



## Arbetsrätt

---

### Sammanfattning

I detta betänkande behandlar utskottet regeringens proposition 2001/02:97 Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Genom lagen genomförs två EG-direktiv, vilka i sin tur syftar till att genomföra två ramavtal om s.k. atypiska arbetstagare som träffats mellan de branschövergripande organisationerna på Europeanivå. Ramavtalen avser deltidsarbete respektive visstidsarbete. Den föreslagna lagen, som är tvingande, förbjuder diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning i fråga om löne- och andra anställningsvillkor. Till form och innehåll anknyter lagen till jämställdhetslagen och de andra lagarna med förbud mot diskriminering i arbetslivet. I propositionen föreslås ändringar av följdkaraktär i lagen om rättegången i arbetstvister och i sekretesslagen.

Tre motioner har väckts med anledning av propositionen. I två av dem yrkas avslag på propositionen.

Utskottet godtar lagförslagen med viss mindre justering. Utskottet föreslår därutöver att förbuds- och påföljdsbestämmelserna i den nya lagen skall ingå bland de regler som en arbetsgivare enligt utstationeringslagen (1999:678) skall tillämpa oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet.

Lagarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2002.

I betänkandet föreslås också att riksdagen godkänner Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 175) om deltidsarbete.

Utskottet behandlar i betänkandet även drygt 150 motionsförslag väckta huvudsakligen under den allmänna motionstiden hösten 2001. Motionerna gäller förutom deltidsarbete och visstidsanställningar bl.a. frågor om lönebildningen, stridsåtgärder, medicinska kontroller, anställningsskydd och inflytande vid strukturförändringar och turordningen vid uppsägning. I ärendet behandlas även frågor om arbetstid och ledighet från anställningen. Samtliga motioner avstyrks, främst med hänvisning till pågående utredningsarbete m.m.

Totalt har det avgetts 40 reservationer i ärendet bl.a. rörande allmänna frågor om arbetsrätten (m, v resp. fp), lönebildningen (m resp. kd), stridsåtgärder (m+kd+c+fp) och till stöd för att avskaffa turordningsundantaget i lagen om anställningsskydd (s+v).

# Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	1
Innehållsförteckning.....	3
Utskottets förslag till riksdagsbeslut .....	5
Redogörelse för ärendet .....	10
Utskottets överväganden .....	11
Proposition 2001/02:97 Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning .....	11
Propositionens huvudsakliga innehåll .....	11
ILO-konventionen om deltidarbete.....	19
Övriga frågor om deltidarbete och tidsbegränsade anställningar .....	19
Allmänna frågor om arbetsrätten.....	24
Lönebildningen .....	28
Chefslöner m.m.....	32
Stridsåtgärder .....	35
Medicinska kontroller, integritet, meddelarfrihet m.m.....	37
Tolkningsföreträdare och facklig vetorätt .....	41
Frågor om anställningsskydd och inflytande vid strukturförändringar .....	45
Sakliggrundbegreppet m.m. ....	49
Turordning vid uppsägning .....	50
Återanställningsrätt, längsta tid för visstidsanställning m.m. ....	51
Stuverimonopolet m.m. ....	52
Övrig fråga .....	54
Flexibel arbetstid, arbetstidsförkortning, övertid, semester m.m.....	54
Ledighetslagstiftning m.m.....	61
Reservationer .....	68
1. Avslag på proposition 2001/02:97 (punkt 1) (kd) .....	68
2. Avslag på proposition 2001/02:97 (punkt 1) (fp).....	69
3. Övrig lagstiftning mot diskriminering m.m. (punkt 2) (m) .....	69
4. Övrig lagstiftning mot diskriminering m.m. (punkt 2) (kd) .....	70
5. Övrig lagstiftning mot diskriminering m.m. (punkt 2) (fp).....	71
6. Information och lagstiftning (punkt 3) (fp) .....	71
7. Godkännande av ILO-konventionen om deltidarbete (punkt 5) (m).....	72
8. Ändringar i fråga om deltidarbete och tidsbegränsade anställningar (punkt 6) (v).....	72
9. Allmänna frågor om arbetsrätten (punkt 7) (m) .....	73
10. Allmänna frågor om arbetsrätten (punkt 7) (v).....	75
11. Allmänna frågor om arbetsrätten (punkt 7) (fp) .....	75
12. Lönebildningen (punkt 8) (m) .....	76
13. Lönebildningen (punkt 8) (kd) .....	78

14. Chefslöner m.m. (punkt 9) (v) .....	80
15. Stridsåtgärder (punkt 10) (m, kd, c, fp) .....	82
16. Integritet i arbetslivet (punkt 11) (v).....	83
17. Yttrandefrihet för privatanställda m.m. (punkt 12) (v) .....	83
18. Yttrandefrihet för privatanställda m.m. (punkt 12) (mp) .....	84
19. Fackligt tolkningsföreträde (punkt 13) (m).....	86
20. Vetoreglerna (punkt 14) (m, fp).....	86
21. Vetoreglerna (punkt 14) (v).....	87
22. Rättsläget vid företagsnedläggningar m.m. (punkt 15) (v) .....	88
23. Sakliggrundbegreppet (punkt 16) (v).....	89
24. Turordningsundantag (punkt 18) (s, v) .....	90
25. Återanställningsrätt m.m. (punkt 21) (m, kd, fp).....	91
26. Återanställningsrätt m.m. (punkt 21) (v, mp) .....	92
27. Centralt godkännande (punkt 22) (v).....	92
28. Stuverimonopolet m.m. (punkt 23) (m, fp).....	93
29. Arbetsrätten och sjöfarten (punkt 24) (m) .....	94
30. Flexibel arbetstid, arbetstidsförkortning, övertid, semester, m.m. (punkt 26) (m) .....	94
31. Flexibel arbetstid, arbetstidsförkortning, övertid, semester, m.m. (punkt 26) (v) .....	95
32. Flexibel arbetstid, arbetstidsförkortning, övertid, semester, m.m. (punkt 26) (kd).....	96
33. Flexibel arbetstid, arbetstidsförkortning, övertid, semester, m.m. (punkt 26) (fp) .....	98
34. Flexibel arbetstid, arbetstidsförkortning, övertid, semester, m.m. (punkt 26) (mp) .....	99
35. Avskaffande av gällande arbetstidsreglering (punkt 28) (m).....	101
36. Tre års tjänstledighet (punkt 29) (kd) .....	102
37. Arbetsgivares ekonomiska stöd till föräldralediga (punkt 31) (c) .....	103
38. Ledighet för närståendevård (punkt 32) (kd) .....	103
39. Ledighet för frivilligt försvarsarbete (punkt 33) (fp).....	104
40. Ledighet för att pröva annat arbete (punkt 34) (v).....	104
Särskilda yttranden .....	106
Avslag på propositionen 2001/02:97 (punkt 1) (c) .....	106
Ändringar i fråga om deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar (punkt 6) (mp) .....	106
Allmänna frågor om arbetsrätten (punkt 7) (v).....	107
Tilläggsdirektiv till arbetstidsutredningen (punkt 27) (v).....	108
Förstärkt skydd för föräldralediga (punkt 30) (kd, mp) .....	109
Bilagor	
1. Förteckning över behandlade förslag.....	110
2. Regeringens lagförslag .....	125
3. Utskottets lagförslag.....	129

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. Avslag på proposition 2001/02:97

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A3 yrkande 1 och 2001/02:A5 yrkande 1.

*Reservation 1 (kd)*

*Reservation 2 (fp)*

## 2. Övrig lagstiftning mot diskriminering m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A3 yrkande 2, 2001/02:A4 yrkande 2 och 2001/02:A5 yrkandena 2 och 3.

*Reservation 3 (m)*

*Reservation 4 (kd)*

*Reservation 5 (fp)*

## 3. Information och lagstiftning

Riksdagen avslår motion 2001/02:A5 yrkande 4.

*Reservation 6 (fp)*

## 4. Antagande av lagförslag

Riksdagen antar

*dels* regeringens förslag enligt bilaga 2 till

a) lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, med den ändringen i lagförslaget 2 § att orden "den normala" utgår,

b) lag om ändring i lagen (1974:371) om rättsgången i arbetstvister,

c) lag om ändring i sekretesslagen (1980:100),

varmed riksdagen delvis bifaller propositionen i dessa delar,

*dels* utskottets förslag enligt bilaga 3 till

d) lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

## 5. Godkännande av ILO-konventionen om deltidsarbete

Riksdagen godkänner, med bifall till propositionen i denna del, Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 175) om deltidsarbete. Därmed avslås motion 2001/02:A4 yrkande 1.

*Reservation 7 (m)*

## 6. Ändringar i fråga om deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A810 yrkande 3, 2001/02:A220 yrkandena 4 och 5, 2001/02:A232, 2001/02:A233, 2001/02:A252, 2001/02:A262, 2001/02:A264, 2001/02:A273, 2001/02:A290, 2001/02:A316 yrkandena 5–7, 2001/02:A328, 2001/02:A338,

2001/02:A365, 2001/02:A372, 2001/02:A373, 2001/02:A374 och 2001/02:So503 yrkande 2.

*Reservation 8 (v)*

## **7. Allmänna frågor om arbetsrätten**

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A236 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A237 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A314 yrkandena 2 och 3, 2001/02:A349 yrkandena 1, 2, 3, 4 och 7, 2001/02:A389 yrkande 25, 2001/02:Kr425 yrkande 3 samt 2001/02:N267 yrkande 17 i denna del.

*Reservation 9 (m)*

*Reservation 10 (v)*

*Reservation 11(fp)*

## **8. Lönebildningen**

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A219 yrkandena 1–5, 2001/02:A234 och 2001/02:A367 yrkandena 22–24.

*Reservation 12 (m)*

*Reservation 13 (kd)*

## **9. Cheflöner m.m.**

Riksdagen avslår motionerna 2000/01:A226 yrkandena 1–5 samt 2000/01:A601 yrkandena 1 och 2.

*Reservation 14 (v)*

## **10. Stridsåtgärder**

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A219 yrkandena 7 och 8, 2001/02:A349 yrkande 5 i denna del, 2001/02:A367 yrkandena 31 och 32 samt 2001/02:N267 yrkande 17 i denna del.

*Reservation 15 (m, kd, c, fp)*

## **11. Integritet i arbetslivet**

Riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A723 yrkande 13, 2001/02:A238, 2001/02:A245, 2001/02:A316 yrkande 1, 2001/02:A327, 2001/02:A354 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A378 samt 2001/02:Ju388 yrkande 10.

*Reservation 16 (v)*

## **12. Yttrandefrihet för privatanställda m.m.**

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A224 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A385 yrkande 4 samt 2001/02:Ju388 yrkandena 8 och 9.

*Reservation 17 (v)*

*Reservation 18 (mp)*

**13. Fackligt tolkningsföretråde**

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A349 yrkande 5 i denna del och 2001/02:N267 yrkande 17 i denna del.

*Reservation 19 (m)*

**14. Vetoreglerna**

Riksdagen avslår motion 2001/02:A349 yrkande 5 i denna del och 2001/02:A316 yrkande 13.

*Reservation 20 (m, fp)*

*Reservation 21 (v)*

**15. Rättsläget vid företagsnedläggningar m.m.**

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A217 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A218 yrkandena 1–6, 2001/02:A249, 2001/02:A266 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A270, 2001/02:A274, 2001/02:A302, 2001/02:A306 yrkandena 1 och 2 samt 2001/02:A316 yrkandena 8 och 10–12.

*Reservation 22 (v)*

**16. Sakliggrundbegreppet**

Riksdagen avslår motion 2001/02:A316 yrkande 9.

*Reservation 23 (v)*

**17. Kränkande behandling**

Riksdagen avslår motion 2001/02:A305 yrkandena 1 och 2.

**18. Turordningsundantag**

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A276, 2001/02:A316 yrkande 2 och 2001/02:A345.

*Reservation 24 (s, v)*

**19. Generellt turordningsundantag**

Riksdagen avslår motion 2001/02:A367 yrkande 27.

**20. Uppsägning av föräldralediga m.m.**

Riksdagen avslår motion 2001/02:A346.

**21. Återanställningsrätt m.m.**

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A316 yrkande 3 och 2001/02:A367 yrkandena 28–30.

*Reservation 25 (m, kd, fp)*

*Reservation 26 (v, mp)*

**22. Centralt godkännande**

Riksdagen avslår motion 2001/02:A316 yrkande 4.

*Reservation 27 (v)*

**23. Stuverimonopolet m.m.**

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A280, 2001/02:T253 yrkandena 3 och 4, 2001/02:T463 yrkande 16 samt 2001/02:T468 yrkande 4.

*Reservation 28 (m, fp)*

**24. Arbetsrätten och sjöfarten**

Riksdagen avslår motion 2001/02:T253 yrkande 11.

*Reservation 29 (m)*

**25. Försäkringsskydd**

Riksdagen avslår motion 2001/02:A355.

**26. Flexibel arbetstid, arbetstidsförkortning, övertid, semester, m.m.**

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A203, 2001/02:A204 yrkande 4, 2001/02:A211 yrkande 12, 2001/02:A220 yrkandena 3, 6 och 7, 2001/02:A229 yrkande 10, 2001/02:A230, 2001/02:A246 yrkande 4, 2001/02:A255, 2001/02:A288, 2001/02:A316 yrkande 18, 2001/02:A367 yrkande 20, 2001/02:A389 yrkande 26, 2001/02:A392 yrkande 3, 2001/02:Sf392 yrkande 15, 2001/02:Sf393 yrkande 8, 2001/02:Sf395 yrkande 1, 2001/02:So498 yrkande 12, 2001/02:So637 yrkande 15 och 2001/02:N261 yrkande 3.

*Reservation 30 (m)*

*Reservation 31 (v)*

*Reservation 32 (kd)*

*Reservation 33 (fp)*

*Reservation 34 (mp)*

**27. Tilläggsdirektiv till arbetstidsutredningen**

Riksdagen avslår motion 2001/02:A267 yrkande 1.

**28. Avskaffande av gällande arbetstidsreglering**

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A228 yrkande 5, 2001/02:A248 yrkandena 1–3, 2001/02:A318 yrkandena 1–5 och 2001/02:N322.

*Reservation 35 (m)*

**29. Tre års tjänstledighet**

Riksdagen avslår motion 2001/02:Sf392 yrkande 14.

*Reservation 36 (kd)*

**30. Förstärkt skydd för föräldralediga**

Riksdagen avslår motion 2001/02:A211 yrkande 10.



**31. Arbetsgivares ekonomiska stöd till föräldralediga**

Riksdagen avslår motion 2001/02:A212 yrkande 12.

*Reservation 37 (c)*

**32. Ledighet för närståendevård**

Riksdagen avslår motion 2001/02:So609 yrkande 6.

*Reservation 38 (kd)*

**33. Ledighet för frivilligt försvarsarbete**

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A272 och 2001/02:Fö229.

*Reservation 39 (fp)*

**34. Ledighet för att pröva annat arbete**

Riksdagen avslår motion 2001/02:A216.

*Reservation 40 (v)*

**35. Ledighet för att bedriva näringsverksamhet**

Riksdagen avslår motion 2001/02:A207.

**36. Semesterlönegrundande frånvaro vid studier**

Riksdagen avslår motionerna 2001/02:A253, 2001/02:A287, 2001/02:A301, 2001/02:A339 och 2001/02:A361.

Stockholm den 9 april 2002

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Sven-Erik Österberg*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Sven-Erik Österberg (s), Hans Andersson (v), Margareta Andersson (c), Mikael Odenberg (m), Björn Kaaling (s), Stefan Attefall (kd), Laila Bjurling (s), Patrik Norinder (m), Kristina Zakrisson (s), Maria Larsson (kd), Henrik Westman (m), Anders Karlsson (s), Anna Kinberg (m), Cinnika Beiming (s), Carlinge Wisberg (v), Kerstin-Maria Stalin (mp) och Runar Patriksson (fp).

## Redogörelse för ärendet

I detta ärende behandlar arbetsmarknadsutskottet dels regeringens proposition 2001/02:97 Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m., och motioner som väckts med anledning av propositionen, dels motioner som rör andra frågor med arbetsrättslig anknytning. Flertalet av de fristående motionerna är väckta under den allmänna motionstiden 2001. Dessa motioner återges i det följande utan angivande av årtal (2001/02).

Propositionens och motionernas yrkanden återfinns i bilaga till betänkandet.

## Utskottets överväganden

### Proposition 2001/02:97 Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

#### Utskottets förslag i korthet

Utskottet godtar regeringens förslag till lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning med viss mindre justering. Utskottet föreslår att riksdagen antar ett av utskottet framlagt förslag till följdändring i den s.k. utstationeringslagen. ILO:s konvention (nr 175) bör godkännas av riksdagen. Utskottet avstyrker motioner om avslag på propositionen.

Jämför reservationerna 1 (kd), 2 (fp), 3 (m), 4 (kd), 5 (fp), 6 (fp) och 7 (m).

### Propositionens huvudsakliga innehåll

Propositionen innehåller dels ett förslag om en ny lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning med följdlagstiftning, dels ett förslag om godkännande av ILO:s konvention (nr 175) om deltidsarbete.

Bakgrunden till den nya lagen är tre förslag från Europeiska kommissionen 1990 om s.k. atypiska arbetstagare. Ett av direktivförslagen om kompletterande åtgärder för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för sådana arbetstagare antogs av rådet året därpå. De två övriga förslagen som gällde förbättring av arbetsvillkoren för deltids- resp. visstidsarbete diskuterades i rådet vid flera tillfällen under perioden 1990–1994 utan att det ledde till resultat. I stället inleddes förhandlingar mellan arbetsmarknadsorganisationerna på europainivå. Det nu framlagda lagförslaget grundar sig på de två ramavtal som dessa förhandlingar ledde fram till och som sedan genomfördes med rådsbeslut enligt avtalet om socialpolitik. *Ramavtalet om deltidsarbete* träffades den 6 juni 1997 och antogs som direktiv den 15 december samma år medan *ramavtalet om visstidsarbete* träffades den 18 mars 1999 och antogs som direktiv den 28 juni samma år.

De båda direktivens förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsade anställningar genomförs genom en särskild tvingande lag som till form och innehåll anknuter till jämställd-

hetslagen och de andra lagarna med förbud mot diskriminering i arbetslivet. Reglerna skall skydda deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Med deltidsarbetande arbetstagare skall enligt lagtextens definition avses en arbetstagare vars normala arbetstid under en vecka eller en annan period kortare än ett år understiger den normala arbetstiden för en jämförbar arbetstagare som enligt lag eller avtal anses arbeta heltid. Förbudet mot diskriminering skall gälla i fråga om löne- eller andra anställningsvillkor. Det skall omfatta både direkt och indirekt diskriminering.

Förbudet mot *direkt diskriminering* innebär att en arbetsgivare inte får missgynna personer som skyddas av lagen genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för andra arbetstagare som arbetar heltid eller har en tillsvidareanställning och som kan anses befinna sig i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades deltidsarbete eller tidsbegränsade anställning. Förbudet skall dock inte gälla om tillämpningen av villkoren är berättigad av sakliga skäl. Förbudet mot *indirekt diskriminering* innebär att en arbetsgivare inte får missgynna sådana arbetstagare genom att tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar dessa kategorier arbetstagare. Detta skall dock inte gälla om tillämpningen av villkoren kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

I fråga om bevisningen vid direkt diskriminering skall det åligga den som anser sig diskriminerad att lägga fram fakta som ger anledning att anta att det förekommit direkt diskriminering. Om så sker övergår bevisbördan på arbetsgivaren som skall visa att missgynnandet inte har samband med att arbetstagaren arbetar deltid eller har en tidsbegränsad anställning.

Påföljder vid överträdelse av diskrimineringsförbudet är ogiltighet eller jämkning av avtal och skadestånd. Tvister som rör förbudet skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. I fråga om preskription görs en hänvisning till medbestämmandelagen. Någon särskild tillsynsordning för frågor som rör lagen föreslås inte.

I propositionen hänvisas till förarbetena till jämställdhetslagen och till 1999 års tre lagar mot diskriminering.

Propositionen innehåller förslag om följdändringar i lagen om rättegången i arbetstvister och i sekretesslagen.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2002.

I propositionen föreslås också att riksdagen godkänner ILO:s konvention (nr 175) om deltidsarbete. Konventionen och den anknytande rekommendationen (nr 182) antogs av ILO:s beslutande församling, Internationella arbetskonferensen, år 1994. Riksdagen informerades om de båda instrumenten i en skrivelse år 1996, då regeringen gjorde bedömningen att Sverige inte borde tillträda konventionen eftersom Sverige inte ansågs uppfylla konventionens bestämmelser om att alla deltidsarbetande skall garanteras en grundlön som inte är lägre än för jämförbara heltidsarbetande. Riksdagen lade skrivelsen till

handlingarna (skr. 1995/96:158, 1996/97:AU3). I och med den nu föreslagna lagen anser regeringen att de eventuella hinder mot ratifikation som tidigare funnits är undanröjda.

### Motionerna

*Kristdemokraterna*, i motion A3, och *Folkpartiet*, i motion A5, yrkar avslag på propositionen i dess helhet, medan *Moderaterna* i motion A4 yrkar avslag på förslaget om godkännande av ILO-konventionen.

Dessa tre partier för också fram mer allmänna synpunkter på den svenska lagstiftningen mot diskriminering. Moderaterna framför även allmänna synpunkter på EU-regleringen.

*Moderaterna* konstaterar i motion A4 att Sverige är skyldigt att genomföra de två direktiv som lagförslaget grundar sig på. Den lagtekniska utformningen godtas. Av principiella skäl bör bestämmelser som rör obligatoriska och grundläggande villkor på arbetsmarknaden anges i lag och inte överlåtas till intresseorganisationer. Moderaterna anser emellertid att frågan inte är av den gränsöverskridande art att den borde ha behandlats på unionsnivå. Enligt den s.k. subsidiaritetsprincipen bör frågor om anställningsvillkor för olika kategorier anställda ha avgjorts självständigt på nationell nivå, vilket understryks ytterligare av de mycket olika förutsättningar som råder i medlemsstaterna. I flertalet EU-länder anses det angeläget att öka möjligheterna till deltidsarbete av hänsyn till barnfamiljerna, medan skattetrycket i Sverige gör att få familjer klarar sin försörjning utan att alla arbetar heltid. Detta leder till att den utbredda deltidsarbetslösheten blir ett problem. Moderaterna anser också att vi får en allt mer komplicerad och överskådlig lagstiftning mot diskriminering med en blandning av civilrättslig och straffrättslig lagstiftning med olika diskrimineringsgrunder och olika räckvidd. Särskilt rörig är enligt Moderaterna den arbetsrättsliga lagstiftningen som gör det svårt inte minst för de små företagen. All lagstiftning borde sammanföras i en gemensam lag om mänskliga rättigheter och de olika ombudsmannaämbetena borde sammanföras till en enda myndighet (yrk. 2). Moderaterna anser det vara tillräckligt att Sverige införlivar de två EG-direktiven med den svenska lagstiftningen. ILO-konventionen tillför inget ytterligare, varför Sverige även framgent bör avstå från att tillträda konventionen (yrk. 1).

