komma till stånd är att perioden mellan varsel och strejk bör förlängas för att minimera stridsåtgärdens verkan.

Vi anser därför att regeringen bör vidta åtgärder för att dels införa en proportionalitetsprincip, dels förlänga perioden mellan varsel och strejk i enlighet med vad som anförs ovan.

## **22. Lex Laval, punkt 10 (M, C, KD, L)**

av Gulan Avci (L), Saila Quicklund (M), Ellen Juntti (M), Maria Nilsson (L), Hanif Bali (M), Alireza Akhondi (C) och Désirée Pethrus (KD).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L) yrkande 4,

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 26 och

2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkande 23.

### *Ställningstagande*

En av grundpelarna och främsta framgångarna inom det europeiska samarbetet är den fria rörligheten för varor, personer, tjänster och kapital. Den gemensamma marknaden inom EU är en förutsättning för god ekonomisk tillväxt och nödvändig i en tid då Europa utmanas av tillväxtekonomier i andra delar av världen.

Att säkerställa goda villkor för dem som jobbar i Sverige är en självklarhet. Konsekvenserna av regeringens politik i fråga om utstationering innebär dock mer av protektionism och mindre av omsorg om dem som kommer hit för att arbeta. Vi anser, till skillnad från utskottet, att den nya ordning som infördes i utstationeringslagen 2017 är för långtgående. En utstationerande arbetsgivare kan numera inte freda sig mot stridsåtgärder oavsett hur bra arbetsvillkor arbetstagarna har. Det innebär att det blir mindre attraktivt för företag från andra länder att komma hit, och därmed hämmas den fria rörligheten. I ett läge

där Sverige har ett stort behov av arbetskraft i byggsektorn, men även inom andra sektorer, kan det vara direkt skadligt för Sverige. Vi gör alltså en helt annan bedömning än utskottet. De nya reglerna är dessutom med stor sannolikhet oförenliga med EU-rättens principer om proportionalitet och ömsesidigt erkännande. Det kan också tilläggas att Lagrådet i beredningen av ändringarna som infördes 2017 konstaterade att regeringen inte gjort någon systematisk utvärdering av lex Laval och att inga preciserade brister i gällande rätt angetts som skäl till lagförslagen. Därför anser vi att det tidigare regelverket, lex Laval, bör återinföras.

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

### **23. Övrigt om utstationering av arbetstagare, punkt 11 (M, KD)**

av Saila Quicklund (M), Ellen Juntti (M), Hanif Bali (M) och Désirée Pethrus (KD).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna  
2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 25 och  
2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkande 22 och  
avslår motion  
2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 4.

#### *Ställningstagande*

Vi anser att det finns skäl att betona att det är viktigt att information om vad som gäller på den svenska arbetsmarknaden är lättillgänglig för att underlätta för utstationerande företag att göra rätt och för utstationerade arbetstagare att ta till vara sina rättigheter. Sedan länge finns ett krav på arbetstagarorganisationer att lämna in relevanta kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket. Vi noterar dock att detta har skett i obetydlig omfattning. Även om regeringen genom ytterligare en ändring i utstationeringslagen 2017 har förtydligat att skyldigheten att lämna in villkor gäller oavsett om en arbetstagarorganisation har för avsikt att vidta stridsåtgärder eller inte, saknas fortfarande många avtal. Vi håller inte med utskottet om att det är för tidigt att ändra den aktuella bestämmelsen. I likhet med vad vi anförde när regelverket ändrades anser vi fortfarande att det bör införas en sanktionsmöjlighet för de fall där reglerna inte följs, t.ex. genom en sanktionsavgift.

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

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

av Ali Esbati (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 4 och avslår motionerna

2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M) yrkande 25 och

2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD) yrkande 22.

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet anser att den lagskärpning som skedde 2013 i utstationeringslagen om att arbetsgivaren ska anmäla utstationeringen och utse en kontaktperson till Arbetsmiljöverket var välkommen. Lagskärpningen var dock inte tillräcklig. För att ett system med anmälningsskyldighet ska vara effektivt behöver sanktionsansvaret även omfatta dem som anlitar oregistrerade utländska företag. Erfarenheterna från Danmark, där ett sådant utvidgat regelverk införts, visar att ett effektivt system för anmälningsskyldighet kräver att även köparna omfattas av sanktionsansvaret.