Enligt *Kristdemokraterna* i motion A3 är det angeläget med ett gott skydd för gruppen deltidsarbetande. Partiet har en grundläggande positiv syn på deltidsarbetet när det är självvalt och passar den enskildes livssituation. Deltidsarbete är en möjlighet att få livssituationen att gå ihop, och med partiets förslag om barnomsorgskonto ökar valfriheten för småbarnsföräldrar. Möjligheten till deltidsarbete måste vara reell, så att den som går ner i arbetstid inte behöver riskera sämre anställningsvillkor. Därför är det nödvändigt med ett skydd i lag, men i stället för att anta det nu framlagda förslaget borde frågan beredas av den pågående utredningen om ett vidgat skydd mot diskriminering. Partiet ansluter sig till de synpunkter som framförts av Lagrådet. Syftet med lagför-

slaget är att ge vissa grupper av anställda en starkare arbetsrättslig ställning, inte att ge skydd mot särbehandling på grund av den anställdes person eller personliga egenskaper. Även om det alltså inte handlar om diskriminering i strikt mening är det troligt att en samlad bedömning av diskriminerings- och särbehandlingsfrågor i arbetslivet skulle göra lagen enklare att förstå för företagarna. Dessutom leder lagförslaget till ökade kostnader. Även frågan hur tryggheten kan ökas för deltids- och visstidsanställda utan att det får drastiska följder för arbetsgivarna borde besvaras innan beslut fattas (yrk. 1 och 2).

*Folkpartiet* säger sig i motion A5 ha svårt att stödja förslagen i propositionen även om frågorna om de deltidsarbetandes och visstidsanställdas ställning är intressanta och måste uppmärksammas mer. Diskrimineringslagstiftning är inte den rätta metoden. Partiet hänvisar till Lagrådets uppfattning att det inte är fråga om särbehandling på grund av den anställdes person eller personliga egenskaper. Med det nu framlagda förslaget skulle lagstiftningen bli alltmer komplex och svåröverskådlig (yrk. 1). Risken finns att lagarna förlorar i tyngd om de blir för många. De borde därför samlas i en lag (yrk. 2). Den pågående utredningen om en samlad lagstiftning mot diskriminering borde kunna ta upp även denna fråga (yrk. 3). Alla problem med diskriminering kan inte lösas enbart genom lagstiftning. Som ett sätt att komma åt problemen borde lagarna kompletteras med informationskampanjer (yrk. 4).

### **Fråga om avslag på propositionen m.m.**

Utskottet kan inledningsvis konstatera att de förslag som läggs fram i propositionen i första hand är betingade av kravet att Sverige skall genomföra de båda EG-direktiven på ett fullgott sätt. Direktiven innehåller förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning i fråga om anställningsvillkoren. Som regeringen konstaterar finns det i dag inga svenska regler som uttryckligen ger ett skydd mot sådan diskriminering. Å andra sidan finns inga diskriminerande bestämmelser i lag eller annan författning. Däremot kan det inte uteslutas att det finns diskriminerande bestämmelser i kollektivavtal eller enskilda avtal. För att genomföra diskrimineringsförbuden genom kollektivavtal krävs att parterna uttrycker en vilja att förhandla om detta. Att parterna inte uttryckt någon sådan vilja bekräftas enligt regeringen genom remissvaren. Utskottet delar regeringens uppfattning att lagstiftning nu är det enda möjliga alternativet.

Redan av detta skäl avvisar utskottet motionsförslagen om att avslå propositionen för att i stället hänskjuta frågan till en utredning.

Som framgått genomförs förbudet mot diskriminering genom en särskild tvingande lag som till form och innehåll anknyter till jämställdhetslagen och de andra lagarna med förbud mot diskriminering i arbetslivet. Detta kritiserar av Kristdemokraterna och Folkpartiet som hänvisar till vad Lagrådet sagt i denna fråga. Lagrådets synpunkter innebär i korthet att den nu föreslagna lagen kan anses vara av ett annat slag än de lagar som varit förebild för den,

eftersom det inte är fråga om särbehandling på grund av den anställdes person eller personliga egenskaper. Syftet är i stället att ge vissa grupper av anställda en starkare arbetsrättslig ställning. Lagrådet anser att begreppet diskriminering ges en onödigt vidsträckt innebörd som med tiden kan komma att urvattnas och inte längre på samma sätt som nu associeras med handlingar som framstår som moraliskt förkastliga. Ett principiellt förbud mot diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung m.m. är en viktig del av skyddet för de mänskliga rättigheterna. För att markera skillnaden gentemot de tidigare lagarna förordar Lagrådet ett mera lågmält språkbruk, och föreslår att ordet diskriminering byts ut mot "särbehandling" i lagens rubrik och paragrafer.

Utskottet kan liksom regeringen hålla med om att den nya lagen inte knyter an till frågor om mänskliga rättigheter på samma sätt som jämställdhetslagen och 1999 års lagar med förbud mot diskriminering. För att inte urvattnas bör begreppet diskriminering reserveras för allvarliga former av särbehandling och annan icke godtagbar behandling. Det är dock samtidigt ett faktum att de båda EG-direktiven och de bakomliggande ramavtalen utgår från diskrimineringsbegreppet och principen om icke-diskriminering. Det är detta synsätt som arbetsmarknadens parter på Europainivå och EG gett uttryck för, och som regeringen noterar har ingen remissinstans invänt mot att termen används. Det skulle också vara svårt att finna ett alternativt begrepp – t.ex. det av Lagrådet förordade uttrycket särbehandling – om man som regeringen även vill täcka in indirekt diskriminering, dvs. effekten av en formell likabehandling.

Ett starkt skäl att använda sig av just begreppet diskriminering är att man på det sättet lättare kan anknyta till den befintliga lagstiftningens systematik och terminologi. Man kan då vinna i överskådlighet och lättillgänglighet, dvs. just det som motionerna efterlyser.

Utskottet delar alltså regeringens uppfattning att lagen bör bygga på begreppet diskriminering och anknyta till de arbetsrättsliga lagar som redan finns på området. Utskottet vill betona att det är fråga om ett lagtekniskt begrepp. Fortfarande kan det finnas anledning att i andra sammanhang göra åtskillnad mellan sådan lagstiftning som syftar till att ge skydd för de mänskliga rättigheterna och annan lagstiftning som mera allmänt syftar till likabehandling och individuell rättvisa eller till att stärka skyddet för en viss kategori arbetstagare. Att utskottet ställer sig bakom regeringens bedömning att begreppet diskriminering bör användas i denna lag har än mindre något att göra med den betydelse som ordet kan ha i ett mer allmänt språkbruk.

Utskottet anser alltså att lagstiftningen bör genomföras nu.

Det innebär att utskottet avstyrker de motioner i vilka det yrkas avslag på propositionen, dvs. A3 yrkande 1 (kd) och A5 yrkande 1 (fp).

Utskottet kan hålla med motionärerna om behovet av en större överskådlighet avseende diskrimineringslagstiftningen, vilket skulle kunna skapas genom en samordning av diskrimineringslagarna. Den föreslagna lagen har dock inte ett sådant samband med den fråga om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning som omfattas av Diskrimineringsutredningens uppdrag (dir.

2002:11) att det finns skäl att låta även frågan om diskriminering av deltidssarbetande och visstidsanställda omfattas av utredningen. I det uppdraget står frågor om likabehandling och mänskliga rättigheter i centrum. Det handlar om sådan diskriminering som direkt eller indirekt kränker principen om alla människors lika värde. I uppdraget ingår också frågan om hur tillsynen av dessa lagar skall utformas och om en samordning eller sammanslagning av några eller samtliga ombudsmän bör ske liksom den konstitutionella frågan om ombudsmännen skall vara underställda regeringen eller riksdagen. Förslagen i den nu behandlade propositionen ligger vid sidan av detta.

En annan sak är att det i framtiden skulle kunna finnas skäl att överväga en lagteknisk anpassning av den nu föreslagna lagen till den lagstiftning som blir resultatet av Diskrimineringsutredningens uppdrag.

När det till sist gäller Moderaternas uppfattning att frågan om skydd för deltidssarbetande och visstidsanställda inte borde ha behandlats på EU-nivå delar utskottet den bedömning som ligger till grund för respektive direktiv. Målen för direktiven kan inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna utan uppnås bättre på gemenskapsnivå.

Med detta avstyrker utskottet motionerna A3 yrkande och 2 (kd), A4 yrkande 2 (m) och A5 yrkandena 2 och 3 (fp).

Utskottet vill sist i detta avsnitt kommentera Folkpartiets synpunkter på information som komplement till lagstiftningen. För utskottet står det klart att alla problem med diskriminering på arbetsmarknaden inte löses enbart genom lagstiftning. Å andra sidan lär de inte heller lösas genom enbart information eller genom informationskampanjer. Information är viktigt, men det kan inte vara riksdagens sak att närmare bestämma hur regeringen, myndigheterna eller andra skall informera om ny lagstiftning. Motion A5 yrkande 4 (fp) avstyrks i den mån den inte tillgodosetts genom det anförda.

### **Utformningen av lagförslaget**

Det kan först konstateras att det i motionerna inte har gjorts några invändningar mot utformningen av lagförslaget som sådant, bortsett från användandet av begreppet diskriminering.

I det följande kommenterar utskottet några delar av lagförslaget.

#### *Definitionen av deltidssarbetande och heltidssarbetande m.m.*

I lagens 2 § ges en *definition av begreppet deltidssarbetande arbetstagare*. Med deltidssarbetande arbetstagare avses enligt denna bestämmelse en arbetstagare vars *normala arbetstid* under en vecka eller annan period kortare än ett år understiger den *normala arbetstiden* för en jämförbar arbetstagare som enligt lag eller avtal anses arbeta heltid. Definitionen innebär att det först efter en jämförelse med någon annan – en heltidssarbetande arbetstagare – är möjligt att fastslå vem som är deltidssarbetande. Jämförelsen utgår alltså från den deltidssarbetandes *normala* arbetstid. Enligt propositionen avses i första hand den genomsnittliga arbetstid som en arbetsgivare kommit överens om med



arbetstagaren. Den kan följa av avtal eller ha stöd i någon författning, t.ex. någon av ledighetslagarna. Frånvaro vid enstaka tillfällen påverkar inte bedömningen och inte heller hel tjänstledighet under en period. En arbetstagare som däremot är partiellt tjänstledig en tid anses arbeta deltid under den perioden. Den heltidsarbetande jämförelsepersonen anges i författningskommentaren till denna paragraf som en anställd som arbetar heltid. Om inte annat avtalats betraktas den som har en enligt arbetstidslagen ordinarie arbetstid som uppgår till 40 timmar per vecka som heltidsarbetande.

I 3 § återfinns förbudet mot direkt diskriminering. I förhållande till deltidsarbetande arbetstagare innebär förbudet att en arbetsgivare inte får missgynna en sådan arbetstagare genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för en arbetstagare i en likartad situation *som arbetar heltid*.

I propositionen hänvisas till direktivet (ramavtalet) som preciserar vad som skall avses med en jämförbar heltidsarbetande. Utskottet kan notera att det här inte är fråga om att avgöra vad som är den *normala* arbetstiden för denna heltidsarbetande, dvs. vilken arbetstid den enskilde i praktiken har, utan vad som enligt avtal eller lag skall anses vara heltid för denna jämförelseperson, som för övrigt också kan vara en hypotetisk jämförelseperson.

För att klargöra detta anser utskottet att orden "den normala" (arbetstiden för en jämförbar arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid) bör strykas i förslaget till 2 §.

Förslag om detta läggs fram i utskottets hemställan.

### *Kriteriet missgynnande och proportionalitetsprincipen*

Diskrimineringsförbudet avser missgynnande tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor. Kriteriet missgynnande finns även i de övriga antidiskrimineringslagarna och innebär att en arbetstagare försätts i ett sämre läge. En tillämpning av löne- eller anställningsvillkor som är mindre förmånlig skall anses som missgynnande om den kan sägas medföra en skada eller en nackdel för arbetstagaren. I författningskommentaren (s. 63) anges att behandlingen skall vara mindre förmånlig jämfört med hur en person med ett annat arbetstidsmått respektive med en tillsvidareanställning behandlas eller skulle ha behandlats i en likartad situation. Det sägs ingenting om hur kriteriet missgynnande skall förstås i förhållande till den omständigheten att de personer som skall jämföras har olika arbetstidsmått eller annars arbetar i olika omfattning. Detta får givetvis inte tolkas så att personer med olika arbetstidsmått, allt annat lika, skall ha samma lön och anställningsvillkor i övrigt. Tvärtom hänvisar de båda ramavtalen till principen om tidsproportionalitet. I ramavtalet om deltidarbete anges i det avsnitt som avser principen om icke-diskriminering i klausul 4.2 att principen om tidsproportionalitet skall tillämpas när det är lämpligt. Motsvarande bestämmelse i ramavtalet om visstidsarbete, klausul 4.2., anger att proportionalitetsprincipen (pro rata temporisprincipen) skall tillämpas i förekommande fall. Det är alltså genom att, när det är på sin plats, tillämpa proportionalitet som diskriminering undviks.

### *Bevisfrågor*

Liksom i de övriga arbetsrättsliga diskrimineringslagarna är diskrimineringsförbudet uppbyggt så att den som anser sig diskriminerad skall lägga fram fakta som ger anledning att anta att det förekommit direkt eller indirekt diskriminering. Vid direkt diskriminering omfattar detta att ett missgynnande föreligger och att det är fråga om en likartad situation. Jämförelsen, som alltså kan avse en hypotetisk eller fiktiv jämförelseperson, skall leda till slutsatsen att personer med olika arbetstidsmått eller anställningsformer har behandlats olika trots att de befunnit sig i en likartad situation. Om arbetstagaren lyckas med detta skall det i ett nästa steg avgöras om det finns ett *samband* mellan missgynnandet och deltidsarbetet eller den tidsbegränsade anställningen.

Med anledning av vad som sägs på s. 44 i propositionen vill utskottet framhålla att 3 § enligt sin ordalydelse kräver att arbetsgivaren skall visa att missgynnandet *saknar samband med* deltidsarbetet eller visstidsanställningen. Även enligt de övriga arbetsrättsliga diskrimineringslagarna skall arbetsgivaren visa avsaknaden av samband med det som skall motverkas. Uttrycket *samband med*, till skillnad från ”beror på” i jämställdhetslagen i dess äldre lydelse eller ”på grund av” i 1994 års lag mot etnisk diskriminering, har valts för att markera att det kan finnas flera orsaker till arbetsgivarens handlande. Sysselsättningsgraden eller anställningsformen behöver alltså inte vara det enda eller avgörande skälet för handlandet (prop. s. 40).

Likaledes med anledning av vad som sägs på s. 44 i propositionen vill utskottet betona att det vid indirekt diskriminering inte på samma sätt blir fråga om att ta ställning till vilket samband som kan finnas mellan missgynnandet och deltidsarbetet eller visstidsanställningen. Frågan är i stället vilken effekt en tillämpning av i och för sig neutrala villkor får. Om villkoren i praktiken särskilt missgynnar deltidsarbetande eller visstidsanställda skall indirekt diskriminering anses föreligga. I ett andra steg blir frågeställningen vid indirekt diskriminering om tillämpningen kan godtas trots att den får missgynnande effekter för deltidsarbetande och visstidsanställda.

### *Lagförslaget i övrigt*

Med det som ovan anförts i fråga om lagförslagets 2 § och de i övrigt gjorda förtydligandena av lagförslagets innebörd anser utskottet att propositionens förslag till lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning bör godtas.

### *Följlagstiftning m.m.*

Den nya lagen föranleder ändringar i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA) och i sekretesslagen (1980:100). Ändringen i LRA innebär att den nya lagen jämförelses med de övriga arbetsrättsliga diskrimineringslagarna när det gäller möjligheten att hänskjuta tvister till skiljemän. Bindande avtal skall inte kunna träffas före tvistens uppkomst om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan rätt för parterna att klandra skiljedomen.

Utskottet noterar att den s.k. *utstationeringslagen* (1999:678) i 5 § föreskriver att en arbetsgivare, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, skall tillämpa vissa arbetsrättsliga regler. Det gäller bl.a. förbuden mot diskriminering i jämställdhetslagen och i 1999 års diskrimineringslagar. Något motsvarande förslag har inte lagts fram i den nu behandlade propositionen. Enligt utskottets mening finns det ingen anledning att i detta hänseende göra åtskillnad mellan de olika arbetsrättsliga diskrimineringslagarna. Utskottet anser därför att förbuds- och påföljdsreglerna i 2–7 §§ i det nu framlagda förslaget om lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning bör vara sådana regler som arbetsgivaren skall tillämpa enligt *utstationeringslagen*.

Förslag om detta läggs fram i utskottets hemställan.

### **ILO-konventionen om deltidsarbete**

Utskottet delar regeringens uppfattning att eventuella hinder mot att ratificera ILO-konventionen (nr 175) om deltidsarbete har undanröjts genom det nu framlagda lagförslaget. Den bör därför godkännas av riksdagen. Att konventionen måhända, som Moderaterna uttrycker det, inte ”tillför något ytterligare i frågan” är enligt utskottet inget skäl att inte tillträda konventionen. Motion A4 yrkande 1 (m) avstyrks därför.

## **Övriga frågor om deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar**

### **Utskottets förslag i korthet**

Främst med hänvisning till pågående utredningsarbete m.m. avstyrker utskottet motionsförslag utan direkt beröring med lagförslagen i proposition 97 som rör frågor om deltids- och heltidsarbete och om tidsbegränsade anställningar.

Jämför reservation 8 (v).

### **Motioner**

*Vänsterpartiet* framhåller i sin motion A316 att antalet fasta arbeten visserligen ökat under de senaste åren, men i ett längre perspektiv har de tillfälliga arbetena blivit fler. Många har en otrygg anställningssituation, och värst utsatta är behovs- och timanställda, oftast kvinnor i offentlig sektor. Med tillfällig anställning följer svårigheter att få bostad och liten möjlighet att ta lån och att vara kreditvärdig. Timanställda har svårigheter att klara vardagliga rutiner som att gå till tandläkaren på bokad tid. Lagändringarna 1996, som innebär att vikarier som arbetat tre år under en femårsperiod blir fast anställda, har visat sig otillräckliga för t.ex. behovs- och timanställda och objektsanställda personliga assistenter. Dessutom infördes ytterligare en osäker

anställningsform, överenskommen visstidsanställning. Vänsterpartiet anser för det första att tillsvidareanställning på heltid skall vara norm. Undantag skall kunna göras genom kollektivavtal om det finns sakliga skäl (yrk. 5). För det andra bör alla former av visstidsanställningar efter en sammanlagd tid av 18 månader inom ramen för en treårsperiod övergå till tillsvidareanställning (yrk. 6). För det tredje bör riksdagen besluta att avskaffa anställningsformen överenskommen visstidsanställning (yrk. 7).

En kommittémotion om vårdpersonalen, So503 av *Chatrine Pålsson m.fl. (kd)*, uttrycker förvåning över att vårdkommissionens mål att halvera deltidsarbetslösheten hittills bara lett till en marginell minskning. Många vårdanställda skulle vilja ha en heltidstjänst, men förvägras detta trots att det finns ett uppenbart personalbehov. Om situationen inte förbättras måste regeringen överväga åtgärder (yrk. 2).

*Miljöpartiet* framhåller i sin arbetstidsmotion A220 att tillfällighetsanställningar ökar stressen. Nästan alla, inklusive ungdomarna, föredrar fast anställning med den trygghet som det innebär. Miljöpartiet vill att regeringen utreder hur den ökade användningen av tillfällighetsanställningar skall kunna minskas (yrk. 4). Partiet anser också att det sociala trygghetssystemet måste ses över så att personer med oklara, tillfälliga anställningar omfattas av samma trygghet som fast anställda vid arbetslöshet och sjukdom (yrk. 5).

Frågor om heltids- och deltidsarbete och om tidsbegränsade anställningar tas också upp i ett antal enskilda s-motioner.

*Christina Axelsson m.fl. (s)* anser i motion 2000/01:A810 att lagen om anställningsskydd bör ses över. Grunden skall vara heltid medan deltidsarbete skall vara en rättighet. När behov av ny personal uppstår skall i första hand de deltidsanställda erbjudas högre sysselsättningsgrad (yrk. 3). *Annika Nilsson och Kent Härstedt (båda s)* anser i motion A232 att det är viktigt att ansträngningarna att minska deltidsarbetslösheten inte bara riktas mot vårdsektorn. Framför allt är det dock angeläget att man även sätter tryck på arbetsgivarna, t.ex. genom differentierade arbetsgivaravgifter. *Inger Segelström m.fl. (s)* anser i motion A252 att heltid bör vara norm och deltid en möjlighet. Med en heltidstjänst i botten kan kvinnan själv välja deltid med rätt att gå upp på heltid igen. Detta skall regleras genom kollektivavtal. Motsvarande krav framställs i motion A273 av *Anders Ygeman m.fl. (s)*. I motion A262 anser *Ann-Marie Fagerström (s)* att deltidstjänster i den offentliga sektorn skall göras om till heltidstjänster med möjlighet att söka partiell tjänstledighet. *Lennart Axelsson m.fl. (s)* hänvisar i motion A264 till ett antal rapporter och till arbetsmarknadsstatistik som visar på en omfattande deltidsarbetslöshet och en kraftig ökning av tidsbegränsade anställningar. Några ytterligare utredningar om detta behövs inte enligt motionärerna, som anser att regeringen bör vidta de åtgärder som behövs för att komma till rätta med missförhållandena. *Marie Granlund m.fl. (s)* pekar i motion A328 på förhållandena inom handeln med korta arbetstider och stor del tillfälligt anlitad personal. Inom kommuner och landsting har vårdkommissionen endast åstadkommit en marginellt minskad deltidsarbetslöshet. Enligt motionärerna framstår det därför

som om det endast är genom lagstiftning som målet kan nås om heltidsanställning som rättighet och deltidanställning som möjlighet. *Lena Sandlin-Hedman m.fl. (s)* påtalar i motion A338 bl.a. komplikationerna med att gå upp från ett deltids- till ett heltidsarbete till följd av olika slag av marginaleffekter, vilket leder till att kvinnor tvingas ta arbeten som det inte går att försörja sig på. Det behövs lagstiftning som innebär att heltid är normen på arbetsmarknaden med möjlighet att gå ned i arbetstid. Avsteg från huvudregeln skall kunna göras genom centralt kollektivavtal. En utredning behöver ta ett helhetsgrepp på deltidproblematiken. Även *Lisbeth Staaf-Igelström (s)*, i motion A374, anser att heltidsanställning måste bli en rättighet och deltid en möjlighet, vilket kan regleras genom lagstiftning eller kollektivavtal.

*Märta Johansson och Mona Berglund Nilsson (båda s)* pekar i motion A233 på att otrygga anställningsförhållanden kan påverka familjebildningen. Lagen bör ändras så att möjligheterna till tidsbegränsade anställningar minskar. I motion A290 av *Raimo Pärssinen och Per-Olof Svensson (båda s)* efterlyser motionärerna en utredning om på vilket sätt anställningstryggheten kan stärkas för de korttidsanställda, vilket är viktigt inte minst för viljan och möjligheten att bilda familj och skaffa barn. I motion A372 inriktar sig *Lena Sandlin-Hedman m.fl. (s)* på projekt- och objektsanställningar och s.k. behovsanställningar och timanställningar. Motionärerna konstaterar att 1996 års lagändring om omvandling till fast anställning inte gäller sådana anställningsformer. De anser att det behövs en översyn av lagstiftningen för att komma till rätta med den försämring av villkoren på arbetsmarknaden som det ökade antalet sådana anställningar innebär. Även i motion A373 tar *Lena Sandlin-Hedman (s)*, nu som ensam motionär, upp det ökade bruket av behovsanställningar. En översyn av lagstiftningen behövs. Enligt motion A365 av *Krister Örnfjäder (s)* måste lagarna förbättras. Dagens otrygga situation yttrar sig bland annat i ett minskat barnafödande bland unga.

### Utskottets ställningstagande

I de ovan redovisade motionerna tas frågorna om hel- och deltidarbete respektive tidsbegränsade anställningar upp från en mängd olika utgångspunkter. Genomgående vill man stärka tryggheten för de anställda eller i varje fall förbättra möjligheten att tillmötesgå önskemål om heltidsarbete. Utskottet ställer sig bakom dessa utgångspunkter. Saken har också en jämställdhetsaspekt. Kvinnor arbetar deltid i högre grad än män, och de återfinns också i tidsbegränsade anställningar i större utsträckning än männen.

Som framhålls i proposition 97 är det samtidigt givet att möjligheten till deltidarbete kan ha ett värde i vissa situationer. För en del arbetstagare kan det vara ett starkt önskemål att ha flexibilitet i fråga om arbetstidens omfattning. Det kan vara ett mått på livskvalitet och individuell frihet. För personer som studerar, för föräldrar med små barn eller för den som inte vill eller orkar arbeta heltid kan deltidarbete vara en lösning. Utskottet kan här notera, vilket också påpekas i motioner som väckts med anledning av propositionen, att

ramavtalet om deltidsarbete har en delvis annan utgångspunkt. Om direktivet handlar om att stödja utvecklingen av arbetstillfällen på deltid är problemet i Sverige inte att för få arbetar deltid. Målet är att minska den ofrivilliga deltiden, inte att stimulera att fler får deltidsarbete.

Större trygghet i anställningen påverkar livskvaliteten för den enskilde. Med ökad trygghet ökar också möjligheterna att planera både privatlivet och arbetslivet. Att arbetstagaren har en bättre kontroll över den egna situationen kan också vara till gagn för arbetsgivaren. Resultatet i verksamheten kan förbättras, vilket i förlängningen också är till gagn för samhället i stort. I en tidsbegränsad anställning minskar möjligheterna att blicka framåt och planera. Utan fast anställning kan det vara svårare att få bostad eller banklån.

Även intresset av ökad mångfald i arbetslivet skulle kunna gynnas av en minskad andel tidsbegränsade anställningar. Personer med annat etniskt ursprung än majoritetsbefolkningen är nämligen överrepresenterade i den typen av anställningar.

Utskottet håller med regeringen om att reglerna måste ha en ändamålsenlig utformning. De måste spegla en rimlig avvägning mellan arbetstagarnas behov av goda ekonomiska villkor och trygghet i anställningen och arbetsgivarnas behov av att kontinuerligt kunna anpassa organisation och arbetsstyrka efter ändrade förutsättningar och behov. Önskemål om trygghet och kontinuitet i anställningsförhållandet skall vägas mot intresset av flexibilitet. Hur avvägningarna bör göras kan skifta efter omständigheterna i det enskilda fallet, men framför allt kan utfallet av intresseavvägningarna ändras över tiden.

Utskottet delar den uppfattning som regeringen uttrycker i propositionen. Strävan skall vara att alla som så önskar skall ha möjlighet att arbeta heltid och i en tillsvidareanställning. Det nyss behandlade lagförslaget är i första hand betingat av kravet att Sverige skall genomföra de båda EG-direktiven på ett fullgott sätt. Därutöver kan det finnas anledning att överväga om även sådana regler som i och för sig uppfyller EG-rättens krav är utformade på det bästa sättet.

När det gäller deltidsarbetslösheten har regeringen i slutet av förra året uppdragit åt Arbetsmiljöverket (AV) att bilda en styrgrupp för frågor om deltidsarbetslöshet. I gruppen skall ingå företrädare för Arbetslivsinstitutet (ALI), Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och Svenska ESF-rådet. Uppgiften skall vara att påverka de omständigheter som hindrar dem som arbetar deltid och som vill arbeta mer att få den önskade arbetstiden. Jämställdhetsperspektivet skall genomsyra alla områdena. En viktig del skall vara utbildning av deltidsarbetslösa. Det skall också genomföras forskning om mekanismerna bakom deltidsarbetslöshet. Medel har avsatts för att stödja att heltidsarbete blir en norm och deltid en möjlighet.

Utskottet vill också uppmärksamma det uppdrag som AMS fick i januari 2000 att verka för en halvering av deltidsarbetslösheten inom vård och omsorg. Enligt en rapport från AMS i november 2001 var minskningen begrän-

sad under år 2000, men under år 2001 fortsatte deltidarbetslösheten att sjunka. I slutet av november 2001 hade deltidarbetslösheten sjunkit med 36 % jämfört med två år tidigare. Orsaken till de goda resultaten är enligt AMS efterfrågan på arbetskraft i kombination med ett intensivare arbete från arbetsförmedlingarnas sida än tidigare med de deltidarbetslösa i samverkan med arbetsgivare och fackliga organisationer. En annan viktig orsak är enligt AMS-rapporten en ökande medvetenhet hos de kommunala arbetsgivarna om behovet av att se över arbetsorganisationerna så att ofrivilligt deltidarbete kan undvikas. Minskningar hade skett i alla län. En uppföljning av dem som lämnat deltidarbetslösheten inom vård och omsorg under maj–september 2001 visade att 32 % hade avanmälts på arbetsförmedlingen därför att de hade arbete och inte längre var i behov av förmedlingens service.

Det skall också nämnas att ALI har regeringens uppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen i olika avseenden. Uppdraget går tillbaka till ett förslag av utskottet om en sådan översyn (1999/2000:AU5). En bakgrund till utskottets förslag var utvecklingen mot kortare och lösare anställningsformer på bekostnad av fasta heltidstjänster. Bland de frågor som översynen enligt regeringsuppdraget skall omfatta särskilt finns de tidsbegränsade anställningarna. En kartläggning skall ske av utvecklingen med en ökande andel tidsbegränsade anställningar under 1990-talet. I uppdraget ingår även att bedöma om det är möjligt att minska skillnaderna i anställningstrygghet och anställningsvillkor mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar för att anställningsskyddslagen skall uppfylla kraven på trygghet och förutsägbarhet för de anställda och vilka effekter detta skulle kunna få för företagens utveckling. Uppdraget till ALI har efter ett regeringsbeslut förlängts till den 31 oktober 2002.

I genomförandet av översynen skall en redovisning göras för relevant forskning om förändringarna på svensk och internationell arbetsmarknad liksom för relevanta utländska erfarenheter. En analys skall också göras av EG-rättens påverkan på den svenska arbetsrätten.

Utskottet kan med det ovan redovisade konstatera att arbete pågår som i stora delar ligger i linje med de förslag och synpunkter som framförs i de ovan redovisade motionerna och som också överensstämmer med utskottets uppfattning. Det finns ingen anledning att föregripa resultatet av detta arbete.

Utskottet har dessutom under hand erfarit att regeringen bereder frågan om vilka möjligheter det finns att stärka rätten till heltidsarbete och avser att återkomma till riksdagen i denna fråga.

Med det anförda avstyrks motionerna 2000/01:A810 yrkande 3 (s), A220 yrkandena 4 och 5 (mp), A232 (s), A233 (s), A252 (s), A262 (s), A264 (s), A273 (s), A290 (s), A316 yrkandena 5–7 (v), A328 (s), A338 (s), A365 (s), A372 (s), A373 (s), A374 (s) och So503 yrkande 2 (kd).

## Allmänna frågor om arbetsrätten

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas allmänna frågor om förändringar i arbetsrätten. Utskottet, som konstaterar att det pågår en översyn av arbetsrätten, avstyrker de berörda motionerna.

Jämför reservationerna 9 (m), 10 (v) och 11 (fp).

### Motioner

*Moderaterna* för fram allmänna synpunkter på arbetsrätten i kommittémotionen A349. Den traditionella, storskaliga industriproduktionen ersätts av en mer individanpassad företagsamhet. Nya relationer suddar ut gränserna mellan anställda, uppdragstagare och ägare. Medarbetarna får större ansvar och befogenheter samtidigt som kraven på kunskap och kompetens ökar. Det arbetsrättsliga regelverket är anpassat till gårdagens arbetsmarknad och blir därmed ett hinder för tillkomsten av nya arbeten. En ny arbetsrätt måste enligt *Moderaterna* utgå från att det är den enskilde som skall vara bärare av arbetets rättigheter. Fackliga organisationers rätt att företräda arbetstagarna skall grundas på uppdrag, inte på tvingande lagstiftning (yrk. 1). En fungerande arbetsmarknad måste bygga på avtalsfrihet och rättstrygghet. Frågor om hur, när och för vilken ersättning ett visst arbete utförs skall i första hand avgöras av den som vill ha arbetet utfört och av den som kan och vill utföra det. Vid oenighet skall parternas rättigheter skyddas. Oskäligen avtal eller uppsägningar skall kunna hävas. Fria avtal skall alltså utgå från den enskilde och företaget (yrk. 2). En arbetsgivare skall inte kunna tillämpa ett kollektivavtal på andra än dem som omfattas av avtalet, dvs. medlemmarna i organisationen. En sådan regel måste vara tvingande. Medlemskap skall alltså krävas för att organisationens kollektivavtal skall gälla. Verkligen avtalsfrihet förutsätter också frihet om vad som avtalas, t.ex. om anställningsform och arbetstid (yrk. 3). En verklig föreningsfrihet måste vara både positiv och negativ. Positiv föreningsfrihet innebär att man skall ha rätt att organisera sig och förhandla lokalt utan att bli överkörd av andra organisationer. Negativ föreningsfrihet innebär att människor skall slippa att vara med i en förening. Den som lämnar en förening eller en icke-medlem skall inte påtvingas organisationens avtal, och den arbetsgivare som kommer överens med sina anställda utan kollektivavtal skall inte behöva utsättas för stridsåtgärder (yrk. 4). Slutligen framför *Moderaterna* att en fri arbetsmarknad inte får hämmas på EU-nivå, exempelvis i form av unionsomfattande kollektivavtal eller fackliga regler. Svenska företrädare i EU måste verka för att besluten fattas så nära medborgarna som möjligt (yrk. 7).

*Catharina Elmsäter-Svärd (m)* förordar i motion A237 en översyn av arbetsrätten (yrk. 1) som utgår från motsvarande principer (yrk. 2).



I kommittémotion Kr425 om ungdomsfrågor framför *Moderaterna* att reglerna på arbetsmarknaden måste utgå från den enskilde. Enbart de grundläggande rättigheterna skall regleras i lag. Turordningsreglerna är ett av problemen för ungdomarna eftersom redan anställda gynnas. Det undantag som gäller från förra årsskiftet är ett första steg mot en arbetsrätt som är anpassad till dagens arbetsmarknad (yrk. 3).

*Vänsterpartiet* anser i motion A314 att uppdraget till ALI skall kompletteras med ett krav på könsperspektiv i analys och förslag (yrk. 2) och att de förändrade turordningsreglerna skall utredas särskilt (yrk. 3).

*Folkpartiet* yrkar i kommittémotion A389 att det tillsätts en parlamentarisk utredning med uppdraget att föreslå en arbetsrätt som är anpassad till 2000-talet. Dagens regelverk är skapat för 1970-talets behov, då utgångspunkten var att en anställd stannar hos samma arbetsgivare i hela sitt yrkesverksamma liv. I huvudsak är det i avtal mellan parterna som frågorna skall lösas. Lagstiftning skall användas bara när det är uppenbart att nuvarande regler inte fungerar som tänkt. Till det som måste ändras hör vetoreglerna vid entreprenader och den s.k. Lex Britannia. Utredningen borde också studera hur de nya anställningsformerna kan passas in i det arbetsrättsliga systemet (yrk. 25). – Enligt en näringspolitisk motion, N267 av *Eva Flyborg m.fl. (fp)*, bör arbetsrätten reformeras bl.a. när det gäller rätten till ersättning för ledighet vid facklig verksamhet (yrk. 17 i denna del).

I en enskild motion, A236 av *Carl Erik Hedlund (m)*, föreslås att man skapar en "frizon" för företag med upp till tio anställda som under en begränsad tid undantas från delar av arbetsrättens regler (yrk. 1). Eftersom ett sådant undantag skulle kunna skapa tröskeeffekter är det viktigt med en översyn av de delar av lagen som hindrar expansion av sysselsättningen (yrk. 2).

### Utskottets ställningstagande

En bakgrund till kraven på förändringar av arbetsrätten är den utveckling som skett på arbetsmarknaden sedan flertalet av de arbetsrättsliga lagarna kom till under 1970-talet. Detta var också en bakgrund till att utskottet våren 2000 i betänkandet 1999/2000:AU5 ansåg att det fanns skäl att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen. I enlighet med detta gav regeringen i juli samma år det förutnämnda översynsuppdraget till ALI. Syftet är att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen så att den fyller kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. Principer för arbetsrättens framtida utveckling skall belysas. Utvecklingstendenser på arbetsmarknaden genom avtal på olika nivåer och i olika branscher skall beaktas.

Utöver frågan om tidsbegränsade anställningar, som berörts i det föregående, skall översynen särskilt omfatta följande:

- Arbetstagare och arbetsgivare; i denna del omfattar uppdraget främst en kartläggning av förekomsten av uppdragstagare som utför arbete som traditionellt utförts av arbetstagare, en analys av skälen till denna ut-

veckling och om den påverkar synen på vem som skall anses som arbetstagare liksom vilken betydelse denna utveckling har haft för arbetsmarknadens flexibilitet och effektivitet.

- Samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare; uppdraget skall här inriktas på att förtydliga och utveckla arbetsgivares och arbetstagares ömsesidiga rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtalet, bland det som skall uppmärksammas är förekomsten och tillämpningen av konkurrens- och sekretessklausuler. Utskottet återkommer nedan till denna del av uppdraget.
- Anställningsskydd; i uppdraget ingår här att göra en bedömning av om den strikta uppdelningen mellan uppsägningar på grund av arbetsbrist och uppsägningar på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen är ändamålsenlig.

En granskning skall göras av gällande svensk arbetsrätt. Relevant forskning skall redovisas avseende förändringar på svensk och internationell arbetsmarknad liksom för relevanta utländska erfarenheter. En analys skall också göras av i vilken omfattning och på vilket sätt EG:s regelverk och Sveriges internationella åtaganden påverkat och kommer att påverka den svenska arbetsrätten.

Enligt ett tilläggsuppdrag skall utredningen även överväga behovet av ett förstärkt skydd för föräldralediga.

Till översynen, som alltså utförs av ALI under professor Niklas Bruuns ledning, har knutits en extern och en intern referensgrupp. Som framgått ovan skall uppdraget vara avslutat den 31 oktober 2002.

Med anledning av Moderaternas allmänna inställning att arbetsrätten skall utgå från den enskilde som också skall vara bärare av arbetets rättigheter kan utskottet peka på att det i ALI:s uppdrag ingår att analysera om eventuella förändringar av arbetsrätten bör ske genom lagstiftning eller genom avtal för att den arbetsrättsliga regleringen skall uppfylla kraven på trygghet och inflytande för de anställda. Det kan dock enligt utskottets mening aldrig bli fråga om att låta regleringen av förhållandena helt och hållet ske mellan den enskilde arbetsgivaren och arbetstagaren/arbetsökanden. Arbetsrätten måste fortfarande i grundläggande hänseenden utformas genom lagstiftning som ger skydd åt den svagare parten, arbetstagaren. För utskottet råder det inget tvivel om att den arbetsrätt som Moderaterna förespråkar skulle leda till försämringar för arbetstagarna. Och om Moderaterna, när de talar om risken för att en fri arbetsmarknad skall hämmas EU-nivå genom unionsomfattande kollektivavtal eller fackliga regler, menar att de vill ha en arbetsmarknad där verksamhetens krav på effektivitet skall beaktas i första hand finns det all anledning att ställa sig avvisande. Regleringar på arbetsmarknaden måste enligt utskottets mening alltid utgå från en avvägning av vad som är rimligt med hänsyn till verksamhetens krav och de anställdas krav på trygghet och inflytande. Det skulle dessutom vara olyckligt om regeringens möjligheter att påverka en kommande EG-lagstiftning begränsades på det sätt Moderaterna föreslår.

Utskottet har svårt att förstå Moderaternas förslag om tvingande lag för att förhindra att kollektivavtal tillämpas på andra än dem som omfattas av avtalet, dvs. medlemmar i organisationen. Medbestämmandelagen anger nämligen inte annat än att kollektivavtalet binder just avtalsparterna och medlemmarna i organisationen (26 §). En annan sak är att det som regel ingår i kollektivavtalen att arbetsgivaren skall tillämpa avtalet även på anställda som inte är medlemmar, eftersom kollektivavtalet är tänkt att vara heltäckande på arbetsplatsen. Denna skyldighet för arbetsgivaren gäller enbart i förhållande till avtalsmotparten, dvs. den avtalslutande organisationen. Om parterna hindrades att avtala på detta sätt skulle det i praktiken innebära en inskränkning av avtalsfriheten, något som Moderaterna i andra sammanhang säger sig vara emot. Det skall också påpekas att man på flera håll i Europa går längre i generell reglering av förhållandena när man tillämpar systemet med s.k. allmängiltigförklaring av kollektivavtalen.

Även Folkpartiet har en restriktiv inställning till lagstiftning och menar att det i huvudsak är genom avtal som frågorna skall lösas. Utskottet får intrycket att även Folkpartiet underskattar behovet av lagregler till skydd för den svagare parten i anställningsförhållandet.

När det till sist gäller Vänsterpartiets förslag om tilläggsuppdrag till ALI om att översynen av arbetsrätten skall kompletteras med ett krav på könsperspektiv i analys och förslag kan utskottet konstatera att perspektivet kön och arbete finns med i översynen i den interna referensgrupp som är knuten till utredningen genom docenten Lena Gonäs. Med anledning av kravet att utredningen även skall granska de ändrade turordningsreglerna vill utskottet peka på det tilläggsuppdrag beträffande skyddet för föräldralediga som regeringen lämnade ALI i oktober 2001 mot bakgrund av utskottets betänkande 2000/01:AU9. Utskottet utgår från att turordningsreglerna kan komma in i den delen av uppdraget.

Utskottet återkommer nedan bl.a. till frågor om stridsåtgärder, vetoreglerna i medbestämmandelagen och turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd.

Utskottet kan avslutningsvis konstatera att ALI har ett ganska vittomfattande uppdrag. Det är fråga om att balansera kraven på trygghet och inflytande för de anställda mot strävan efter en flexibel och effektiv arbetsmarknad och att finna lösningar som på längre sikt kan utgöra en hållbar grund för en rättvis reglering av förhållandena i arbetslivet. Uppdraget skall som nämnts redovisas i höst.

Utskottet anser inte att detta arbete skall föregripas. De nu behandlade motionerna A236 yrkandena 1 och 2 (m), A237 yrkandena 1 och 2 (m), A314 yrkandena 2 och 3 (v), A349 yrkandena 1, 2, 3, 4 och 7 (m), A389 yrkande 25 (fp), Kr425 yrkande 3 (m) och N267 yrkande 17 i denna del avstyrks (fp).

## Lönebildningen

### Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas motioner om lönebildningen. Utskottet avstyrker motionerna.

Jämför reservationerna 12 (m) och 13 (kd).

### Motioner

I sin kommittémotion Lokal lönebildning, A219, lägger *Moderaterna* fram ett antal förslag som gäller lönebildningen. Motionärerna konstaterar att 30 år av destruktiv kombination av inflation i löner och priser visserligen brutits under de senaste 10 åren, men att lönebildningen ändå saknar nödvändig flexibilitet och anpassningsförmåga. Den bidrar inte tillräckligt till att skapa balans på arbetsmarknaden och till att underlätta företagets rekrytering. Det finns dessutom ett utbrett missnöje inom flera yrkesgrupper. Trots relativt sett höga arbetskraftskostnader betalar sig långa studier dåligt i Sverige. Många akademiska yrken ger en lägre ekonomisk standard än industriarbete när skatt, nödvändiga fasta utgifter och studiemedelsavgift har betalats. Lönen skall bestämmas i lokala förhandlingar så nära den enskildes verklighet som möjligt. Individuella löner belönar mer direkt de anställdas kunskaper och arbetsresultat (yrk. 1). Det skall alltid löna sig med utbildning och förbättrade kunskaper. Med en mer individuell lönesättning blir den enskildes kunskap och kompetens den dominerande faktorn, vilket också motverkar ”lön efter kön” (yrk. 4). Det skall alltid löna sig att arbeta. De höga reservationslönerna måste sänkas, vilket betyder att den enskilde inte får uppfatta det som mer lönsamt att inte arbeta än att arbeta (yrk. 5). Statsmakterna kan inte undandra sig ansvaret för reservationslönerna eller för lönebildningen i övrigt genom att hänvisa till parterna, utan skall ansvara för den övergripande miljön genom den ekonomiska politiken i stort, och genom bl.a. skatte-, närings-, utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken (yrk. 2). *Moderaterna* föreslår – förutom en allmän obligatorisk arbetslöshetsförsäkring, ett yrkande som behandlas i betänkande 2001/02:AU5 – att en inkomstskattereform genomförs med successivt avvecklad statsskatt, höjt grundavdrag i två steg och införande av förvärvsavdrag (yrk. 3). – I motionen föreslås också ändringar av konfliktreglerna. Utskottet återkommer till detta nedan.