Jag noterar att lagstiftningen om anmälningsskyldighet vid utstationering har utvärderats i regeringens promemoria Utstationering och vägtransporter (Ds 2017:22). I promemorian konstateras det att reglerna inte fungerar som det var tänkt. Det föreslås också ändringar av regelverket som innebär bl.a. att det införs en sanktionerad skyldighet för den utstationerande arbetsgivaren att lämna dokumentation som visar att anmälningsskyldigheten är uppfylld till den i Sverige verksam mottagaren av tjänsterna, dvs. köparen. Anmälningsskyldigheten ska dock enligt förslaget inte omfatta när en enskild mottar en tjänst för privat bruk. Jag noterar att LO i sitt remissvar välkomnar förslaget som en rättssäker lösning men att man vill att även privatpersoner ska omfattas. Till skillnad från vad utskottet verkar anse delar jag LO:s bedömning och ser ett behov av en förändring på området. Systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör därför utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret.

Jag anser mot denna bakgrund att regeringen bör återkomma med ett förslag om att ändra utstationeringslagen i enlighet med vad som anförts ovan.

## 25. Lag mot trakasserier i arbetslivet m.m., punkt 12 (V)

av Ali Esbati (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motion  
2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 29 och  
avslår motionerna  
2018/19:753 av Ingemar Nilsson (S),  
2018/19:1152 av Åsa Eriksson (S) och  
2018/19:1160 av Kadir Kasirga och Teres Lindberg (båda S).

### *Ställningstagande*

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

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

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

## **26. Socialt protokoll inom EU, Global Deal och ILO:s kärnkonventioner, punkt 13 (V)**

av Ali Esbati (V).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

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

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 3,

2018/19:723 av Håkan Svenneling m.fl. (V) yrkande 2 och

2018/19:757 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 6.

### *Ställningstagande*

Att få organisera sig i fria och oberoende fackföreningar är en grundläggande mänsklig rättighet. Jag konstaterar dock att det fortfarande är förknippat med stor fara i många av världens länder. Runt om i världen avskedas, trakasseras, fängslas och t.o.m. mördas modiga kvinnor och män bara för att de valt att organisera sig på sina arbetsplatser och krävt sina grundläggande rättigheter.

Jag anser att det är centralt att säkerställa löntagarnas rättigheter på arbetsmarknaden för att kunna lägga grunden för en socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbar utveckling. Ska fattigdomen och de ekonomiska klyftorna minska krävs fria fackföreningar som garanterar att den ekonomiska tillväxten kommer fler till del och att företagets vinster fördelas på ett mer rättvist sätt. Klyftorna mellan kvinnor och män kommer inte att kunna bekämpas om man inte säkerställer kvinnors rättigheter på arbetsmarknaden. Till skillnad från utskottet ser jag det behov som finns av åtgärder på både EU-nivå och det globala planet. Det är olyckligt att utskottet inte kan se att åtgärder behövs för att ge mänskliga rättigheter, däribland de grundläggande fackliga rättigheterna, ett bättre skydd. Vi behöver förhindra en utveckling där ekonomiska intressen överordnas mänskliga rättigheter.

Jag anser därför att regeringen inom aktuella internationella organisationer och samarbeten bör verka för följande åtgärder:

- att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll som tydliggör att fackliga rättigheter inte får underordnas ekonomiska intressen
- att Global Deal får ett tydligt stöd och tillräcklig finansiering
- att ILO ska ges möjlighet att utfärda sanktioner mot de stater som bryter mot ILO:s kärnkonventioner.