I den enskilda motionen A234 av *Bertil Person (m)* framförs att det måste löna sig att utbilda sig.

*Kristdemokraterna* lägger fram sin syn på lönebildningen i motion A367. I motionen beskrivs fyra s.k. tillväxtfällor: 1) Låg andel anställda inom den privata sektorn, vilket leder till svag dynamik. 2) Låg rörlighet, vilket leder till flaskhalsar och orsakas av höga skattekilar och sammanpressad lönestruktur. Lönebildningen bör bättre avspegla tillgång och efterfrågan på arbetskraft. 3) Utbildning lönar sig dåligt, vilket försämrar den framtida konkur-

renskraften. Större hänsyn bör tas till kompetens, kunnande, prestation och ansvar. Därför bör lönebildningen i ökad utsträckning ske lokalt och vara individuellt inriktad. Detta kräver dock observans på den ojämlikhet som kan uppstå. 4) Anställningströsklarna är för höga. Ersättningen från a-kassan och marginaleffekter vid låga inkomster gör att det inte lönar sig för den enskilde att ta ett arbete. Relativt höga ingångslöner och hög skatt tillsammans med vissa arbetsrättsliga regler gör att företagen drar sig för att anställa personer med låg utbildning. – En rad punkter måste enligt Kristdemokraterna ingå i den ekonomisk-politiska miljön för att en god lönebildning skall främjas: Stabila ramar utan statlig inkomstpolitik, sänkt skatt på arbete, obligatorisk arbetslöshetsförsäkring med högre grad av egenfinansiering, framtida vinstdelningssystem för de anställda, bättre premiering av utbildning och vid rekrytering till bristyrken, möjlighet att sluta enskilda avtal utan hänsyn till gällande kollektivavtal och ökad flexibilitet i fråga om ungdomslönerna (yrk. 22). Kristdemokraterna tar också upp Medlingsinstitutets uppgifter och roll i lönebildningen. Det är endast parterna som kan utveckla löneformer och anställningsvillkor som är anpassade till arbetsmarknaden. Därför får inte inrättandet av institutet leda till statlig inkomstpolitik. Det är viktigt att Medlingsinstitutet har den nödvändiga kompetensen för att arbeta med jämställdhetsfrågor och mot annan form av diskriminering. Samverkan eller samlokalisering med t.ex. Kammarkollegiet borde kunna övervägas för att minska de administrativa kostnaderna (yrk. 23). Medlingsinstitutets uppgift att se till att lönestatistiken finns tillgänglig på ett bra sätt är angelägen, men SCB bör enligt motionen alltså vara huvudansvarig eftersom den myndigheten har fler avnämare och eftersom det annars kan uppstå problem med samordningen av den ekonomiska statistiken i övrigt (yrk. 24).

### **Några bakgrundsuppgifter**

Det statliga Medlingsinstitutet (MI) tillskapades år 2000 efter förslag i regeringens proposition Lönebildning för full sysselsättning (prop.1999/2000:32, AU5). Syftet var att främja en lönebildning i samhällsekonomisk balans som tål de påfrestningar som en långvarigt ökad arbetskraftsefterfrågan medför så att det blir möjligt att kombinera höjda reallöner med låg arbetslöshet och stabila priser. MI:s uppgift skall vara att medla i arbetstvister och att verka för en väl fungerande lönebildning. Samtidigt genomfördes vissa förändringar av de s.k. fredspliktsreglerna i medbestämmandelagen. Varseltiden för stridsåtgärder förlängdes, och MI fick möjlighet att under vissa omständigheter skjuta upp varslade stridsåtgärder i högst 14 dagar. En underlåtenhet att varsla kan föranleda varselavgift till staten, och en part som vidtar en stridsåtgärd i strid mot MI:s beslut kan tvingas betala en förhöjd varselavgift. I propositionen redovisade regeringen också sina bedömningar i fråga om eventuella inskränkningar i övrigt i konflikträtten. I enlighet med förslag av en utskottsminoritet bestående av m, kd, c, fp och mp återinfördes det förbud mot blockader av enmans- och familjeföretag som hade gällt under 1994.

Propositionen innehöll – förutom de institutionella ramar som gavs genom förslaget om att inrätta MI och ändringarna i fredspliktsreglerna – allmänna överväganden om lönebildningen, vad som kännetecknar en lönebildning i samhällsekonomisk balans och om statens respektive parternas ansvar vid lönebildningen. De motioner som väcktes avsåg också båda dessa aspekter på lönebildningen.

Liknande motioner väcktes under den allmänna motionstiden hösten 2000 och behandlades i förra årets betänkande 2000/01:AU7 Vissa arbetsrättsliga frågor liksom under den allmänna motionstiden 2001, vilka utskottet nu tar ställning till.

Innan utskottet kommer in på dessa motioner, kan det konstateras att MI för någon månad sedan lämnade sin första rapport om löneutvecklingen och de faktorer som har betydelse för löneutvecklingen i enlighet med sitt uppdrag enligt lönebildningspropositionen. Syftet med rapporten är att tillhandahålla ett faktaunderlag för riksdagen, regeringen och arbetsmarknadens parter. Rapporten skall dessutom kunna bidra med underlag för den samhällsekonomiska debatten. MI har valt att låta denna första årliga rapport ge bakgrundsbeskrivningar, definitioner av statistiska begrepp och avtalskonstruktioner ett visst utrymme. I rapporten konstateras bl.a. följande

- Förutsättningarna för lönebildningen har under de senaste åren förändrats dels genom det lagfästa prisstabilitetsmålet, dels genom parternas samarbetsavtal om lönebildningen på flera viktiga avtalsområden; det råder dessutom bred enighet om att den konkurrensutsatta sektorn bör ha en lönenormerande roll och att löneutvecklingen inom denna sektor bör gå i takt med den i konkurrentländerna.
- Under år 2001 genomfördes ändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen som påverkat avtalsförhandlingarna eller kan antas göra detta; i fråga om ändringarna i jämställdhetslagen konstateras att lagen inte lett till några påtagliga ändringar i förbundsavtalen. Förskjutningar i det relativa löneläget på ett övergripande plan kan enligt MI ske enbart genom att kvinnodominerade förbund får större löneökningar än andra. Deltids- och visstidsdirektiven har medfört ändringar och anpassningar, bl.a. i avtalen på det kommunala området. Det konstateras också att uppdraget till 2001 års arbetstidskommitté föranlett vissa regleringar i kollektivavtalen.
- Arbetskraftskostnadsutvecklingen i Sverige har under åren 1999–2001 överstigit den i EU med ungefär 1 procentenhet årligen. Utvecklingen under 2001 antyder att kostnaderna åter börjar öka i snabbare takt än i konkurrentländerna.

I övrigt innehåller rapporten en redogörelse för de träffade samarbetsavtalen, för avtalsrörelsen och för konfliktbenägenheten – som varit betydligt lägre än under perioden 1993–1997 – för avtalsperiodens längd, för avtal som träffats om arbetstidsförkortning efter olika modeller och om det avtalade löneutrymmet inom de olika sektorerna av arbetsmarknaden. Det konstateras att utgångspunkten inom många avtalsområden, såväl inom privat som offentlig

sektor, är att de lokala parterna skall enas om löneutrymmets storlek. Om enighet inte kan uppnås gäller för flertalet områden en s.k. stupstock som fastställer löneutrymmets storlek. I många fall är utrymmet angivet som ett "lägstutrymme". Många avtal ger dessutom formellt sett de lokala parterna full frihet att överenskomma om löneutrymmets fördelning på individer. Även här finns olika stupstocksregler som vid oenighet anger hur mycket lönerna skall höjas och ett visst minsta belopp för varje individ.

### Utskottets ställningstagande

Liksom när utskottet de senaste gångerna behandlat motioner om lönebildningen kan det konstateras att Moderaterna och Kristdemokraterna från delvis likartade utgångspunkter kritiserar den svenska lönebildningen för att brista i flexibilitet och anpassningsförmåga, för att belöna utbildning för dåligt, försvåra rekrytering m.m. De anser också att lönen i högre grad skall bestämmas lokalt. Båda partierna vill dessutom sänka skatten på arbete och genomföra förändringar på det ekonomisk-politiska området i stort.

En viktig utgångspunkt för förslagen i lönebildningspropositionen, och som utskottet och riksdagen ställde sig bakom, är att inte begränsa parternas ansvar för avtalslösningar. I detta ligger även ansvaret för fördelningen av löneutrymmet. I vilken grad utbildning, förkovran, goda arbetsinsatser m.m. skall premieras eller hur flexibla ungdomslönerna skall vara måste vara parternas sak att avgöra. Inte heller bör riksdagen uttala sig om på vilken nivå lönerna skall bestämmas, även om utskottet kan konstatera att utvecklingen går i den riktning som motionärerna förordar.

När det gäller MI:s roll har utskottet ingen annan uppfattning än Kristdemokraterna. Institutet och dess verksamhet får självfallet inte leda till statlig inkomspolitik. Som institutets uppgifter preciserats finns dock enligt utskottets mening ingen risk för detta.

I enlighet med vad som angavs i lönebildningspropositionen skulle MI överta ansvaret för den officiella lönestatistiken, och så skedde från den 1 januari 2001. Utskottet ser fördelar med denna ordning genom att MI på det sättet fått ett samlat ansvar att följa och analysera svensk lönebildning och en funktion som inte motsvaras av någon tidigare verksamhet vid en myndighet. Utskottet kan därför inte hålla med Kristdemokraterna om att SCB bör förbli huvudansvarig myndighet.

Vad slutligen gäller Kristdemokraternas betoning av att det hos MI måste finnas kompetens i jämställdhetsfrågor m.m. kan utskottet notera att jämställdheten fått ett särskilt utrymme i myndighetens verksamhet och att frågorna redovisas i årsrapporten. MI har enligt sitt regleringsbrev för 2002 fått ett särskilt uppdrag att vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar fästa uppmärksamhet på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att de främjar de lokala parternas arbete med att åstadkomma jämställda löner. Utskottet har ingen anledning att betvivla MI:s kompetens för uppgifterna.

Sammanfattningsvis anser utskottet att de nu behandlade förslagen bör avslås.

Det gäller motionerna A219 yrkandena 1–5 (m), A234 (m) och A367 yrkandena 22–24 (kd).

## Chefslöner m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas två motioner som gäller frågor om chefslöner inom staten, ersättning för sidouppdrag och förslag om en utredning om löneutvecklingen m.m. Motionerna avstyrks.

Jämför reservation 14 (v).

### Motioner

I motion 2000/01:A226 framför *Vänsterpartiet* synpunkter på löner och avgångsvederlag till chefer m.m. Det är orimligt att bevilja fantasilöner och omotiverat höga avgångsvederlag för ledande personer och samtidigt begära att löntagarna ensidigt skall visa samhällsansvar och hålla tillbaka sina lönekrav. Lönebildningen måste ses i ljuset av växande samhällsklyftor. Den rikaste tiondelen av hushållen har enligt SCB ökat sina inkomster med 10 % under perioden 1993–1998, medan lönerna i den lägsta inkomstdecilen bara ökade med 2,4 %. *Vänsterpartiet* vill att regeringen tillsätter en låg- och höginkomstutredning för att bl.a. ta reda på vilka grupper som fått det bättre och vilka som fått det sämre på den avreglerade penning- och kreditmarknaden och till följd av börsuppgången (yrk. 1). Staten kan vara en pådrivare genom att föra en lönepolitik som skapar legitimitet och genom att föregå med gott exempel. Statsministerns lön bör vara tak för ledande offentliga befattningshavare (yrk. 2). Att toppcheferna skulle ha en särskilt utsatt ställning som motiverar stora avgångsvederlag är överdrivet. ”Fallskärmarna” bör ses över och stramas upp, t.ex. genom att knyta an till reglerna i LAS eller till riksdagsledamöternas villkor (yrk. 3). Ersättningen för sidouppdrag i styrelser, utredningar m.m. bör reducera lönen i motsvarande grad. Om uppdraget innebär att man representerar sin myndighet eller sitt bolag skall grundlönen också reduceras (yrk. 4). Arvodena i statliga styrelser är förhållandevis höga. Det skapar inte förtroende om politikerna beslutar om höga ersättningsnivåer. Arvoden för sådana uppdrag bör sänkas (yrk. 5).

I motion 2000/01:A601 anser *Marie Engström* (v) att en översyn bör göras i syfte att sänka de statliga arvodena (yrk. 1). Enligt motionären är det dock viktigt att alla skall ha möjlighet att ta ett politiskt uppdrag utan att drabbas av minskad inkomst. Arvodena måste inom rimlig gräns motsvara ersättning för förlorad arbetsförtjänst (yrk. 2).



## Utskottets ställningstagande

Som anges i motionen har utskottet behandlat liknande yrkanden i betänkande 1997/98:AU7. Utskottet redogjorde för vad som gäller i fråga om *löner för de tjänstemän* som ingår i regeringens s.k. frikrets enligt chefslöneavtalet. De är inte garanterade några löneförhöjningar, men det är brukligt att lönerna revideras i anslutning till kollektivavtalen. Särskilda regler gäller enligt förordningen (1995:1038) om statliga chefspensioner. Avgångsvederlag betalas i högst 24 månader för personer under 55 år om arbetstagaren haft en chefsanställning i minst sex år. Avgångsvederlaget utgörs av den pensionsgrundande lönen i chefsanställningen. Det skall minskas med inkomst av anställning i annat arbete.

I betänkandet redovisades också regeringens riktlinjer vad gäller *chefer i statliga bolag*. Lönen skall vara konkurrenskraftig men inte ledande i jämförelse med lönerna i motsvarande privatägda företag. För företagsledare som verkar inom monopolföretag och vars verksamhet finansieras över statsbudgeten bör lönen sättas efter en jämförelse med löner inom icke konkurrensutsatta marknader och statliga verk. En företagsledande person skall i normalfallet inte uppbära ytterligare ersättning om denne har styrelseuppdrag i andra bolag inom samma koncern. Vid uppsägning från bolagets sida kan en avgångsersättning utges på motsvarande högst 24 månadslöner. Den skall reduceras vid ny anställning eller vid inkomst från annan förvärvsverksamhet.

I fråga om uppfattningen att statsministerns lön skall vara tak för löner inom den statliga sektorn kan utskottet liksom i det nyssnämnda betänkandet konstatera att det absoluta flertalet av myndighetscheferna har löner som är betydligt lägre än statsministerns.

Utskottet delar Vänsterpartiets uppfattning att staten bör vara ett föredöme och ha en lönepolitik som uppfattas som legitim. Det finns också skäl att reagera mot överdrifter i vissa anställningsavtal. Liksom i det nyssnämnda betänkandet vill utskottet framhålla att det inte kan uteslutas att det finns fall där det är rimligt att avtala om bättre förmåner än vad som gäller för en majoritet av cheferna på en viss nivå.

Vad gäller ersättning för *uppdrag i statliga styrelser*, nämnder m.m. kan utskottet hänvisa till förordningen (1992:1299) om ersättning för uppdrag i statliga styrelser, nämnder och råd m.m. För ordförande och vice ordförande beslutar regeringen särskilt om ersättning. Det är stor variation i ersättningsnivåer. De lägsta ersättningarna till ordförande ligger på omkring 5 000 kr per år, och de högsta på omkring 100 000 kr per år. Till övriga ledamöter betalas ersättning per sammanträdesdag med mellan 400 och 1 800 kr. Ersättning betalas inte till den som är anställd vid myndigheten. Inte heller betalas ersättning till en anställd för uppdrag som ledamot eller ersättare i nämnd, råd, delegation eller motsvarande som är knuten till den myndigheten där han eller hon är anställd. För *uppdrag som ledamot i en kommitté* som tillkallats på grund av ett regeringsbeslut gäller enligt kommittéförordningen (1998:1474) om ersättning för kommittéuppdrag att regeringen bestämmer ersättningen till

ordföranden särskilt. Andra ledamöter, sakkunniga och experter får dagarvode med 350 kronor per sammanträdesdag.

Utskottet vill åter framhålla att uppdrag av detta slag från arbetstagarens eller uppdragstagarens synvinkel innebär ett särskilt ansvar och i allmänhet även ett merarbete. I de fall någon särskild ersättning inte utges kan man anta att uppdraget ändå beaktas när lönen i anställningen bestäms. Den ordning som Vänsterpartiet förordar förutsätter att man kan konstatera att uppdraget ingår i de ordinarie arbetsuppgifterna. Det kan vara svårt att dra en gräns mellan vad som är arbete i anställningen och arbete i sidouppdraget. Till detta kommer att systemet skulle kunna leda till lönediskussioner allteftersom sidouppdrag tillkommer eller avslutas. Utskottet håller fast vid att det väsentliga måste vara att löner och andra ersättningar inom den statliga sektorn ligger på en rimlig nivå.

Från tid till annan kommer frågor upp i den allmänna debatten om anställningsvillkor, andra förmåner, s.k. fallskärmar och pensionsvillkor med anledning av vissa uppmärksammade fall i det privata näringslivet. Statsmakternas förväntningar om måttfullhet i lönebildningen i stort måste självfallet också avspeglas i fråga om de högsta chefernas förmåner. Detta ger anledning att betona att även det privata näringslivet har ett samhällsansvar på detta område. Överdrifter av olika slag kan leda till ökade krav från bredare löntagargrupper, vilket i sin tur skapar kompensationskrav som i slutändan kan gå ut över samhällsekonomin i stort.

I sammanhanget vill utskottet också peka på de nya regler som trädde i kraft vid årsskiftet om offentliganställdas bisysslor (prop. 2000/01:147, AU2). Reglerna innebär att kontrollsystemet för s.k. förtroendeskadliga bisysslor skärptes, förtydligades och gjordes mer öppna. Arbetsgivaren skall på lämpligt sätt informera de anställda om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten, och den offentliganställda skall på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma tillåtligheten av arbetstagarens bisysslor. Det infördes även en möjlighet för arbetsgivaren att genom ett särskilt beslut förbjuda bisysslan i fråga.

Vad slutligen gäller kravet i motion 2000/01:A226 om en utredning om löneutvecklingen kan utskottet hänvisa till det mycket väl utvecklade statistiksystemet i Sverige och till den omfattande forskning som finns i Sverige för att följa fördelningen av ekonomiska resurser. SCB genomför årligen undersökningar av hushållens disponibla inkomster (HINK) vilka redovisas i särskilda statistikmeddelanden. HINK används också till omfattande fördelningsforskning vid olika institutioner i landet och vid uppdrag till myndigheter och organisationer. Genom statistiken följs fördelningen av taxerade inkomster, skatter, bidrag och transfereringar. SCB följer också fördelning med hjälp av undersökningen om levnadsförhållanden (ULF). Även OECD genomför studier av inkomstfördelningens utveckling i medlemsländerna. Fördelningspolitiska analyser ingår sedan mer än tio år tillbaka rutinmässigt i regeringens beslutsunderlag vid viktiga regeländringar i skatte- och transferringsystemet. Beräkningarna omfattar utfallet för olika grupper samt olika

sammanfattande mått på inkomstspridningen. De omfattar också budget- och marginaleffekter. Regeringen följer och analyserar också inkomstfördelningen och utvecklingen för olika grupper och redovisar resultaten till riksdagen i särskilda fördelningspolitiska redogörelser. Nämnas bör också målet om en halvering av antalet socialbidragsberoende mellan åren 1999 och 2004 och den årliga avstämning av målet som regeringen redovisar i budgetpropositionen. Det mätbara målet, att minska socialbidragen, är en del i arbetet för välfärd och rättvisa.

Utskottet anser liksom Vänsterpartiet att det är viktigt att analysera fördelningen av den ekonomiska välfärden och att denna analys breddas och fördjupas. Med hänvisning till vad som redovisats ovan om statistik och forskning på området anser utskottet däremot inte att det finns skäl för riksdagen att lämna ett särskilt uppdrag till regeringen att tillsätta en utredning.

Sammanfattningsvis avstyrker utskottet de nu behandlade motionerna 2000/01:A226 yrkandena 1–5 och 2000/01:A601 yrkandena 1 och 2.

## Stridsåtgärder

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsförslag om att förbjuda sympatiåtgärder och om att införa ett krav på att stridsåtgärder skall vara proportionerliga. Motionerna avstyrks.  
Jämför reservation 15 (m, kd, c, fp).

## Motioner

*Moderaterna* vill, i motion A349, ta bort rätten till fackliga sympatiåtgärder mot småföretag som inte tecknar kollektivavtal (yrk. 5 i denna del). Enligt partiets motion A219 om lönebildningen är konfliktreglerna i flera avseenden förlegade. Dagens ekonomi är mycket mer integrerad och sårbar än gårdagens. Ett fåtal nyckelpersoner i strejk kan lamslå hela samhällssektorer. Omfattande stridsåtgärder kan vidtas för att uppnå endast begränsade fördelar. Det bör därför införas en regel om proportionalitet som avser såväl primär- som svarsåtgärder. En stridsåtgärds omfattning skall stå i proportion både till den skada som drabbar motparten och till syftet med åtgärden (yrk. 7). Dessutom bör rätten till sympatiåtgärder avskaffas. Konfliktträffen grundas normalt på att det inte finns något avtal mellan parterna. Det är inte rimligt att helt utanförstående parter, som kanske har träffat kollektivavtal efter stridsåtgärder i de egna förhandlingarna, sedan helt oförskyllt skall drabbas av sympatiåtgärder på grund av en intressekonflikt vid ett helt annat företag (yrk. 8).

*Kristdemokraterna* efterlyser i motion A367 en rimligare balans mellan arbetsmarknadens parter vid konflikter och jämför med förhållandena i några europeiska länder. Ett proportionalitetskrav bör införas vid förhandlingar om

nytt kollektivavtal och vid blockad och andra stridsåtgärder för att förmå ett företag att ansluta sig till ett redan tecknat avtal. Proportionaliteten bör avgöras med utgångspunkt i åtgärden och den skada den orsakar. Mycket omfattande åtgärder som riktas mot oorganiserade företag kan också strida mot den negativa föreningsrätten, varför ett krav på proportionalitet skulle stärka skyddet för den rätten (yrk. 31). Partiet anser att det är svårt att rättsligt motivera rätten till sympatiåtgärder, eftersom de stridande parterna då redan är bundna av avtal. Till det kommer att den tekniska utvecklingen gör företagen extremt känsliga när arbetstagare med den rätta tekniska kompetensen tas ut i strejk. Sympatiåtgärder bör därför inte tillåtas (yrk. 32).

I motion N267 av *Eva Flyborg m.fl. (fp)* förordas att konfliktreglerna bör skärpas, bl.a. genom ett proportionalitetskrav (yrk. 17 i denna del).

### Utskottets ställningstagande

Rätten till fackliga *sympatiåtgärder* berördes i anslutning till behandlingen av lönebildningspropositionen (prop. 1999/2000:32, AU5) liksom i förra årets betänkande om arbetsrättsliga frågor (2002/01:AU7). Frågan hade tagits upp av den utredning om ett förstärkt förlikningsmannainstitut som föregick propositionen. Utredningen ansåg inte att sympatiåtgärder borde förbjudas, eftersom dessa är en del i en nordisk tradition och en väsentlig grundval för kollektivavtalssystemet. En sådan inskränkning skulle också kunna komma i konflikt med internationella förpliktelser. Utskottet instämde i denna bedömning, men konstaterade samtidigt att propositionens förslag om förlängd varseltid och möjlighet att skjuta upp varslade stridsåtgärder skulle kunna innebära vissa begränsningar av möjligheten till sympatiåtgärder. Utskottet har ingen annan uppfattning i dag.

Även frågan om det skall ställas ett krav på *stridsåtgärders proportionalitet* hade ingått i den ovannämnda utredningen, som lade fram ett sådant förslag. Förslaget tog sikte på tre olika situationer och motiverades med att det borde skapas en rimligare balans mellan parterna. Vid remissbehandlingen mötte dock förslaget invändningar av många olika slag, bl.a. skulle sådana regler kunna försvåra, fördyra och försena förhandlingsprocessen och de skulle kunna bli svårtillämpade. Regeringen avstod från att lägga fram ett förslag. Utskottet fann vid sin behandling av lönebildningspropositionen att starka skäl talar mot proportionalitetsregler. Utskottet står fast vid detta.

Det anförda innebär att de nu behandlade motionerna A219 yrkandena 7 och 8 (m), A349 yrkande 5 i denna del (m), A367 yrkandena 31 och 32 (kd) samt N267 yrkande 17 i denna del avstyrks (fp).

## Medicinska kontroller, integritet, meddelarfrihet m.m.

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt motioner som gäller olika integritetsfrågor såsom medicinska kontroller i arbetslivet liksom frågan om yttrande- och meddelarfrihet för privatanställda. Motionerna avstyrks med hänvisning till pågående beredningsarbete. Jämför reservationerna 16 (v), 17 (v) och 18 (mp).

### Motioner

*Vänsterpartiet* menar i motion 1999/2000:A723 att *medicinska kontroller* används i det privata näringslivet utan regler och gemensamma normer. Det är ett stort intrång, men respekten för individen får inget stöd i svensk lag när det gäller privatanställda. Det måste finnas en genomtänkt strategi mot alkohol och narkotika på arbetsplatsen så att inte kontroller används för att sortera ut andra personer med hälsoproblem. Enligt partiet måste man lagreglera vad som skall kunna kontrolleras, vem som skall kontrollera och hur svar skall kunna användas och av vem. I avvaktan på lagstiftning måste användningen regleras i avtal mellan parterna (yrk. 13). Enligt partiets motion A316 bör, i avvaktan på lagstiftning, enbart medicinska kontroller som har stöd i kollektivavtal godtas (yrk. 1).

I en annan partimotion med rubriken Integritet, Ju388, tar *Vänsterpartiet* bl.a. upp frågor om integritet i arbetslivet. I motionen nämns som exempel att vissa arbetsgivare kräver utdrag ur brottsregister, kreditupplysning och information från kronofogden. Ibland kan detta vara befogat, men användandet i dag visar enligt motionen på en tendens som inte är tillfredsställande. Utöver det som omfattas av en sittande utredning bör en översyn göras av gällande lagstiftning på området (yrk. 10). En annan fråga som berörs är meddelarfriheten och det särskilda problem som uppstår när verksamhet som tidigare bedrivits i offentlig regi privatiseras. Den generella grundlagsfästa meddelarfriheten ersätts då med en långtgående tystnadsplikt. Privat verksamhet får på det sättet konkurrensfördelar. Enligt partiet är de förslag som presenterats i utredningen Ds 2001:9 inte tillräckligt långtgående. En lag skall utgå från principen att meddelarfriheten och efterforskningsförbudet så långt som möjligt skall vara desamma som för offentliganställda (yrk. 8). *Vänsterpartiet* anser dessutom att det behövs ett lagreglerat skydd för meddelarfrihet på privata arbetsplatser i allmänhet, inte bara i verksamhet som är offentligfinansierad. En utredning bör tillsättas med uppdrag att ange förutsättningarna för detta (yrk. 9).

*Britt-Marie Lindkvist och Anders Bengtsson (s)* pekar i motion A238 på ett antal frågeställningar i samband med drogtesterna, såsom vem som har rätt till resultatet, hur det skall användas, vad som händer vid försäljning av företaget

m.m. Rättsläget är oklart, och regeringen bör komma med förslag till förändringar av detta otillfredsställande läge.

*Ronny Olander m.fl. (s)* konstaterar i motion A327 att det i dag förekommer att företag genomför drogtestar utan att det finns regler för det och utan insyn i verksamheten. Den enskilde har inget val. Den anställde som nekar kan bli uppsagd, den arbetssökande som nekar får inte arbetet. Motionärerna föreslår lagstiftning för att säkerställa rättssäkerheten för den enskilde.

I en annan enskild motion, A354 av *Ingemar Josefsson och Sylvia Lindgren (s)*, framhåller motionärerna att de alltmer förekommande drogtesterna är otillförlitliga och kan visa positiva resultat utan att den testade behöver vara missbrukare. Dessutom ger testerna mer information, t.ex. om sjuklighet, än vad de uttryckligen syftar till, vilket är starkt integritetskränkande. Området lämpar sig inte för kollektivavtal eftersom det är fråga om intrång i den personliga integriteten. De avtal som träffas är genomgående till nackdel för arbetstagarparten, och det är dessutom osäkert vilken rättslig ställning avtalet har i en tvist. Motionärerna föreslår lagstiftning av motsvarande slag som gäller inom den offentliga sektorn (yrk. 1). De vill också initiera ett program mot drogmissbruk i arbetslivet (yrk. 2).

Frågan om registerutdrag tas upp i en enskild motion, A245 av *Anders Yge-man (s)*. Enligt motionen blir det allt vanligare att arbetsgivare kräver utdrag ur kriminalregistret vid nyanställning, t.ex. som paket- och postsorterare. Det kan få den orimliga konsekvensen att en person inte får ett sökt arbete till följd av brott som begåtts kanske 20 år tidigare. Motionären anser att denna typ av integritetskränkningar måste stoppas genom ändrad lagstiftning.

Motion A378 av *Carina Hägg (s)* tar upp frågan om psykologiska tester vid anställning. Regeringen bör ta initiativ till att integritetsaspekten uppmärksammas bättre än i dag, anser motionären.

*Barbro Feltzing och Kerstin-Maria Stalin (mp)* menar i motion A224 att rädslan för att framföra kritik på arbetsplatsen är ett stort och växande problem. De som har tidsbegränsade anställningar har svårast att säga ifrån. När privata företag nu allt mer tar över verksamhet som tidigare bedrivits i offentlig regi gäller inte längre den yttrandefrihet som finns inom den offentliga verksamheten. Motionärerna anser att det lagförslag som lades fram i departementspromemorian Ds 2001:9 bör genomföras (yrk. 1). De föreslår också en utredning om en ändring i medbestämmandelagen som ger anställda hos privata arbetsgivare ökad yttrandefrihet (yrk. 2). – Motsvarande förslag finns också i *Barbro Feltzings (mp)* motion A385 (yrk. 4).

### Utskottets ställningstagande

Med anledning av de nu berörda motionerna om *medicinska kontroller m.m.* kan utskottet konstatera följande.

Helt nyligen överlämnade Utredningen om personlig integritet i arbetslivet sitt slutbetänkande till regeringen. I betänkandet (SOU 2002:18) föreslås en

helt ny lag, lag om skydd för den personliga integriteten (LIA). Utredningen har gjort en genomgång av gällande rätt och konstaterar att det inte finns någon samlad reglering till skydd för den personliga integriteten i arbetslivet och inte heller någon lagstiftning som utformats med hänsyn till den tekniska och medicinska utvecklingen. De frågor som utredningen framför allt inriktat sig på är risker för kränkningar av arbetstagarnas personliga integritet i samband med dels användningen av informationsteknik i arbetslivet, dels arbetsgivarens kontroller av arbetstagarnas hälsa eller droganvändning. LIA tar sin utgångspunkt i personuppgiftslagen (PUL). I korthet bygger lagförslaget på att de personuppgifter som samlas in måste vara adekvata och relevanta i förhållande till ändamålen med behandlingen. Ändamålen skall vara särskilda, uttryckligt angivna och berättigade, och personuppgifter får inte behandlas för något ändamål som är oförenligt med det för vilket uppgifterna samlas in.

Mera konkret innebär lagförslaget bl.a. följande

- Förbud för arbetsgivaren att avsiktligt ta del av en arbetstagares privata e-post eller andra elektroniska uppgifter utom vid samtycke eller när det är nödvändigt för arbetsgivarens verksamhet.
- Förbud att behandla personuppgifter om arbetstagarens eller arbetssökandens hälsa eller droganvändning utom när det är nödvändigt för att bedöma om arbetstagaren är lämpad för uppgifter i arbetsgivarens verksamhet eller, om arbetstagaren begärt det, för att bedöma rätten till förmåner.
- Hälsoundersökningar och drogtester får bara utföras av personal inom hälso- och sjukvården eller under överinseende av sådan personal; drogtesterna måste dessutom analyseras på visst föreskrivet sätt.
- Förbud för arbetsgivaren att behandla personuppgifter om arbetstagarens eller arbetssökandens lagöverträdelser utom när det är nödvändigt för att bedöma tillförlitligheten med hänsyn till säkerheten för det allmänna eller för arbetsgivarens verksamhet; arbetsgivaren skall inte rutinmässigt kunna ställa krav på att arbetstagaren eller arbetssökanden företer registerutdrag före en anställning.
- Personlighetstester får göras bara med arbetstagarens samtycke; testerna måste utföras på betryggande sätt.
- Regler ges om förvaring, information om och skyldighet att korrigera felaktiga personuppgifter och om tystnadsplikt för den som behandlar uppgifterna.
- Överträdelser sanktioneras genom straff och skadestånd.
- Tvister, utom de som avser straffpåföljd eller överklagande av vissa beslut, skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Utredningens förslag skall nu remissbehandlas.

Utskottet kan med detta konstatera att flertalet av de aspekter på frågan om medicinska kontroller, drogtester, registerutdrag m.m. som tas upp i motion-

erna också har tagits upp av utredningen. Förslagen i utredningsbetänkandet ligger i linje med motionerna. Även frågan om möjligheten och lämpligheten att reglera drogtester m.m. i kollektivavtal har berörts av utredningen, som framhåller att parternas ansvar och engagemang behövs för att lagen skall kunna ge arbetstagare och arbetssökande det avsedda integritetsskyddet. Den föreslagna lagen innehåller flera regler där det enligt utredningen inte på förhand är givet hur de skall tillämpas på en arbetsplats. Avsikten är då att parterna med lagen som grund skall kunna träffa kollektivavtal som preciserar vad som skall gälla med hänsyn till de förhållanden som råder på arbetsplatsen. Avtalen får dock inte stå i strid med lagen utan bara precisera den.

Utskottet anser att beredningen av utredningens förslag bör avvaktas, och avstyrker därför de i detta sammanhang behandlade motionerna 1999/2000:A723 yrkande 13 (v), A238 (s), A245 (s), A316 yrkande 1 (v), A327 (s), A354 yrkandena 1 och 2 (s), A378 (s) och Ju388 yrkande 10 (v).

De motionsyrkande som rör *yttrande- och meddelarfrihet* föranleder utskottet att först nämna att Demokratiutredningen (SOU 2000:1) ansåg det angeläget att utvidga och förstärka meddelarskyddet så att det även gäller för privatanställda.

I promemorian *Yttrandefrihet för privatanställda* (Ds 2001:9) redovisas ett utredningsuppdrag som avser frågan om yttrande- och meddelarfrihet för anställda i verksamheter med anknytning till det allmänna. Promemorian innehåller ett lagförslag, lag om skydd för privatanställdas yttrandefrihet. Syftet skall vara att skydda arbetstagare hos andra arbetsgivare än myndigheter och andra allmänna organ mot åtgärder från arbetsgivaren för att de utnyttjat tryck- och yttrandefriheten. Lagen skall omfatta privatanställdas utnyttjande av tryck- och yttrandefrihet i fråga om åsikter och upplysningar om sådan verksamhet som bedrivs

- av myndigheter och andra allmänna organ
- av privata företag med verksamheter som har allmänna handlingar, t.ex. därför att de sysslar med myndighetsutövning
- av kommunala företag som har allmänna handlingar
- avseende sådan driftsentreprenad som har upphandlats av myndigheter och andra allmänna organ, och
- avseende förskoleverksamhet, skolbarnomsorg och utbildning för barn och ungdom enligt skollagen, hälso- och sjukvård och tandvård som bedrivs av privata rättssubjekt och för detta tar emot bidrag eller annan ersättning från det allmänna.

Ett skadeståndssanktionerat förbud föreslås mot arbetsgivare att ingripa mot en arbetstagare som utnyttjat sin tryck- och yttrandefrihet. Vissa undantag skall gälla, bl.a. för företagshemligheter, uppgifter om enskildas personliga eller privata ekonomiska förhållanden och för hemliga affärs- och driftsförhållanden i övrigt. Arbetsgivaren får inte heller efterforska vem som har utnyttjat tryck- och yttrandefriheten. Sådan efterforskning föreslås bli straffad med böter eller fängelse.



Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit trakasserad av en annan anställd på grund av ett utnyttjande av tryck- och yttrandefriheten inträder en skyldighet att utreda saken och i förekommande fall vidta skäliga åtgärder för att förhindra trakasserierna.

Det föreslås även en regel om att myndigheter och andra inte får ingripa mot någon för att en arbetstagare utnyttjat sina rättigheter enligt lagen. De skall också i samband med upphandling av driftsentreprenad upplysa om lagen.

Tvister, utom brott mot efterforskningsförbudet, skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Promemorian har remissbehandlats, men då mött kritik. Enligt vad utskottet erfarit har frågan dock inte avförts från dagordningen utan övervägs vidare inom Regeringskansliet.

Som framgått är Vänsterpartiets uppfattning att promemorians förslag inte är tillräckligt långtgående, medan miljöpartisterna i motion A224 anser att förslagen bör genomföras.

Utskottet anser inte att det finns skäl att i nuläget uttala sig om hur avvägningarna bör göras mellan arbetstagarnas intresse av att utan risk för ingripanden kunna yttra sig eller avslöja uppgifter som rör arbetsgivarens verksamhet och arbetsgivarens anspråk på skydd för verksamheten och tystnadsplikt. I sammanhanget skall observeras att det förutnämnda översynsuppdraget till ALI också omfattar frågan om lojalitet i anställningsförhållandet. Uppdraget rör den ömsesidiga lojaliteten i en vid bemärkelse. Det är fråga om att förtydliga och utveckla arbetsgivares och arbetstagares ömsesidiga rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtalet. Bland annat skall förekomsten och tillämpningen av konkurrens- och sekretessklausuler uppmärksammas. Utskottet ser det som en fördel om dessa mycket svåra avvägningsfrågor får bedömas i ett sammanhang.

Övervägandena med anledning av den nyssnämnda promemorian och resultatet av ALI:s uppdrag bör alltså avvaktas.

Av detta skäl avstyrks de nu behandlade motionerna A224 yrkandena 1 och 2 (mp), A385 yrkande 4 (mp) och Ju388 yrkandena 8 och 9 (v).

## Tolkningsföreträde och facklig vetorätt

### **Utskottets förslag i korthet**

Utskottet behandlar i detta avsnitt motioner om medbestämmandelagens regler om tolkningsföreträde och vetorätt. Motionerna avstyrks.

Jämför reservationerna 19 (m), 20 (m, fp) och 21 (v).

## Motioner

Enligt *Moderaternas* motion A349 måste det fackliga tolkningsföreträdet tas bort eftersom det gynnar centrala organisationer på bekostnad av människorna på arbetsplatsen. Vektorätten mot entreprenader drabbar småföretagare och gör människor arbetslösa (yrk. 5 i denna del).

*Vänsterpartiet* för fram ett antal förslag som gäller arbetsrätten i motionen A316 Demokrati på arbetsplatsen. Bland annat tar partiet upp vektorätten enligt 38–40 §§ medbestämmandelagen. Reglerna bör ändras så att vektorätten kan användas även i det fall att arbetsgivaren inte förhandlat enligt 38 §. Rätten att utöva veto bör ligga på den nivå som organisationen själv beslutar. Hänvisningen i 39 § till den centrala organisationen bör därför tas bort. Skadestånd bör inte förekomma om den fackliga organisationen använt vektorätten på ett rimligt sätt med hänsyn till den information som fanns vid det tillfället, även om det senare skulle visa sig att organisationen inte fick rätt i sak. Ett hot om skadestånd kan medföra att organisationen måste ha så bred marginal för sitt handlande att de få rättigheter som arbetsrätten ger inte kan utnyttjas. För att lägga in veto krävs att företaget verkar på ett sätt som strider mot s.k. god sed på arbetsmarknaden. Avsaknad av kollektivavtal anses inte i sig strida mot det alltför vaga begreppet god sed. En icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare kan dock på ett helt annat sätt än ett företag med kollektivavtal ensidigt förändra löne- och anställningsvillkor. För att det i praktiken skall vara möjligt att ingripa mot ett företag som ägnar sig åt social dumpning anser *Vänsterpartiet* att avsaknad av kollektivavtal i sig skall kunna utgöra grund för facklig vektorätt. Regeringen bör lägga fram förslag till ändring av medbestämmandelagen i enlighet med det ovanstående (yrk. 13)

Enligt en näringspolitisk motion, N267 av *Eva Flyborg m.fl. (fp)*, bör arbetsrätten reformeras bl.a. när det gäller det fackliga tolkningsföreträdet som bör slopas (yrk. 17 i denna del).

## Utskottets ställningstagande

Medbestämmandelagen har regler om *fackligt tolkningsföreträde* i tvister om vissa kollektivavtal om medbestämmande eller disciplinpåföljd (33 §) och i tvister om arbetskyldighet (34 §) och om lön eller annan ersättning till en medlem i arbetstagarorganisationen (35 §). Reglerna har något olika konstruktion, men ett gemensamt syfte är att ange vilkendera av parternas mening som skall gälla i en rättstillämpningsfråga medan tvist pågår. Innan dessa regler infördes genom medbestämmandelagen kunde en arbetsgivare vid tvist genomdriva sin uppfattning. Det skall observeras att det inte är fråga om någon allmän regel om tolkningsföreträde för arbetstagarparten. Reglerna har från tid till annan kritiserats bl.a. för att vara komplicerade och svårtillgängliga. Nya arbetsrättskommittén behandlade frågan men lade inte fram något förslag till lagändring (SOU 1982:60). Den av fyrtipartiregeringen tillsatta 1992 års arbetsrättskommitté skulle enligt sina direktiv ta upp frågan, men det

var då inte fråga om annat än att föreslå regler som var lättare att tillämpa. Kommittén lades ned hösten 1994 efter det socialdemokratiska regeringsövertagandet, och något förslag blev inte framlagt.

Utskottet anser att reglerna om fackligt tolkningsföreträde är ett viktigt inslag för att stärka arbetstagsidans ställning i rättstvister. Utskottet har ingen förståelse för Moderaternas synpunkt att tolkningsföreträdet skulle gynna organisationerna på bekostnad av människorna på arbetsplatsen. Rätten till tolkningsföreträde tillkommer visserligen den avtalsslutande organisationen och utövas i första hand av den lokala arbetstagarorganisationen, men utskottet har svårt att se hur ett tolkningsföreträde rent praktiskt skulle kunna fungera utan koppling till organisationerna. Reglerna har ett samband med tvisteförhandlingssystemet och anger vad som skall gälla fram till dess att tvisten avgjorts eller, i en tvist om ersättning, i det fall att arbetsgivaren inte påkallar förhandling eller väcker talan. Ett felaktigt utövat tolkningsföreträde kan leda till skadeståndsskyldighet för organisationen.

Enligt utskottets mening finns det inget skäl att ändra reglerna och än mindre att upphäva dem. Motionerna A349 yrkande 5 i denna del (m) och N267 yrkande 17 i denna del (fp) avstyrks.

Reglerna om *facklig vetorätt* kritiserar från två håll. Moderaterna anser att vetorätten drabbar småföretag och gör människor arbetslösa, medan Vänsterpartiet i olika hänseenden vill förstärka vetorätten.

En bakgrund till vetoreglerna i medbestämmandelagen är den debatt som fördes i mitten av 1970-talet om det som brukade kallas för kringgående av arbetstagarbegreppet eller den grå arbetskraften. I korthet innebär vetoreglerna att en arbetsgivare som vill låta någon icke anställd utföra ett visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet skall förhandla med den kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisation vars avtal gäller för arbetet i fråga (38 § medbestämmandelagen). Vissa undantag gäller från förhandlingsskyldigheten, bl.a. om det är fråga om ett arbete som är av kortvarig och tillfällig natur. Vetot utövas genom att den centrala organisationen efter en sådan förhandling förklarar att den tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal kommer att åsidosättas eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom avtalsområdet. Om organisationen gör detta, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren (39 §). Om det är fråga om offentlig upphandling får endast vissa angivna omständigheter läggas till grund för en vetoförklaring. Reglerna kan sägas innebära att arbetstagarparten efter förhandlingen och under vissa angivna omständigheter kan förbjuda arbetsgivaren att genomföra sina planer. Bestämmelserna är skadeståndssanktionerade. Fyrpartiregeringen upphävde vetoreglerna, som inte gällde under år 1994. De återinfördes med tillägget i fråga om offentlig upphandling genom den socialdemokratiska regeringens s.k. återställningsproposition hösten 1994.

Utskottet finner ingen grund för Moderaternas allmänt hållna påstående om vetorättens skadliga verkningar, och avstyrker därför motion A349 yrkande 5 i denna del (m).

Utskottet övergår nu till Vänsterpartiets förslag om skärpningar av vetoreglerna.

En vetoförklaring skall som framgått ha föregåtts av en förhandling. Syftet med denna förhandling är bl.a. att skapa förutsättningar för att bedöma om vetorätten skall utnyttjas. Vid förhandlingen kan också villkoren för att godta åtgärden diskuteras. I de fall arbetsgivaren inte behöver ta initiativ till förhandling därför att en undantagssituation föreligger, kan arbetstagarorganisationen ändå begära förhandling. Skyldigheten för arbetsgivaren att förhandla är skadeståndssanktionerad. I lagens förarbeten sägs det att en försummelse att förhandla är ett allvarligt brott mot lagen. Om saken är sådan att det måste antas att arbetstagarorganisationen skulle ha inlagt veto mot det sätt på vilket arbetsgivaren faktiskt har anlitat annan arbetskraft bör detta inverka höjande på skadeståndsbeloppet. Utskottet kan också notera att Arbetsdomstolen ett par gånger har utdömt kraftiga skadeståndsbelopp i sådana fall. Bland annat med tanke på den betydelse förhandlingen har för bedömningen av om ett veto är befogat är utskottet inte berett att förorda att veto skall kunna utövas utan föregående förhandling.