# Särskilda yttranden

## 1. Flexiblare regelverk m.m., punkt 1 (C)

Alireza Akhondi (C) anför:

Jag noterar att utskottet framhåller januariavtalet och att en del av överenskommelsen innebär en omfattande översyn av det arbetsrättsliga regelverket och uttryckliga krav på förändringar på vissa områden. I Centerpartiets kommittémotioner 2018/19:2425 yrkande 36, 2018/19:2694 yrkande 8 och 2018/19:2843 yrkande 33 finns förslag med krav på en ökad flexibilitet och ett rimligt regelverk vid uppsägningar. Jag står naturligtvis bakom vad som anförs i dessa motioner om att det finns ett behov av att reformera dagens regelverk. Utan att stå bakom själva yrkandena delar jag även de bakomliggande principerna för yrkanden om provanställning och uppsägningstvister i andra motioner i detta avsnitt. I nuläget finns det dock skäl att avvakta det vidare arbetet med att genomföra förändringar av det arbetsrättsliga regelverket i linje med den riktning som stakats ut i januariavtalet. Det finns därför inget skäl för mig att reservera mig till förmån för förslagen i Centerpartiets kommittémotioner.

## 2. Flexiblare regelverk m.m., punkt 1 (L)

Gulan Avci (L) och Maria Nilsson (L) anför:

I partimotionerna 2018/19:2595 yrkande 3 och 2018/19:2596 yrkande 29 och kommittémotion 2018/19:2060 yrkande 6 framställer Liberalerna flera olika förslag inriktade på behovet av att reformera det arbetsrättsliga regelverket. Vi anser att det är viktigt med förändringar på området som leder till att det skapas mer flexibilitet och fler vägar in till arbete. Förändringarna ska dock inte innebära att det finns arbetsplatser som erbjuder sämre arbetsvillkor än vad som är lagens syfte. Som utskottet noterar slås det fast i januariavtalet att det arbetsrättsliga regelverket framöver kommer att bli föremål för ett genomgående förändringsarbete. Vi står naturligtvis bakom förslagen i Liberalernas parti- och kommittémotioner men avstår mot bakgrund av det vidare arbetet med att genomföra januariavtalet från att reservera oss till förmån för förslagen.

## 3. Nya anställningsformer, punkt 2 (C, L)

Gulan Avci (L), Maria Nilsson (L) och Alireza Akhondi (C) anför:

Vi noterar att olika förslag om inträdesjobb framförs i ett antal motioner i detta avsnitt, däribland Centerpartiets kommittémotioner 2018/19:2694 yrkande 2 och 2018/19:2842 yrkande 1. I likhet med utskottet noterar vi samtidigt att januariavtalet innehåller tydliga skrivningar inriktade på att förstärka vägen in

på arbetsmarknaden genom att fler får chansen till ett jobb utan utbildningskrav. Insatser som gör att tiden det tar att etablera sig på arbetsmarknaden kommer att kunna minskas. Vi står bakom idéerna bakom inträdesjobb och ambitionen att genom fler och nya vägar till jobb bryta utanförskapet men avstår mot bakgrund av det vidare arbetet med att genomföra januariavtalet från att reservera oss till förmån för förslagen.

#### **4. Stärkt anställningsskydd, punkt 3 (L)**

Gulan Avci (L) och Maria Nilsson (L) anför:

I partimotion 2018/19:2039 yrkande 2 föreslår Liberalerna att rätten att kvarstå i anställning på sikt ska höjas till 71 år. Som liberaler är vår utgångspunkt att människor ska få fortsätta i arbetslivet så länge de vill och kan. Det är viktigt att ta vara på den tillgång som åsrika personer utgör i arbetslivet. För att driva frågan om äldres rätt att vara kvar i arbetslivet framåt har Liberalerna bl.a. varit aktiva inom Pensionsgruppen. Liksom utskottet noterar vi att en proposition nyligen har överlämnats till riksdagen med förslag om att stegvis höja åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning till 69 år. Som utskottet framhåller är förslagen i propositionen baserade på en överenskommelse som har träffats av partierna som ingår i Pensionsgruppen. Vi står naturligtvis bakom förslaget i vår partimotion och anser att höjningen av åldersgränsen bör ske mer kraftigt än vad Pensionsgruppen har enats om. Mot bakgrund av Pensionsgruppens värdefulla arbete och betydelsen av breda överenskommelser i en viktig framtidsfråga som denna avstår vi dock från att reservera oss till förmån för Liberalernas förslag.