Med anledning av Vänsterpartiets uppfattning att rätten att utöva vetot bör ligga på den nivå som organisationen själv bestämmer kan utskottet först konstatera att reglerna enligt 4 § medbestämmandelagen är dispositiva. Om den berörda arbetstagarorganisationen saknar den sedvanliga uppbyggnaden med lokal och central nivå tillkommer vetorätten den organisation på arbetstagarsidan som har slutit eller brukar sluta kollektivavtal som binder arbetsgivaren.

Utskottet kan inte heller ansluta sig till Vänsterpartiets förslag om begränsning av skadeståndsskyldigheten för en arbetstagarorganisation som utövat veto på felaktigt sätt. Redan med nuvarande ordning har organisationen en viss marginal för sin bedömning av om det finns grund för ett veto. Organisationen drabbas av skadestånd först om den saknat fog för sin ståndpunkt. Det är inte tillräckligt att organisationen har gjort en felbedömning. Med uttrycket sakna fog avses nämligen enligt Arbetsdomstolens praxis fall där det har varit fråga om rent ovidkommande syften med vetot eller där organisationen har gjort sig skyldig till en kvalificerad felbedömning av omständigheterna eller rättsläget. Att även arbetstagarorganisationen i vissa speciella fall skall kunna drabbas av skadeståndsansvar är enligt utskottets mening viktigt för balansen i reglerna.

När det slutligen gäller frågan om vilka omständigheter som skall kunna läggas till grund för ett veto anger lagen att åtgärden skall kunna antas medföra ”att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde”. Här bortses från de speciella reglerna vid offentlig upphandling. Utskottet håller med Vänsterpartiet om att s.k. social dumpning måste motverkas, men ser det som principiellt tveksamt bl.a. av konkurrensskäl att redan den omständigheten att kollektivavtal saknas skulle vara tillräcklig grund för veto. Det är vik-

tigt att framhålla att vetorätten enligt förarbetena inte får användas för att avstänga företag som arbetar under allmänt godtagna förhållanden.

Utskottet kan sammanfattningsvis inte ställa sig bakom de förslag till förändringar av vetoreglerna som läggs fram i motion A316 yrkande 13 (v), som alltså avstyrks.

## Frågor om anställningsskydd och inflytande vid strukturförändringar

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt olika motionsförslag om anställningsskydd och inflytande vid strukturförändringar bl.a. i förhållande till övriga EU-länder. Utskottet, som konstaterar att frågan är uppmärksammas genom ett uppdrag till AMS, avstyrker motionerna.

Jämför reservation 22 (v).

### Motioner

Ett antal motioner tar från olika utgångspunkter upp frågor med anknytning till omstrukturering och nedläggning av företag. Flertalet av motionerna hänvisar till företagsnedläggningar m.m. i Sverige under senare tid.

*Vänsterpartiet* hävdar i motion A316 att kraven på de enskilda företagen inte är speciellt hårda i Sverige jämfört med kraven i andra länder i Europa. Partiet anser det uppenbart att löntagarnas rättigheter måste stärkas, och nämner Frankrike som ett intressant exempel eftersom det där finns förslag på lagstiftning som innebär att ett företag som vill lägga ned produktionen måste kunna motivera detta socialt och samhällsekonomiskt. Om företaget inte kan lämna en godtagbar motivering skall regeringen kunna stoppa eller fördröja nedläggningen (yrk. 8). Det är dessutom viktigt att förebygga att människor hamnar i svåra situationer om arbetet försvinner. Arbetsgivarnas sociala ansvar måste öka, och resurser måste fonderas under en längre tid. De som drabbas behöver stöd oavsett om de arbetat i ett lönsamt eller olönsamt företag. Den i dag lägsta nivån – lagstiftad uppsägningstid eller lönegaranti – måste höjas. En obligatorisk omställningsförsäkring bör införas på områden där trygghetsavtal eller omställningsavtal saknas. Tilläggsdirektiv av denna innebörd bör ges till utredningen Omställningsavtal (dir. 2000:55) (yrk. 10). Denna utredning bör också få tilläggsdirektiv i fråga om någon form av förtidspension till äldre personer som har några få år kvar till ålderspension eller som är arbetslösa och bor på orter med svag och ensidig arbetsmarknad (yrk. 11). Slutligen anser *Vänsterpartiet* att den varselavgift om 100 – 500 kr per anställd som enligt främjandelagen kan tas ut om ett företag försummat att

varsla bör höjas så att den överstiger den genomsnittliga lönekostnaden för en löntagare. Annars blir det lönsamt att underlåta att varsla (yrk. 12).

*Inger Lundberg m.fl. (s)* anser i motion A218 att statliga aktörer inom närings- och arbetsmarknadspolitiken borde kunna spela en större roll för att öka företagens vakenhet och kompetens för omvärldsbevakning (yrk. 1). Det finns också skäl att analysera om staten genom lagstiftning eller på annat sätt kan medverka till att också de anställda får möjlighet att utnyttja experthjälp för att analysera ett företags långsiktiga utvecklingsmöjligheter (yrk. 2). Kompetenta fackliga ledare kan spela en viktig roll. Staten bör därför förstärka sitt stöd till utbildning av fackliga ledamöter i bolagsstyrelser (yrk. 3). Huvudansvaret för konsekvenserna av olika strukturbeslut måste ligga hos företagen. Man måste analysera på vilket sätt företagen på de drabbade orterna tagit sitt ansvar för att utbilda de anställda och skaffa nya jobb (yrk. 4). En sund strukturpolitik kräver att de fackliga organisationerna har goda förutsättningar att agera internationellt. Erfarenheterna understryker behovet av en rätt till styrelsrepresentation inom hela EU (yrk. 5). Det finns starka skäl att se över användningen av EU-medel till företag som etablerar sig i andra EU-länders stödområden. Enligt motionärerna blir det direkt stötande om svenska skattebetalare skall bidra till att svenska företag flyttas från t.ex. Bergslagen till ett stödområde i ett annat land. En översyn krävs av nuvarande regler (yrk. 6).

*Elisebeht Markström m.fl. (s)* vill enligt motion A249 att främjandelagen ses över i tre hänseenden. Alternativet för arbetsgivaren att hänvisa till primärförhandling enligt medbestämmandelagen i stället för att varsla länsarbetsnämnden bör preciseras när det gäller tidpunkten för förhandlingen. Arbetsgivaren bör vid en tidigare tidpunkt komplettera varslet med uppgift om vilka arbetstagare som berörs. Vitesnivåerna för en arbetsgivare som försummar att varsla är inte tillräckligt höga för att vara effektiva.

*Siw Wittgren-Ahl och Ronny Olander (båda s)* beskriver i sin motion A306 hur strukturuomvandlingen till viss del ändrat karaktär genom den globaliserade ekonomin. Det handlar inte sällan om att flytta ett företag utomlands av snäva kostnadsskäl. Motionärerna framhåller att sådan lagstiftning som ökar kostnaderna vid företagsnedläggningar kan få negativa verkningar och bli till nackdel för Sverige i den internationella konkurrensen. En framkomlig väg skulle i stället kunna vara ett generellt trepartssystem där strukturuomvandlingens kostnader bärs solidariskt av anställda, arbetsgivare och staten i form av statssubventionerade omställningsavtal och/eller omställningsförsäkring (yrk. 1). Motionärerna anser också att den sociala dialogen mellan företag, myndigheter och anställda i samband med strukturuomvandlingen bör stärkas genom lagstiftning (yrk. 2).

I motion A274 av *Hillevi Larsson och Britt-Marie Lindkvist (båda s)* hänvisar motionärerna till en OECD-sammanställning av 27 länders regler om anställningsskydd vid företagsnedläggning. En tredjedel av länderna har sammantaget ett starkare skydd för de anställda på de tre områden som undersökts.

Enligt motionen bör regeringen se över gällande regler så att Sverige inte har sämre skydd än de bästa OECD-länderna.

I två i det närmaste likalydande motioner av *Peter Pedersen m.fl. (v)*, A217 (yrk. 1 och 2) och A302, framför motionärerna att företag i Sverige till begränsade kostnader, jämfört med förhållandena i andra länder, kan lägga ned lönsamma företag eller enheter. Regeringen bör återkomma med lagförslag som tydliggör och skärper företagets ansvar mot de anställda. En förvärvslagstiftning bör övervägas som ger de anställda rätt att för en symbolisk summa ta över ett företag eller en enhet som skall läggas ned.

*Sven-Erik Sjöstrand (v)* efterlyser en rättvisare lagstiftning för löntagarna i motion A266. Regeringen bör återkomma med förslag om en förbättrad arbetsrätt vid företagsköp och företagsnedläggningar (yrk. 1). Skadeståndsreglerna bör ses över så att de inte gynnar arbetsgivaren (yrk. 2).

Utskottet tar i detta sammanhang också upp en motion, A270 av *Carina Hägg (s)*, som tar sikte på s.k. kulturkrockar vid företagsetablering. Enligt motionären bör regeringen initiera en kartläggning av de problem som har uppstått i samband med utländska företags etablering i Sverige t.ex. när det gäller information till och inflytande för de anställda.

### Utskottets ställningstagande

Under senare tid har några omfattande driftsinskränkningar och även nedläggningar av hela verksamheter väckt stor uppmärksamhet. En särskild anledning till den efterföljande debatten har varit att verksamheterna flyttat till andra länder i syfte att finna ökade rationaliseringsvinster. Det har också hävdats att verksamheter har flyttats med hjälp av EU-medel. En driftsinskränkning eller en nedläggning som har lett till arbetslöshet på det ena stället men ett sysselsättnings tillskott på det andra har i debatten beskrivits som att arbetslösheten flyttas runt i Europa. En annan åsikt som framförts är att det är för lätt och för billigt att säga upp personal i Sverige. Just denna omständighet skulle leda till att företagen i valet mellan olika tänkbara alternativ lägger ned enheter i Sverige.

Flertalet av de ovan redovisade motionerna har liknande utgångspunkter. De skiljer sig dock åt i förslagen till lösning. Medan Vänsterpartiet, de enskilda v-motionärerna och några av de enskilda socialdemokratiska motionärerna på olika sätt vill öka kraven på arbetsgivarna, framhåller andra s-motionärer att ökade sådana krav kan få negativa verkningar och bli till nackdel för Sverige i den internationella konkurrensen.

Utskottet vill för sin del framföra följande. Det är självfallet mycket bekymmersamt om verksamheter som skapar sysselsättning och som enligt normala företagsekonomiska bedömningar framstår som bärkraftiga och utvecklingsbara läggs ned och överförs till andra länder. Än mer påtagligt blir detta om olika former av EU-stöd finns med i bilden som ett mer eller mindre avgörande skäl för företagets beslut. Medbestämmandelagens regler om förhandling och information ger arbetstagsidan rätt till inflytande i dessa frå-

gor, men den allmänna utgångspunkten i svensk arbetsrätt är att arbetsgivarens företagsekonomiska överväganden inte kan överprövas. Det är alltså ytterst arbetsgivarens bedömning som avgör om verksamheten skall läggas ned eller flyttas, helt eller delvis. Skyddet för de anställdas trygghet finns främst i lagen om anställningsskydd (LAS) genom reglerna om uppsägnings-tid och uppsägningslön, turordning och företrädesrätt. Även de regler i LAS och medbestämmandelagen som föranletts av EG:s s.k. överlåtelsedirektiv har betydelse i sammanhanget. Av särskilt intresse är även de s.k. omställnings- eller trygghetsavtalen.

De arbetsrättsliga reglerna skall inte ses isolerade från den svenska aktiva arbetsmarknadspolitiken och dess roll i strukturomvandlingen. Uppgiften för arbetsmarknadspolitiken är att medverka till att underlätta och stimulera omställning och därigenom öka flexibiliteten på arbetsmarknaden. I sammanhanget bör också främjandelagen (1974:13) uppmärksammas. Där finns regler som ålägger arbetsgivare att varsla arbetsmarknadsmyndigheten vid driftsinskränkningar.

Mot bakgrund av ett ökat antal varsel vid driftsinskränkningar har regeringen ansett att det bör kartläggas vilka regler som finns i andra länder inom EU om arbetsgivarens ansvar vid företagsnedläggelser. Regeringen gav därför i december förra året i uppdrag till AMS att i samverkan med Arbetslivsinstitutet kartlägga rättsläget i EU:s medlemsstater vad gäller arbetsgivarens ansvar vid företagsnedläggningar (N2001/10920/A). Kartläggningen skall omfatta såväl offentligrättslig som civilrättslig reglering. Vad gäller den offentligrättsliga regleringen skall myndigheternas tillsyns- och tillståndsuppgifter belysas. I den civilrättsliga delen skall uppskovsmekanismer, turordningsregler och olika former av kompensationer för personer som hotas av uppsägning belysas. En beskrivning skall också göras av arbetsmarknadsparternas roll vid företagsnedläggningar med tyngdpunkt på avtal och sociala planer i form av kompetensutveckling. Uppdraget skall redovisas inom kort, senast den 1 maj 2002.

Utskottet värdesätter att detta uppdrag har lämnats. Det är angeläget att inför fortsatta överväganden förfoga över ett faktaunderlag om hur det ser ut i övriga delar av EU.

I sammanhanget finns det också skäl att notera det uppdrag som lämnades i augusti 2000 till en särskild utredare att bl.a. se över effekterna av s.k. omställningsavtal (dir. 2000:55). Som framgått anser Vänsterpartiet att utredningen bör få tilläggsdirektiv att utreda en obligatorisk omställningsförsäkring på områden där trygghetsavtal eller omställningsavtal saknas. Detta uppdrag skall, efter förlängning, redovisas den 30 juni 2002 (dir. 2001:62).

Utskottet anser att dessa utredningar bör slutföras i enlighet med sina uppdrag. Det finns därför skäl att avvakta närmare ställningstaganden. Utskottet, som förutsätter att regeringen återkommer till riksdagen i frågan, avstyrker motionerna A217 yrkandena 1 och 2 (v), A218 yrkandena 1–6 (s), A249 (s), A266 yrkandena 1 och 2 (v), A270 (s), A274 (s), A302 (v), A306 yrkandena 1 och 2 (s) samt A316 yrkandena 8 och 10–12 (v).



## Sakliggrundbegreppet m.m.

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker i detta avsnitt motionsförslag som bl.a. gäller frågan om saklig grund för uppsägning.  
Jämför reservation 23 (v).

### Motioner

*Vänsterpartiet* framför i sin motion A316 att kravet på sakliga skäl vid uppsägning eller avskedande kan variera över tid beroende på ändrade värderingar, ett förändrat näringsliv och strukturomvandling med kommersialisering av vård och skola m.m. Eftersom en uppsägning av personliga skäl är ett hårt straff måste graden av misskötsel vara verkligt grov för att uppsägning skall kunna tillgripas. Dagens rättstillämpning måste också ändras i fråga om möjligheterna att avskeda en person. Mindre drastiska och alternativa påföljder måste kunna användas (yrk. 9).

I detta sammanhang tar utskottet även upp motion A305 av *Tasso Stafilidis m.fl.* (v). Enligt motionärerna är det inte helt ovanligt att offentliganställda som har till uppgift att behandla och hjälpa andra inte uppträder respektfullt. Exempelvis kan patienter bemötas med förlöjligande från läkarens sida när patienten ställer frågor om olika behandlingar. Detta är inte acceptabelt. Medvetenheten och kunskapen om kränkande behandling inom offentlig verksamhet måste öka (yrk. 1). Sanktioner måste införas för anställda i offentlig verksamhet som begår kränkande handlingar i arbetet (yrk. 2).

### Utskottets ställningstagande

Utskottet instämmer med *Vänsterpartiet* att en uppsägning eller ett avskedande är ett hårt straff för den drabbade. Det är en av anledningarna till att en arbetsgivare måste reagera genom att påtala försummelser och eventuellt varna arbetstagaren för att ytterligare förseelser kan leda till uppsägning. Att mera preciserat ange vad som skall krävas för att det skall finnas grund för en uppsägning eller ett avskedande är inte möjligt, bl.a. därför att förhållandena varierar så kraftigt och därför att utvecklingen och ändrade värderingar kan påverka bedömningen. Saken måste utvecklas i rättstillämpningen med utgångspunkt i LAS förarbeten. Utskottet avstyrker motion A316 yrkande 9 (v).

Med anledning av motion A305 vill utskottet först uttala sin förhoppning om att kränkande behandling av det slag som motionen beskriver hör till de absoluta undantagen, även om det inte helt kan uteslutas att det förekommer. Höga krav på ett korrekt och bra bemötande skall enligt utskottets mening ställas på offentliganställda, alldeles särskilt om det är fråga om bemötande av personer som befinner sig i en svår och utsatt situation. Utskottet har ingen annan uppfattning än motionärerna när det gäller vikten av att öka kunskapen och medvetenheten om detta. Anställda som gör sig skyldiga till kränkande

behandling eller olämpligt uppträdande på annat sätt kan drabbas av olika slag av påföljder, ytterst uppsägning eller, i särskilt allvarliga fall, avskedande. Även straffrättsliga påföljder kan förekomma. Utskottet avstyrker motion A305 yrkandena 1 och 2.

## Turordning vid uppsägning

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker motionsförslag om att upphäva turordningsundantaget i lagen om anställningsskydd för småföretag avseende högst två arbetstagare.

Jämför reservation 24 (s, v).

### Motioner

*Vänsterpartiet* yrkar i motion A316 att det turordningsundantag i 22 § lagen om anställningsskydd som trädde i kraft den 1 januari 2001 upphävs. Arbetstagare på mindre arbetsplatser har fått en än mer otrygg anställning, och det är till största delen kvinnor som missgynnas (yrk. 2). Som framgått ovan föreslår partiet också att det ovannämnda uppdraget till ALI kompletteras med en översyn av de förändrade turordningsreglerna.

I motion A367 förklarar *Kristdemokraterna* att turordningsundantaget byggde på en kompromiss. Partiet hade helst sett att regeln om undantag för två nyckelpersoner hade varit generell för alla företag (yrk. 27).

I två enskilda socialdemokratiska motioner, A276 av *Catherine Persson (s)* och A345 av *Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s)*, yrkas att turordningsregeln återställs till vad som gällde före den 1 januari 2001.

I motion A346 av *Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s)* framhåller motionärerna att turordningsundantaget för två personer kan missgynna anställda som är gravida och föräldralediga. För arbetsgivaren är det ekonomiskt mer fördelaktigt att säga upp en föräldraledig eftersom föräldraförsäkringen i praktiken betalar lönen under uppsägningstiden. Motionärerna föreslår en ändring i lagen om anställningsskydd av innebörd att en uppsägning av en föräldraledig inte träder i kraft förrän vid återkomsten i arbete efter ledigheten.

### Utskottets ställningstagande

Efter förslag av arbetsmarknadsutskottet i betänkandet 2000/01:AU4 Undantag från turordningen m.m. infördes från den 1 januari 2001 en undantagsregel från den annars gällande principen om sist in–först ut vid bestämmande av turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. 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. Bakom förslaget stod en majoritet bestående av företrädare för Moderaterna, Kristdemokraterna, Centerpartiet, Folkpartiet och Miljöpartiet.

Ett förslag från Vänsterpartiet om att upphäva undantagsregeln avstyrktes av utskottet för snart ett år sedan i betänkande 2000/01:AU10.

Lagändringen antogs av en riksdagsmajoritet och trädde alltså i kraft för drygt ett år sedan. Den nya regeln skapar enligt utskottets mening den nödvändiga balansen mellan särskilt de mindre företagens behov att tillgodose sin kunskapsförsörjning och de anställdas behov av anställningstrygghet. Möjligheten att göra undantag är ett av flera sätt att stimulera både småföretagandet som sådant och de små företagens möjligheter att behålla personer med särskilt kompetens i företaget. Det finns enligt utskottets mening inga skäl att upphäva undantagsregeln. Motionerna A276 (s), A316 yrkande 2 (v) och A345 (s) avstyrks därför.

Kristdemokraternas upplysning att partiet hellre hade sett att turordningsundantaget för två personer var generellt och partiets begäran om ett tillkännagivande till regeringen om ett sådant generellt undantag föranleder inget särskilt uttalande från utskottets sida. Motion A367 yrkande 27 (kd) avstyrks alltså.

Med anledning av förslaget i motion A346 att en uppsägning av en föräldraledig inte skall träda i kraft förrän vid återkomsten i arbete efter ledigheten vill utskottet peka på det tidigare nämnda tilläggsuppdraget till ALI att överväga behovet av en förstärkning av skyddet för arbetstagare som utnyttjar sin rätt till ledighet i samband med föräldraskap. Utskottet utgår från att även det förslag som motionen avser skall kunna övervägas av utredningen. Motion A346 (s) avstyrks i den mån den inte kan anses tillgodosedd med det anförda.

## Återanställningsrätt, längsta tid för visstidsanställning m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas bl.a. motionsförslag om tidsgränsen för rätt till återanställning. Motionerna avstyrks.

Jämför reservationerna 25 (m, kd, c) och 26 (v, mp).

### Motioner

I motion A316 föreslår Vänsterpartiet att *tidsgränsen för rätt till återanställning* åter blir 12 månader i stället för som i dag 9 månader. Regeln är viktig för att förhindra att arbetsgivaren använder sig av övertalighetsargument för att göra sig av med anställda, t.ex. en kvinna som blivit gravid (yrk. 3). Vid företagskriser kan lokala fackföreningar ha en svag förhandlingsposition. Därför bör avtal om turordningslistor som berör gravida och föräldralediga

godkännas av den centrala fackliga organisationen. Regeringen bör återkomma med ett sådant lagförslag (yrk. 4).

*Kristdemokraterna* anser för sin del i motion A367 gränsen för återanställningsrätt borde vara 6 månader i stället för nuvarande 9 månader för viss arbetskraft, t.ex. personer under 55 år (yrk. 29). Partiet anser också att tiden för provanställning bör förlängas till 12 månader från nuvarande 6 månader. Detta skulle öka företagens benägenhet att nyanställa i stället för att använda övertid vid exempelvis en konjunkturuppgång (yrk. 28). Visstidsanställning vid arbetsanhopning bör tillåtas upp till två år (yrk. 30).

### Utskottets ställningstagande

Liksom när likartade yrkanden behandlades i föregående års arbetsrättsliga betänkande 2000/01:AU7 finns anledning att hänvisa till ALI:s förutnämnda uppdrag, som bland andra frågor särskilt avser de tidsbegränsade anställningarna. Även frågan om återanställningsrätten och förslaget om centralt godkännande av turordningslistor när gravida och föräldralediga är berörda bör kunna omfattas av uppdraget, framför allt i den del som avser ett förstärkt skydd för föräldralediga. Detta arbete bör inte föregripas. Utskottet avstyrker därför de nu berörda motionerna A316 yrkandena 3 och 4 (v) samt A367 yrkandena 28–30 (kd).

## Stuverimonopolet m.m.

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker motionsförslag som rör det s.k. stuverimonopolet och vissa andra arbetsrättsliga frågor med anknytning till sjöfarten.

Jämför reservation 28 (m, fp) och 29 (m).

*Moderaterna* framhåller i kommittémotion T253 att skråväsendet i form av stuverimonopol fortlever i många hamnar, vilket leder till dyra stuveriorganisationer och orationella hanteringsmetoder. Motionärerna menar att monopolet förutom på den s.k. listningen baseras dels på en föräldrad förordning om hamnverksamhet, dels på ILO-konventionen 137. En anpassning måste ske till moderna krav (yrk. 3), och tolkningen av konventionen måste ändras så att fackliga kompetensvister möjliggörs (yrk. 4). I motionen framhålls också att svensk rederinäring varit utsatt för konflikter och konflikthot i stor utsträckning under senare år, vilket drabbar rederierna och svensk industri på ett orimligt sätt. Den arbetsrättsliga lagstiftningen måste ändras i följande hänseenden. Möjligheten till sympatiblockader bör begränsas. Den s.k. lex Britannia, som ger svenska fackliga organisationer vidsträckt internationella befogenheter, måste upphävas. EU-reglerna för företagsövergångar undantar

skepp, vilket också bör gälla i den svenska lagstiftningen. De speciella reglerna inom sjöfarten om sjuklön, arbetstid och semester bör anpassas till de generella bestämmelserna på svensk arbetsmarknad (yrk. 11). Även i två enskilda moderata motioner, A280 av *Kent Olsson (m)* och T468 av *Roy Hansson (m)*, yrkas att stuverimonopolet avskaffas (yrk 4).

Även *Folkpartiet*, i kommittémotion T463, anser att stuverimonopolet bör avvecklas genom att Sverige säger upp ILO-konventionen (yrk. 16).

### Utskottets ställningstagande

Motionskrav som rör ILO-konventionen 137 och det s.k. stuverimonopolet har prövats av utskottet vid ett flertal tillfällen, senast i betänkande 2000/01:AU7. Utskottet har konstaterat att det är flera företeelser som brukar hänföras till stuverimonopolet – dit hör den s.k. listningen som är en förteckning i stuveriavtalet över de stuveribolag som omfattas av kollektivavtalet, ILO-konventionen nr 137, LO:s organisationsplan liksom kommunernas bestämmanderätt över hamnverksamheten – och att det inte synes finnas någon enhetlig precisering av innebörden eller av grunden för att ett sådant monopol skulle föreligga. Utskottet har också hänvisat till ett uttalande av den svenska ILO-kommittén 1996 enligt vilket det inte finns någon bestämmelse i konventionen som skulle kunna åberopas som ett rättsligt stöd för ett stuverimonopol. Dessutom har utskottet konstaterat att det som enligt motionärerna skulle stödja existensen av ett monopol rör mellanhavanden mellan parterna på arbetsmarknaden eller interna organisationsförhållanden. Motionerna har avstyrkts på dessa grunder.

Utskottet vill återigen hänvisa till det nu sagda. Tilläggas kan att EU-kommissionen har lagt fram ett förslag till hamndirektiv som syftar till att garantera en mer systematisk tillämpning av fördragets bestämmelser, alltså fri etableringsrätt och fri rörlighet för personer, varor och tjänster.

Med det anförda avstyrks motionerna A280 (m), T253 yrkandena 3 och 4 (m), T463 yrkande 16 (fp) och T468 yrkande 4 (m).

När det sedan gäller frågorna om stridsåtgärder m.m. kan utskottet konstatera att motsvarande yrkanden också behandlades och avstyrktes i det nyssnämnda betänkandet. Utskottet kan i denna del även hänvisa till avsnittet om stridsåtgärder ovan. I fråga om personalövergångar pekade utskottet på det principiella ställningstagandet när reglerna infördes, nämligen principen att svensk arbetsrättslig lagstiftning bör vara så generell som möjligt, vilket ledde till att sjögående fartyg kom att omfattas. Utskottet gör ingen annan bedömning i dag. Inte heller motsvarande yrkanden beträffande vissa anställningsförmåner biträdades. I den delen finns det inte heller anledning till något annat ställningstagande. Med detta avstyrker utskottet motion 2001/02:T253 yrkande 11 (m).

## Övrig fråga

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker ett motionsförslag som avser försäkringsskydd för personer som fortsätter att arbeta mellan 65 och 67 år.

### Motion

Motion A355 av *Margareta Sandgren och Carina Hägg (s)* anknuter till de lagändringar som genomfördes från den 1 september 2001 om rätt att arbeta till 67 års ålder. För att man skall kunna fortsätta att arbeta fordras att försäkringar och andra regler gäller så att även arbetstagare mellan 65 och 67 år får ett fullgott försäkringsskydd, sägs det i motionen.

### Utskottets ställningstagande

I samband med förslaget om rätt att arbeta till 67 års ålder (prop. 2000/01:78, AU10) gjorde regeringen en genomgång av gällande åldersgränser i socialförsäkringssystemet. Viss anpassning gjordes i lagen om arbetsskadeförsäkring, men i övrigt var bedömningen att några ändringar inte behövdes. Det gällde reglerna för sjukpenning, rehabiliteringsersättning och förtidspension. Inte heller i fråga om arbetslöshetsförsäkringen och de arbetsmarknadspolitiska insatserna föreslogs några ändrade åldersgränser. Utskottet delade regeringens bedömningar och har inte någon annan uppfattning i dag. Motion A355 (s) avstyrks.

## Flexibel arbetstid, arbetstidsförkortning, övertid, semester m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motioner som tar upp frågor kring arbetstid, semester, m.m. Utskottet avstyrker samtliga motioner med hänvisning bl.a. till pågående utredningsarbete. Jämför reservationerna 30 (m), 31 (v), 32 (kd), 33 (fp), 34 (mp) och 35 (m).

### Motioner

*Moderaterna* avvisar i motion A318 lagstiftning om kortare arbetstid. Sverige har internationellt sett redan i dag en mycket låg faktisk arbetstid. En generell arbetstidsförkortning skulle få negativa följder för samhällsekonomin och näringslivet och skulle urholka välståndet och förutsättningarna för framtida välfärd. Partiet menar att det inte finns något samband mellan arbetstidens

längd och arbetslöshet. Dessutom skulle kortare arbetstid inte ge några positiva effekter på hälsan för de flesta enskilda arbetstagare. En arbetstidsförkortning skulle inte heller öka jämställdheten; detta görs inte med hjälp av politiska åtgärder utan är en fråga om förändring av attityder (yrk. 3).

Moderaterna anser att den nuvarande arbetstidslagen bör upphävas. I stället bör arbetsmiljölagen ange de grundläggande indispositiva regler som behövs till skydd för människors liv och hälsa (yrk. 1). Människor har olika önskemål när det gäller arbetstid. Arbetstidens omfattning och förläggning avgörs därför bäst av de enskilda arbetstagarna och arbetsgivarna själva genom kollektiva och individuella avtal (yrk. 2). Att genom politiska beslut och centrala avtal styra vardagen för den enskilda människan och familjen är enligt Moderaterna omöjligt när behoven ser så olika ut. I stället bör politiken utformas så att enskilda människor och familjer själva kan utforma sin vardag (yrk. 4 och 5).

Även i motion A228 framför Moderaterna sin syn på en generell arbetstidsförkortning och menar att det genom att avskaffa normen för veckoarbets-tid blir möjligt att tillfredsställa önskemålen hos dem som vill kunna jobba mer, mindre eller annorlunda än i dag (yrk. 5).

Reglerna på arbetsmarknaden måste anpassas till turistnäringens speciella karaktär, anser Moderaterna i motion N261. Dagens regelsystem hämmar turistnäringen och försvårar en effektiv personalplanering. För att skapa för-månligare villkor och öka produktiviteten behövs flexiblare arbetstidsregler, vilket även öppnar för varaktiga anställningsformer (yrk. 3).

*Sten Tolgfors* (m) framför i motion A248 (yrk. 1–3) i huvudsak samma syn-punkter som i de ovan redovisade moderata kommittémotionerna.

*Vänsterpartiet* föreslår i motion So498 att en utredning tillsätts med uppgift att se över vilka konsekvenser arbetstidens längd och förläggning får på folk-hälsan. De ökade hälsoproblemen till följd av stress är ett tydligt fenomen inom den offentliga sektorn med ett alltmer begränsat inflytande för de an-ställda över arbetssituationen. Kommuner och landsting måste tillsammans med anställda, fack och företagshälsovård se över och åtgärda problemen (yrk. 12).

I motion A316 menar *Vänsterpartiet* att den dolda övertiden har stor på-verkan på människors hälsa och välbefinnande. En ändring i arbetstidslagen som innebär en höjning av övertidsavgiften skulle innebära att övertidsregler-na skulle efterlevas. För arbetsgivare med stor betalningsförmåga bör avgiften vara särskilt hög (yrk. 18).

Vidare anser *Vänsterpartiet* i motion A267 att Långtidsutredningens anta-gande om en sysselsättningsgrad på 79 % fram till år 2015 är för negativt. Partiet menar att det genom en omfördelning av arbetstiderna och ökade resurser till den offentliga sektorn är möjligt att räkna med en högre syssel-sättningsgrad i framtiden. Därför borde den pågående arbetstidsutredningen få ett tilläggsdirektiv om att göra nya kalkyler för försörjningsbalansen som utgår från en sysselsättningsgrad på 85 % och en högre produktivitet i offent-lig tjänsteproduktion (yrk. 1).

*Kristdemokraterna* menar i motionerna A211 (yrk. 12) och A367 (yrk. 20) att en generell arbetstidsförkortning med bibehållen lön skulle skada Sveriges konkurrenskraft allvarligt. Att förkorta arbetstiden generellt kan inte förordas vare sig för den enskilda individen eller som ett sätt att minska arbetslösheten. Arbetstidslagstiftningen måste utformas så att arbetsgivare och arbetstagare i ökad utsträckning lokalt kan fastställa arbetstiden efter sina behov och önskemål. Arbetstiden måste kunna variera kraftigt med utgångspunkt i den aktuella livssituationen, och den skall ses ur ett livscykelperspektiv.

Behovet av ökad flexibilitet i arbetslivet framhålls också i motion A246. *Kristdemokraterna* ser positivt på regler som skapar goda förutsättningar för parterna att i kollektivavtal finna väl balanserade lösningar mellan verksamhetens och de anställdas krav. Flexiblare arbetstider gynnar såväl arbetstagare som arbetsgivare. Partiet menar också att ett tillägg bör göras i 10 § andra stycket semesterlagen med innebörden att betald semester utöver fyra veckor per år skall kunna tas ut som arbetstidsförkortning (yrk. 4).

Även i motion Sf392 förespråkar *Kristdemokraterna* flexiblare arbetstider och anser att arbetet skall organiseras så att situationen för småbarnsföräldrar underlättas och att det blir möjligt med frivillig arbetsdelning och/eller tjänstledighet (yrk. 15).

I motion A204 begär *Kristdemokraterna* att regeringen lägger fram förslag om en lagstadgad rätt att gå ned i arbetstid efter 61 års ålder. Den enskilda individen måste ha möjlighet att påverka hur övergången skall ske från arbetsliv till pensionärliv. Övergången måste ha inslag av större flexibilitet så att människor kan trappa ned successivt. Rätten att arbeta i mindre omfattning skulle möjliggöra för fler att delta i arbetslivet under längre tid. Staten skulle dock inte skjuta till förlorad pension, vilket blir följderna av att man arbetar mindre (yrk. 4).

*Folkpartiet* framhåller i motionerna A229 (yrk. 10) och A389 (yrk. 26) att partiet inte är främmande för att det stiftas en ny arbetstidslag, men betonar att en sådan måste utformas så att den uppmuntrar till flexibilitet och så att man kommer bort från en lagstadgad normalarbetstid. Lagen skall innebära att arbetstiden kan bestämmas genom en överenskommelse mellan den enskilda arbetstagaren och arbetsgivaren utifrån deras behov och önskemål. Det är individen själv som tillsammans med sin arbetsgivare skall avgöra hur mycket han eller hon vill arbeta. Vikten av den enskildes möjlighet att, med hänsyn till verksamhetens krav, bestämma över sin arbetstid framförs också i motion So637 (yrk. 15). Sådana möjligheter ökar genom en liberal arbetstidsreform.

I motion Sf395 (yrk. 1) förordar *Folkpartiet* en blocköverskridande överenskommelse i syfte att minska stressen i samhället. Genom ett handlingsprogram skall individen ges större makt över sitt eget liv. Programmet omfattar fyra punkter: 1. Makt över sin egen arbetstid 2. Makt över sin egen kompetensutveckling 3. Makt över familjens totala tid och 4. Makt över den egna arbetsmiljön.



I fråga om makt över arbetstiden menar Folkpartiet att den anställdes inflytande över var, när och hur det egna arbetet utförs måste öka. Detta är avgörande för möjligheterna att kunna hantera över- och underbelastning utan att man drabbas av negativ stress. Att med lagstiftning tvinga fram en generell arbetstidsförkortning är ingen framkomlig väg, anser partiet. Däremot bör lagen ändras så att det blir lättare att förhandla om förkortad och mer flexibel arbetstid. En förändring måste också göra det möjligt för alla dem som jobbar ofrivillig deltid att öka sin arbetstid.

*Miljöpartiet* förordar i motionerna A220 (yrk. 7), A392 (yrk. 3) och Sf393 (yrk. 8) att normalarbetstiden per vecka genom lagstiftning sänks till 35 timmar i ett första steg. Arbetstiden bör därefter förkortas till 30 veckotimmar. Lagen bör på samma sätt som i dag vara dispositiv. Partiet menar att en lagstiftad arbetstidsförkortning medför att heltidsnormen sänks för hela arbetsmarknaden och inte bara för vissa privilegierade grupper. En sänkning av arbetstiden till 30 eller 35 veckotimmar skulle kraftigt öka människors möjligheter att orka arbeta. Arbetstidsförkortning främjar också jämställdheten i och med att den ger män ökade möjligheter att ta ansvar för hem och familj, anser *Miljöpartiet*. Taket för allmän övertid bör enligt motion A220 reduceras från 200 timmar per år till 100 timmar (yrk. 6). Partiet betonar i samma motion att löntagarinflytandet över arbetstidens förläggning bör öka. Samtliga på en arbetsplats bör få möjlighet att påverka arbetstidens förläggning under året liksom arbetsmiljön och arbetets utförande (yrk. 3).

I motion A230 av *Inger Segelström m.fl.* (s) framställs krav på att en lagstiftad arbetstidsförkortning genomförs snarast. Motionärerna hänvisar till skvinnornas mångåriga kamp för en generell arbetstidsförkortning där individen har möjlighet att avgöra hur arbetstiden skall förläggas.

*Raimo Pärssinen och Per-Olof Svensson* (s) anser i motion A288 att föräldraförsäkringen bör kompletteras med en arbetstidsförkortning som ytterligare underlättar för småbarnsfamiljer att kombinera ett aktivt krävande arbetsliv med ett bra familjeliv.

Enligt *Hillevi Larsson* (s) i motion A255 bör en förändring genomföras i arbetstidslagen så att det införs ett samordningsansvar för arbetsgivare beträffande arbetstiden i de fall då en arbetstagare har mer än en arbetsgivare.

*Helena Bargholtz och Ulf Nilsson* (fp) anser i motion A203 att de svenska helgdagarna (söndagar undantagna) inte är förenliga med dagens mångkulturella och mångreligiösa samhälle. Var och en borde få välja hur man vill disponera dessa dagar. Därför föreslår motionärerna att en utredning om "röddagskonto" tillsätts för att se över möjligheterna att fritt disponera över de nuvarande helgdagarna.

I motion N322 riktar *Anna Kinberg* (m) kritik mot lagstiftning som reglerar människors liv till vissa tider på dygnet. Regleringar som begränsar arbets- och öppettider bör tas bort (yrk. 1 och 2).

## Några bakgrundsuppgifter

### *Tidigare utredningar*

Arbetstidsfrågan har sedan mitten av 1980-talet varit föremål för utredningar vid ett flertal tillfällen. Här följer en kort genomgång av de olika utredningarna.

*1987 års arbetstidskommitté* hade till uppgift att analysera konsekvenserna av olika arbetstidsformer och arbetstidsmönster. Kommitténs betänkande (SOU 1989:53) innehåller beskrivningar, kartläggningar och analyser samt ett resonemang om den framtida arbetstidspolitiken. I den delen ansåg kommittén att en för hela arbetsmarknaden likartad norm för heltidsarbete borde införas. Normen skulle utgöras av den samlade årsarbetstiden, inklusive semester. Kommittén lämnade inga lagförslag.

En *utredning om flexibla arbetstidsregler m.m.* tillsattes 1991 med syfte att undersöka om mer flexibla regler för arbetstid och semester borde införas i svensk lagstiftning. I utredningens betänkande (SOU 1992:27) föreslogs en gemensam lag om arbetstid och semester. Utredningen förordade ett årsarbetstidsmått och att den nya lagen i stor utsträckning skulle vara dispositiv. Arbetstidens förläggning skulle regleras i kollektivavtal. Den del av semesterledigheten som översteg fyra veckor skulle få disponeras fritt av arbetstagaren. Utredningens förslag har inte lett till några lagändringar.

*1995 års arbetstidskommittés* främsta uppgift var att bedöma de långsiktiga konsekvenserna av alternativa arbetstidsförkortningar och arbetstidsmönster på produktionen, produktiviteten, sysselsättningen, konkurrenskraften, arbetsorganisationen och välfärden. I sitt betänkande (SOU 1996:145) föreslog kommittén en ny arbetstidslag och ändringar av semesterlagen och av föräldraledighetslagen. Lagförslaget utgick ifrån skyddsaspekten i EG:s arbetstidsdirektiv. Kommitténs förslag innehöll bl.a. en rekommendation till arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal om arbetstidens omfattning och förläggning. Avtalen borde syfta till att arbetstidsförhållandena anpassas till verksamhetens krav och till arbetstagarens önskemål och behov. Arbetstidskommitténs förslag har inte lett till några lagändringar.

En *arbetsgrupp* fick i januari 1999 i uppdrag att fördjupa underlaget i arbetstidsfrågor. Synpunkter skulle löpande inhämtas från arbetsmarknadens parter. I sina bedömningar och förslag skulle arbetsgruppen fästa vikt vid att de inte försvårar för parterna att lösa arbetstidsfrågan i kollektivavtal. Arbetsgruppens rapport Kortare arbetstid – för och emot (Ds 2000:22) innehåller inga förslag utan är inriktad på att beskriva och analysera de möjligheter och konsekvenser som är förknippade med förändrade arbetstider.

### *Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler*

I december 2000 tillsattes en ny parlamentarisk kommitté (dir. 2000:97) med uppdrag att göra en översyn av arbetstidslagen, semesterlagen och övrig le-

dighetslagstiftning. Representanter för arbetsmarknadens parter har knutits till kommittén. *Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas)* skall

- lämna förslag till en ny arbetstidsreglering som ger den enskilda arbetstagaren ett större inflytande över arbetstidens förläggning men samtidigt ger en god flexibilitet i produktionen,
- se över genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv och föreslå ett tydligare genomförande av direktivet i svensk lag,
- pröva olika vägar till förkortning av arbetstiden och ge förslag på hur dessa skulle kunna genomföras,
- se över regleringen av övertidsarbete,
- lämna förslag till en ändring av semesterlagen som ger arbetstagaren rätt att ta ut semester överstigande fyra veckor och sparad semester som del av dag. Semesterlagen skall också ses över i förenklingssyfte, framför allt med målet att göra lagen lättare att tillämpa för små företag,
- pröva möjligheten att i förenklingssyfte, framför allt för små företag, slå samman eller samordna utformningen av arbetstidslagen, semesterlagen och övriga ledighetslagar,
- bedöma konsekvenserna av sina förslag för de offentliga finanserna och samhällsekonomin. Även de företagsekonomiska konsekvenserna skall belysas, särskilt för små företag,
- analysera förslagets konsekvenser för jämställdheten, arbetsmiljön, arbetsorganisationen och arbetstagarnas hälsa liksom tillgången på arbetskraft.

Kommittén har enligt sitt uppdrag redovisat frågan om förläggning av semester överstigande fyra veckor och sparad semester som del av dag. Uppdraget om semesterlagen i övrigt samt eventuella förslag om förkortningar av och inflytandet över arbetstiden skall redovisas senast den 1 juni 2002. Senast den 1 mars 2003 skall kommittén redovisa återstående delar av uppdraget.

Kommittén överlämnade i september 2001 ett delbetänkande *Timsemester – ett diskussionsunderlag (SOU 2001:69)* som tar upp frågan om förläggning av semester överstigande fyra veckor och sparad semester som del av dag. I delbetänkandet konstaterar kommittén att det i semesterlagen går att införa en rätt för arbetstagare att ta ut semester överstigande fyra veckor och sparad semester som del av dag. Man kommer också fram till att lagens bestämmelser i övrigt i princip skulle kunna tillämpas på semester som del av dag. En förändring av lagen aktualiserar dock frågor om inflytande och om lagens tillämpbarhet. Dessa frågor hänger samman med kommitténs uppdrag i övrigt som skall redovisas i juni 2002. Kommittén väljer därför att vänta med ett författningsförslag om semester som del av dag till dess övriga överväganden redovisas i juni 2002.

Utöver detta delbetänkande har kommittén gett ut ett antal skrifter för att belysa några olika aspekter på arbetstidsfrågan. Genom att ta upp några av de vanligaste frågeställningarna i arbetstidsdiskussionen, på ett lite mer lättill-

gängligt och kortfattat sätt än vad som är brukligt i statliga utredningar, hoppas kommittén att skrifterna skall stimulera till en bred samhällelig diskussion. För innehållet i skrifterna svarar författaren. Kommittén har inte tagit ställning till innehållet.