#### **5. Turordningsreglerna, punkt 5 (C)**

Alireza Akhondi (C) anför:

Jag anser att det finns ett uppenbart behov av att modernisera arbetsrätten och anpassa regelverket efter dagens arbetsmarknad. Centerpartiet ger uttryck för detta i kommittémotion 2018/19:2842 yrkande 8 där det föreslås att företag med under 50 anställda inte längre ska omfattas av turordningsreglerna i anställningsskyddslagen. En moderniserad arbetsrätt, däribland en förändring av turordningsreglerna, var också en central utgångspunkt för Centerpartiet i förhandlingarna om januariavtalet. I likhet med utskottet konstaterar jag att överenskommelsen som träffats mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet tydligt slår fast att arbetsrätten ska reformeras och att det i avtalet uttryckligen anges att turordningsreglerna ska förändras. Jag står naturligtvis bakom förslaget i Centerpartiets kommittémotion och delar även synsättet som framförs i ytterligare ett antal motioner om behovet av att fokusera på arbetstagarnas kompetens. Mot bakgrund av att förändringar på området ska utarbetas som en följd av januariavtalet avstår jag dock från att reservera mig till förmån för något förslag i denna del.



## **6. Turordningsreglerna, punkt 5 (L)**

Gulan Avci (L) och Maria Nilsson (L) anför:

I partimotion 2018/19:2595 yrkandena 1 och 2 framhåller Liberalerna vikten av att modernisera arbetsrätten och behovet av att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen förändras som ett första steg. I motionen vill Liberalerna se förändringar av regelverket som innebär dels att kompetens ska premieras i stället för anställningstid, dels att undantagsregeln utökas till att omfatta fem personer för företag med upp till 49 anställda. Som utskottet noterar slås det i januariavtalet fast bl.a. just det Liberalerna efterfrågar i form av en moderniserad arbetsrätt som ska anpassas efter dagens arbetsmarknad. Det anges också uttryckligen att anställningsskyddslagen ska ändras genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna, vilket alltså efterfrågas av Liberalerna i den aktuella motionen. Vi står naturligtvis bakom förslagen i Liberalernas partimotion men avstår mot bakgrund av det vidare arbetet med att genomföra januariavtalet från att reservera oss till förmån för förslagen.

## **7. Utökad rätt till ledighet, punkt 8 (C)**

Alireza Akhondi (C) anför:

Jag delar uppfattningen som framförs av i vissa motioner i detta avsnitt att det är viktigt att rätten till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet fullt ut möjliggör företagande. Jag delar dock inte uppfattningen om hur denna tjänstledighet bör utformas och ser därför inte skäl att reservera mig till förmån för något förslag.

## **8. Stridsåtgärder, punkt 9 (C)**

Alireza Akhondi (C) anför:

Jag delar fullt ut ambitionen som framförs i vissa motioner i detta avsnitt att regelverket om stridsåtgärder bör ses över för att bl.a. införa en proportionalitetsprincip vid stridsåtgärder. I nuläget finns det dock skäl att avvakta det vidare arbetet som pågår som följd av januariavtalet med en omfattande och viktig översyn av det arbetsrättsliga regelverket och uttryckliga krav på förändringar inom vissa områden för ökad flexibilitet och minskade kostnader. Jag har därför valt att inte reservera mig till förmån för något förslag.

BILAGA

## Förteckning över behandlade förslag

### Motioner från allmänna motionstiden 2018/19

*2018/19:78 av Magnus Persson m.fl. (SD):*

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka undantagen i turordningsreglerna i LAS och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda möjligheten att införa lärlingsanställningar och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:152 av Mattias Bäckström Johansson m.fl. (SD):*

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

*2018/19:383 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V):*

3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att EU ska anta ett juridiskt bindande socialt protokoll som tydliggör att fackliga rättigheter inte får underordnas ekonomiska intressen och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att systemet med anmälningsskyldighet för utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige bör utvidgas så att även köparna, utan undantag, omfattas av sanktionsansvaret och tillkännager detta för regeringen.
15. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.
16. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det bör införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning och tillkännager detta för regeringen.
17. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning bör kortas och inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren och att tiden under vilken företrädesrätten till återanställning

- gäller bör förlängas till tolv månader efter anställningens upphörande och tillkännager detta för regeringen.
18. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen och tillkännager detta för regeringen.
  19. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att regelverket gällande arbetsbrist blir tillämpligt om en arbetsgivare avser att omreglera den anställdes sysselsättningsgrad, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
  20. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att rätten för arbetsgivare i företag med högst tio anställda att ensidigt undanta två personer från turordningen ska tas bort ur 22 § lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
  21. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för en ändring av EU:s bemanningsdirektiv så att medlemsstaterna själva kan besluta huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.
  22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare bör ändras så att det blir förbjudet att hyra ut och hyra in arbetskraft för permanenta arbetskraftsbehov och tillkännager detta för regeringen.
  23. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör återkomma med ett förslag på en tydlig skrivning i lagen om anställningsskydd där det uttryckligen framgår att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
  24. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den fackliga vetorätten i lagen om medbestämmande i arbetslivet bör stärkas och tillkännager detta för regeringen.
  25. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen om uthyrning av arbetstagare bör kompletteras med en bestämmelse som ger arbetstagare och avtalslutande fackförbund rätt att på begäran ta del av bemanningsföretagets affärsavtal och tillkännager detta för regeringen.
  27. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att den arbetsrättsliga lagstiftningen, LAS och MBL, samt lagen om offentlig upphandling bör skrivas om så att anställda skyddas mot godtyckliga uppsägningar vid byte av entreprenör i samband med upphandlingar och tillkännager detta för regeringen.
  29. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag

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

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

*2018/19:421 av Christian Carlsson (KD):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om att balansera makten mellan arbetsmarknadens parter genom att se över rätten till sympatiåtgärder och ett införande av en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2018/19:424 av Christian Carlsson (KD):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda frågan om att utöka undantagen i turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd (LAS) och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:522 av Markus Wiechel (SD):*

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

*2018/19:583 av Roger Hedlund (SD):*

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

*2018/19:723 av Håkan Svenneling m.fl. (V):*

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör verka för att ILO ska ges möjlighet att utfärda sanktioner mot de stater som bryter mot ILO:s kärnkonventioner, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2018/19:742 av Hillevi Larsson m.fl. (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om hyvling av arbetstid och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:744 av Hillevi Larsson m.fl. (S):*

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

*2018/19:753 av Ingemar Nilsson (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om utdrag ur brottsregistret vid nyanställningar och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:757 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V):*

6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att Sverige bör verka för att Global Deal får ett tydligt stöd och tillräcklig finansiering och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:947 av Pyry Niemi (S):*

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

*2018/19:1082 av Paula Holmqvist m.fl. (S):*

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

*2018/19:1152 av Åsa Eriksson (S):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om sjysta villkor i gig- och plattformsekonomin och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:1160 av Kadir Kasirga och Teres Lindberg (båda S):*

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

*2018/19:1639 av Julia Kronlid m.fl. (SD):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att båda föräldrarna ska ha lagstadgad rätt att närvara vid besök hos mödravården under hela graviditeten utan att arbetsgivaren ska ha möjlighet att neka detta och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utöka den lagstadgade deltidsrätten till 50 procent i stället för 75 procent och tillkännager detta för regeringen.
48. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om frivilliga förskoledagar och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:1640 av Julia Kronlid m.fl. (SD):*

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

*2018/19:1663 av Betty Malmberg och Erik Bengtzboe (båda M):*

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

*2018/19:1866 av Boriana Åberg (M):*

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

*2018/19:1897 av Louise Meijer och Noria Manouchi (båda M):*

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga att förändra lagen om anställningsskydd och turordningsreglerna så att anställningsskyddet utgår från kompetens och inte anställningstid och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2039 av Jan Björklund m.fl. (L):*

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att på sikt höja gränsen för rätten att stanna kvar i arbetslivet till 71 år och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2060 av Gulan Avci m.fl. (L):*

6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur Sveriges minimiregler för arbetsmiljöskydd och anställningsvillkor kan gälla för samtliga arbetsplatser och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2425 av Kristina Yngwe m.fl. (C):*

36. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att värna om flexibla anställningsformer såsom visstidsanställning och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2595 av Jan Björklund m.fl. (L):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ändra turordningsreglerna i LAS så att kompetens premieras i stället för anställningstid och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att undantaget i turordningslistan bör utvidgas till att omfatta upp till fem personer för företag med upp till 49 anställda och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att provanställning bör förlängas från sex till tolv månader och tillkännager detta för regeringen.

4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återinföra lex Laval och tillkännager detta för regeringen.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa en proportionalitetsprincip avseende strejkrätten och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tiden mellan varsel och strejk bör förlängas och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2596 av Jan Björklund m.fl. (L):*

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

*2018/19:2694 av Helena Lindahl m.fl. (C):*

2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att vidta åtgärder för att stärka integrationen och för att få fler att lämna utanförskap för jobb och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagar och regler på arbetsmarknaden bör göras om för att sänka trösklarna samt öka flexibiliteten och tryggheten och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2783 av Lars Hjälmered m.fl. (M):*

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

*2018/19:2807 av Jessica Polfjärd m.fl. (M):*

7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa inträdesjobb, en förenklad anställning för nyanlända och unga upp till 23 år utan gymnasieexamen, och tillkännager detta för regeringen.
11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga provanställningen från sex till tolv månader för att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden för unga och nyanlända och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att turordningsreglerna i LAS i högre grad ska baseras på kompetens och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över företrädesrätten till anställning i LAS och tillkännager detta för regeringen.

14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att minska kostnaderna för arbetsgivare i samband med uppsägningstvister och tillkännager detta för regeringen.
24. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att möjligheten till sympatiåtgärder bör begränsas genom införandet av en proportionalitetsprincip och tillkännager detta för regeringen.
25. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att sanktioner bör införas kopplade till arbetstagarorganisationers skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket och tillkännager detta för regeringen.
26. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återinföra lex Laval för att förbättra kompetensförsörjningen och rörligheten inom EU och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2819 av Tobias Billström m.fl. (M, C, KD, L):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa inträdesjobb för att underlätta för nyanlända och unga med kort utbildning att få ett arbete och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2822 av Jakob Forssmed (KD):*

11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att alla föräldrar bör få rätt till fem dagars tjänstledighet, t.ex. i samband med lov, studiedagar eller för att vara med sitt barn i skolan, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2018/19:2829 av Mats Green m.fl. (M):*

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

*2018/19:2842 av Martin Ådahl m.fl. (C):*

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna att införa inträdesjobb i syfte att skapa fler enkla jobb och sänka trösklarna för nyanlända och unga som står långt ifrån arbetsmarknaden, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att företag med under 50 anställda inte längre ska omfattas av turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd (LAS) och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2843 av Annika Carlsson m.fl. (C):*

33. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att göra det enklare att säga upp personer som begår sexuella övergrepp eller



trakasserar sina kollegor, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

*2018/19:2918 av Ulf Kristersson m.fl. (M):*

7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om införande av inträdesjobb och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2989 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD):*

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

*2018/19:2992 av Christian Carlsson m.fl. (KD):*

22. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att sanktioner bör införas kopplade till arbetstagarorganisationers skyldighet att lämna in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket och tillkännager detta för regeringen.
23. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att återinföra lex Laval och tillkännager detta för regeringen.
24. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att reformera turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd och tillkännager detta för regeringen.
25. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att förlänga provanställningstiden från sex till tolv månader och tillkännager detta för regeringen.
26. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att införa förändringar i reglerna för konfliktåtgärder inom arbetsrätten och tillkännager detta för regeringen.
27. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över lagstiftningen kring sympatiåtgärder på arbetsmarknaden och tillkännager detta för regeringen.

*2018/19:2997 av Ebba Busch Thor m.fl. (KD):*

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