De hittills utgivna skrifterna är:

1. Arbetstiden – lag eller avtal (SOU 2001:91) som tar upp frågan om arbetstiden bäst hanteras av staten i lag eller av arbetsmarknadens parter i avtal.
2. Arbetstiden – pengarna eller livet (SOU 2002:6) som tar upp frågan om konsekvenserna av en minskning av arbetstiden för anställda, företag och samhälle.
3. Arbetstiden – kortare arbetstid eller mer ledigt (SOU 2002:12) som tar upp frågan om på vilket sätt minskningar av arbetstiden skett i ett längre perspektiv. Med detta som utgångspunkt redovisas de huvudalternativ som i dag finns när det gäller att minska arbetstiden.
4. Arbetstiden – internationell jämförelse av arbetstid (SOU 2002:22). I den görs en jämförelse av arbetstidens längd i olika länder. För tre av de undersökta länderna görs också en fördjupad undersökning av arbetstidsförhållandena, särskilt med avseende på genomförda arbetstidsförkortningar.

### Utskottets ställningstagande

De motioner som behandlas i detta avsnitt omfattar en rad olika aspekter på arbetstider. Som framgår ovan skall Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler belysa och lägga fram förslag på många områden och också analysera konsekvenserna för olika parter. Utskottet kan liksom i ett tidigare betänkande rörande dessa frågor (bet. 2000/01:AU9) konstatera att flera av de synpunkter som förs fram i parti- och kommittémotioner och i ett antal enskilda motioner helt eller delvis sammanfaller med den inriktning av arbetstidspolitiken som utredningsdirektiven ger uttryck för. Utskottet ställer sig positivt till vad som anförs i direktiven om att en arbetstidsreglering som innebär ett starkt inflytande över arbetstiden för individen kan bidra till minskad stress och bättre förutsättningar för jämställdhet. Här kan också nämnas att frågor om jämställdhet respektive ohälsa i arbetslivet nyligen har behandlats i utskottets betänkanden 2001/02:AU3 och 2001/02:AU4.

Utskottet är i dagsläget inte berett att ta närmare ställning till hur en framtida arbetstidsreglering bör utformas utan anser att det är angeläget att avvakta slutsatserna från utredningen. Detsamma gäller frågan om arbetstidens längd där utskottet kan konstatera att kommittén har till uppgift att pröva olika vägar till förkortning och lägga fram förslag om hur ett genomförande skulle kunna ske. När det gäller semesterfrågor har kommittén kommit med ett delbetänkande, men då kommittén inte lagt fram det slutliga förslaget om semester som del av dag finns det enligt utskottets uppfattning skäl att avvakta utredningens slutsatser.

Frågan om samordningsansvar liksom frågan om ”röddagskonto”, som tas upp i två enskilda motioner, är båda komplicerade och kräver överväganden av vitt skilda slag. Utskottet är inte i nuläget berett att ställa sig bakom dessa förslag.

Motionerna A203 (fp), A204 yrkande 4 (kd), A211 yrkande 12 (kd), A220 yrkandena 3, 6 och 7 (mp), A229 yrkande 10 (fp), A230 (s), A246 yrkande 4 (kd), A255 (s), A288 (s), A316 yrkande 18 (v), A367 yrkande 20 (kd), A389 yrkande 26 (fp), A392 yrkande 3 (mp), Sf392 yrkande 15 (kd), Sf393 yrkande 8 (mp), Sf395 yrkande 1 (fp), So498 yrkande 12 (v), So637 yrkande 15 (fp), N261 yrkande 3 (m) avstyrks i den mån de inte kan anses vara tillgodosedda med vad utskottet anfört.

Riksdagen ställde sig 1998 bakom målet om att den reguljärt sysselsatta andelen av befolkningen mellan 20 och 64 år skall uppgå till minst 80 % under år 2004. I betänkande 2001/02:AU1 uttryckte utskottet sitt fulla stöd för målet om full sysselsättning och delmålet om 80 %. Detta mål ligger fast. Uppgiften att från vissa utgångspunkter ta fram nya kalkyler för försörjningsbalansen fram till 2015 ligger enligt utskottets mening utanför det som Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler bör utreda och lägga förslag om. Med det anförda avstyrker utskottet motion A267 yrkande 1 (v).

I motionerna A318 (m), N322 (m), A228 (m) och A248 (m) förespråkas, med lite olika motiveringar, ett avskaffande av gällande arbetstidsreglering. Utskottet behandlade motsvarande förslag för ett år sedan i betänkande 2000/01:AU9 och framhöll då behovet av en lagreglering för att upprätthålla en rimlig balans mellan arbetsgivarens och arbetstagarens önskemål i frågor rörande arbetstid. Detta gäller såväl arbetstidens längd som förläggning och andra frågor. Utskottet erinrade då också om de rättigheter i fråga om arbetstid som följer av EG-rätten och som Sverige som nation är skyldigt att se till att arbetstagarna tillförsäkras. Utskottet finner inte i dag anledning till annan bedömning, varför motionerna A228 yrkande 5 (m), A248 yrkandena 1–3 (m), A318 yrkandena 1–5 (m) och N322 (m) avstyrks.

## Ledighetslagstiftning m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motioner som avser frågor om ledighetslagstiftning m.m. Utskottet avstyrker samtliga motioner. Jämför reservationerna 36 (kd), 37 (c), 38 (kd), 39 (fp) och 40 (v).

### Motioner

*Kristdemokraterna* hänvisar i motion A211 (yrk. 10) till det som EU:s ministerråd enats om när det gäller anställdas rätt att återuppta sitt arbete utan

försämrade villkor efter föräldraledighet och möjligheterna att tillgodoräkna sig de förbättringar som arbetskamraterna erhållit under tiden. Partiet menar att föräldraledigheten i dag kan vägas in som skäl för förändring av tjänsten och att detta inte är förenligt med de nya EU-reglerna. Därför ser man fram emot en skärpning av den svenska lagen i detta avseende. I motion Sf392 (yrk. 14) framhålls också föräldrars rätt att återvända till sitt arbete. Partiet kräver en lagstadgad rätt till tre års tjänstledighet i samband med barns födelse. Kristdemokraterna förordar vidare i motion So609 (yrk. 6) att det skall finnas en lagreglerad rätt till tjänstledighet på hel- eller deltid för vård av anhöriga. En sådan tjänstledighet bör ges under kortare perioder, exempelvis tre månader, eftersom det inte går att förutse hur stort vårdbehovet kommer att vara. På sikt borde man kunna diskutera möjligheten att minska sin arbetstid för att vårda anhöriga.

*Centerpartiet* anser i motion A212 (yrk. 12) att en lag borde finnas som gör det omöjligt för facken att inskränka företagens möjlighet att teckna tilläggsförsäkringar till föräldraförsäkringen. De initiativ som har tagits av större företag för att ge de föräldralediga högre ersättning måste ses som positiva och uppmuntras.

I ett antal enskilda socialdemokratiska motioner, nämligen A253 av *Nils-Göran Holmqvist m.fl. (s)*, A287 av *Ann-Kristine Johansson (s)*, A301 av *Christina Nenes och Göte Wahlström (s)*, A339 av *Lena Sandlin-Hedman och Agneta Brendt (s)* och A361 av *Jan Björkman m.fl. (s)*, framförs synpunkter på de ändringar i 17 § 4 semesterlagen som gjordes i samband med införandet av det nya studiestödssystemet den 1 juli 2001. Motionärerna vill att en ändring görs i lagen så att frånvaro vid studier också i framtiden skall vara semesterlönegrundande.

Enligt *Eva Flyborg (fp)* i motion A272 bör det med tanke på behovet av frivilliga försvarsorganisationer finnas en lagstadgad rätt till ledighet för deltagande i utbildning och tjänstgöring inom frivilligförsvaret. Liknande synpunkter framförs i motion Fö229 av *Carina Hägg (s)* som föreslår att reglerna om ledighet i frivilliga försvarsorganisationer ses över i syfte att öka möjligheterna till sådana ledigheter.

*Carlinge Wisberg (v)* anser i motion A216 att en anställd skall ha rätt att under viss tid vara tjänstledig för att kunna pröva ett annat arbete. Detta skulle främja den personliga utvecklingen och möjligheterna att trivas med sitt jobb och därmed öka produktiviteten.

*Kenneth Johansson (c)* menar i motion A207 att rätten till tjänstledighet för att starta eget företag skall vara lika generös som rätten till ledighet enligt studieledighetslagen. Detta skulle främja nyföretagandet.

### **Några bakgrundsuppgifter**

De lagar som räknas som s.k. ledighetslagar är bl.a. föräldraledighetslagen, semesterlagen, studieledighetslagen, sia-lagen (rätt till ledighet för vissa

föreningsuppdrag inom skolan m.m.), sfi-ledighetslagen (rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare), lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet och närståendevårdslagen. Utöver dessa finns ledighetsbestämmelser i ett stort antal lagar, bl.a. förtroendemannalagen, medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen, lagen om anställningsskydd och lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. I regeringsformen och kommunallagen finns regler som gäller ledighet för politiskt uppdrag. I sammanhanget kan också nämnas lagen om totalförsvarspåbud, som innehåller regler med förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare som fullgör sina skyldigheter enligt lagen, och räddningstjänstlagen som har regler om tjänsteplikt.

År 1998 antogs den senaste ledighetslagen, lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Genom en ändring i föräldraledighetslagen infördes från och med den 1 augusti 2000 en regel om två veckors obligatorisk mammaledighet.

Rätten för en arbetstagare att vara ledig från arbete vid sjukdom är inte reglerad i lag.

Vid sidan av lagregleringen finns kompletterande ledighetsregler även i kollektivavtal. Rätt till ledighet kan också följa av tjänsterelementen, enskilda avtal och sedvänja.

## Utskottets ställningstagande

### *Föräldraledighet*

Utskottet har vid ett flertal tillfällen i betänkanden betonat vikten av att skapa gynnsammare förutsättningar för att arbetstagare skall kunna förena arbete och föräldraskap. Senast i betänkande 2001/02:AU3 uttryckte utskottet sin oro för en del företags negativa inställning till föräldraledighet och påpekade att det behövs insatser på en rad olika områden för att underlätta kombinationen barn och förvärvsarbete. Utskottet såg positivt på det uppdrag som JämO fått av regeringen i dessa frågor.

Socialförsäkringsutskottet behandlade våren 2001 proposition 2000/01:44 om föräldraförsäkring och föräldraledighet (bet. 2000/01:SfU10). Arbetsmarknadsutskottet lämnade i ett yttrande (2000/01:AU1y) till socialförsäkringsutskottet sina synpunkter på propositionens förslag.

Riksdagen beslutade i enlighet med socialförsäkringsutskottets förslag när det gällde vissa ändringar i lagen om allmän försäkring och föräldraledighetslagen. Syftet med förändringarna var att ytterligare förbättra föräldrars möjligheter att kombinera familj och arbete. Beslutet innebar att föräldraförsäkringen och föräldraledigheten byggdes ut. Föräldrapenningen förlängdes och motsvarande rätt till ledighet infördes i föräldraledighetslagen. Ytterligare en förmånsnivå infördes i föräldraförsäkringen, och ny förmån infördes motsvarande pappans särskilda dagar i samband med barns födelse eller adoption. Andra förändringar gällde bl.a. rätten till tillfällig föräldrapenning och föräldrars rätt till kontaktdagar. Beslutet innebar också att en arbetstagare ges ett

större inflytande över förläggningen av delledighet. Vid förkortning av arbetstiden skall ledigheten även få förläggas till en eller vissa av arbetsveckans dagar. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om hur ledigheten skall tas ut vid förkortad arbetstid, skall arbetsgivaren förlägga ledigheten på det sätt som arbetstagaren önskar. Detta gäller under förutsättning att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke förlägga ledigheten på annat sätt än att sprida den över arbetsveckans samtliga dagar, dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut. Förlängningen av föräldrapenningen och en ny förmånsnivå inom föräldraförsäkringen samt motsvarande ändringar i föräldraledigheten trädde i kraft den 1 januari 2002 och de övriga ändringarna den 1 juli 2001.

Utskottet kan konstatera att de lagändringar som gjorts ytterligare underlättar föräldrars möjligheter att kombinera familj och arbete. En väl utbyggd föräldraförsäkring ger goda förutsättningar för barnfamiljerna att utforma sin situation på bästa sätt.

När det gäller Kristdemokraternas förslag i motion Sf392 om tre års tjänstledighet har utskottet vid ett flertal tillfällen och senast i betänkande 2000/01:AU9 behandlat motsvarande yrkande. Såvitt utskottet känner till finns det inte i dagsläget någon utredning bl.a. om vilka effekter som en utvidgad föräldraledighet skulle kunna få t.ex. för de mindre företagen, hur vikariatsfrågan skulle lösas vid upprepade långa ledigheter, vilken inverkan föräldraledigheten skulle ha på lön m.m. Utskottet finner att avsaknaden av en sådan utredning eller analys är skäl nog att avstyrka förslaget om en så kraftig förlängning av föräldrars rätt till ledighet. Med hänvisning till det anförda avstyrker utskottet motion Sf392 yrkande 14 (kd).

Utskottet konstaterade i betänkande 2000/01:AU9 att det förekommer att arbetsgivare försvårar för föräldrar att utnyttja rätten till ledighet enligt föräldraledighetslagen och föreslog ett tillkännagivande i denna del. Regeringen fick efter beslut i riksdagen (rskr. 2000/01:179) i uppdrag att överväga om det finns behov av att förstärka skyddet för de arbetstagare som väljer att utnyttja sin rätt till ledighet i samband med föräldraskap. Enligt tillkännagivandet borde förändringar i föräldraledighetslagen och LAS i första hand övervägas. Som framgått ovan fick Arbetslivsinstitutet (ALI) enligt ett regeringsbeslut i oktober 2001 ett tilläggsuppdrag till myndighetens uppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen i vissa avseenden. ALI:s uppdrag skall redovisas senast den 31 oktober 2002. Utskottet förutsätter att gällande EU-regler beaktas. Här kan också nämnas att JämO initierat en kampanj "barn OCH jobb: nio månader..." där det ingår att finna brister i svensk lagstiftning vad gäller skydd för gravida och föräldralediga. I avvaktan på utredningens slutsatser avstyrker utskottet motion A211 yrkande 10 (kd) i den mån den inte kan anses tillgodosedd med vad utskottet anför.

Vad avser Centerpartiets förslag i motion A212 om att lagstifta bort möjligheten för facken att inskränka företagets möjlighet att teckna tilläggsför-



säkringar till föräldraförsäkringen vill utskottet hänvisa till behandlingen av motsvarande synpunkter i betänkande 2001/02:AU3 där utskottet noterar att JämO gjort visst kartläggingsarbete när det gäller förekomsten av ekonomiska incitament från arbetsgivare för föräldraledighet. Utskottet anser liksom i nyss nämnda betänkande att det skulle vara av intresse att ta del av ytterligare undersökningar i denna fråga. Utskottet utgår från att regeringen kommer att följa dessa frågor och, om så är erforderligt, återkomma med förslag till förändringar. Med det ovan anförda avstyrker utskottet motion A212 yrkande 12 (c).

#### *Ledighet för närståendevård*

I den s.k. närståendevårdslagen (1988:1465) finns regler om ersättning och ledighet för närståendevård. Lagen innehåller bl.a. bestämmelser om rätt till ledighet för arbetstagare som vårdar en svårt sjuk närstående person. Arbetstagaren har rätt till hel ledighet från arbetet under den tid som han eller hon uppbär ersättning enligt lagen och till förkortning av arbetstiden till hälften eller tre fjärdedelar under tid med halv eller fjärdedels ersättning. Ersättning, och därmed ledighet, medges för högst 60 dagar sammanlagt för varje person som vårdas. Vid vård av närstående som hivsmittats inom den svenska hälso- och sjukvården har vårdaren rätt till högst 240 dagars ledighet.

Som framgår av denna redogörelse finns det i dag en rätt till ledighet och ersättning vid närståendevård. Utskottet är inte berett att ställa sig bakom motion So609 yrkande 6 (kd).

#### *Ledighet för frivilligt försvarsarbete*

Frågan om rätt till ledighet för frivilligt försvarsarbete tas upp i motion Fö229 (s) och A272 (fp). Utskottet har vid flera tillfällen och senast i betänkande 2000/01:AU9 behandlat motsvarande fråga. Utskottet uttryckte då sitt stöd för motionärens uppfattning om värdet av frivilliginsatser inom totalförsvaret men ansåg samtidigt att detta inte ensamt motiverade nya ledighetsregler. Utskottet hänvisade till att gällande lagstiftning ger vissa rättigheter – så kan t.ex. studieledighetslagen åberopas när det gäller utbildning. Den nyssnämnda lagen innebär skydd även för personer som inte omfattas av lagen om totalförsvarsplikt och innebär i praktiken även en rätt till ledighet vid viss utbildning. Utskottet gör liksom tidigare bedömningen att arbetsgivare normalt har en välvillig inställning till framställningar om ledighet för frivillig försvarsverksamhet. Som sägs i proposition 2001/02:159 Frivillig försvarsverksamhet inom totalförsvaret bör frågan om ledighet från ordinarie arbetsplats då en frivillig tas i anspråk för andra insatser i fred än räddningstjänst ofta kunna lösas genom avtal eller överenskommelser mellan den frivillige och arbetsgivaren. Utskottet vidhåller sin uppfattning att avsaknaden av regler inte heller kan anses vara till påtaglig nackdel för de frivilliga försvarsorganisationernas verksamhet och avstyrker därmed motionerna Fö229 (s) och A272 (fp).

*Ledighet för att pröva annat arbete*

När det gäller förslaget i motion A216 (v) om rätt till ledighet för att pröva annat arbete behandlade utskottet motsvarande yrkande i betänkande 2000/01:AU9. Utskottet anslöt sig då till motionärernas positiva syn på behovet av ökad rörlighet på arbetsmarknaden och konstaterade att det för detta ändamål finns särskilda arbetsmarknadspolitiska insatser. Möjligheterna för en anställd att vara ledig från arbetet för olika ändamål är ganska omfattande. Utskottet framhöll att arbetstagaren och arbetsgivaren i det praktiska livet ofta lyckas träffa överenskommelse om önskad ledighet. En hänvisning gjordes också till att det i direktiven för Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler ingår att i förenklingssyfte slå samman eller samordna utformningen av arbetstidslagen, semesterlagen och övriga ledighetslagar. I den mån kommittén finner sammanslagning eller samordning lämplig skall kommittén föreslå hur lagstiftningen bör utformas. Utskottet har inte ändrat uppfattning och avstyrker därmed motion A216 (v).

*Ledighet för att bedriva näringsverksamhet*

I motion A207 föreslås att rätten till tjänstledighet för att bedriva näringsverksamhet skall vara lika generös som rätten till ledighet enligt studieledighetslagen. Lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet innebär att den som varit anställd hos en arbetsgivare antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren har rätt att ta ledigt under en sammanhängande period om högst sex månader för att starta ett företag. I det betänkande (1997/98:AU4) där lagförslaget behandlades tog utskottet ställning till yrkanden om längre ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Utskottet höll då med om att ett halvår kan vara en kort tid för att pröva bärkraften hos en affärsidé men att en längre ledighet skulle kunna skapa problem för arbetsgivaren. Detta skulle också kunna bli följden av en så omfattande tjänstledighet som motionären förespråkar. Utskottet avstyrker med det anförda motion A207 (c).

*Semesterlönegrundande frånvaro vid studier*

Den ändring av semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro som trädde i kraft den 1 juli 2001 genomfördes som en konsekvens av den nya studiestödslag som trädde i kraft vid samma datum. Studiestödsformerna korttidsstudiestöd och vuxenstudiestöd enligt 1973 års studiestödslag har avskaffats. Därför togs de också bort i semesterlagens förteckning över semesterlönegrundande frånvaro. Ingen förändring genomfördes när det gäller särskilt utbildningsbidrag som därför fortfarande är semesterlönegrundande eftersom detta studiestöd inte omfattades av studiestödsreformen. I det reformerade studiestödssystemet har personer som tidigare skulle ha haft vuxenstudiestöd i stället möjlighet att få studiemedel med högre bidragsdel. Studiemedel är inte semesterlönegrundande men heller inte skattepliktiga. Korttidsstuderande kan få bidrag enligt förordningen (2001:362) om bidrag till korttidsstudier. Inte heller dessa bidrag är skattepliktiga.

Studiestödsreformen innebar alltså att de studiestöd som tidigare varit skattepliktiga och kopplade till inkomst slopades, och i stället infördes ett samordnat studiemedel som är skattefritt och pensionsgrundande för alla. Rätt till semesterersättning upphörde därför.

I proposition 2001/02:161 Rekryteringsbidrag vid vuxenstudier föreslår regeringen att det särskilda utbildningsbidraget från och med den 1 januari 2003 ersätts med ett rekryteringsbidrag och att semesterlagen ändras i enlighet med detta. Utskottet är inte berett att verka för en ändring av 17 § semesterlagen på det sätt som motionärerna föreslår. Utskottet vill dock påminna om att Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler har i uppdrag att i förenklingssyfte se över semesterlagens regler om semesterlönegrundande frånvaro med bevarande av arbetstagarnas materiella förmåner. Uppdraget skall redovisas senast den 1 juni 2002. Med det ovan anförda avstyrker utskottet motionerna A253 (s), A287 (s), A301 (s), A339 (s) och A361 (s).

## Reservationer

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

### **1. Avslag på proposition 2001/02:97 (punkt 1) (kd)**

av Stefan Attefall (kd) och Maria Larsson (kd).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen avslår proposition 2001/02:97 med den motivering som framförs under Ställningstagande i reservation 1. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A3 yrkande 1 och 2001/02:A5 yrkande 1.

#### *Ställningstagande*

Vi Kristdemokrater vänder oss mot synen på 40 timmars arbetsvecka som en naturlag. Vi har en grundläggande positiv syn på deltidsarbete när den anställningsformen är självvald och passar den enskilda individen. Arbetstagarerna skall ha goda möjligheter att påverka förläggningen av arbetstiden, och arbetsvillkoren skall vara likvärdiga dem som gäller för heltidsanställda. Genom barnomsorgskonto ökar valfriheten så att småbarnsföräldrar kan välja att arbeta deltid. Möjligheten att gå ned i arbetstid efter 61 års ålder bör lagstadgas. Mot denna bakgrund ser vi det som positivt att stärka det lagstadgade skyddet för deltidsarbetandes löne- och anställningsvillkor.

Det finns dock anledning att kritisera det av regeringen framlagda lagförslaget. Vi anser att Lagrådets kritik om att begreppet diskriminering används i sammanhanget är berättigad. Som Lagrådet påpekat finns en risk att begreppet diskriminering urvattnas. I stället bör begreppet särbehandling eller liknande användas. Vi anser därför att frågan bör hänskjutas till den pågående utredningen om ett vidgat skydd för diskriminering i arbetslivet så att en mer samlad bedömning kan göras och lagarna kan samordnas.

Det finns även andra skäl till att ställa sig kritisk till lagförslaget. Som det nu ser ut leder det till ökade kostnader för de kommunala och landstingskommunala arbetsgivarna. I propositionen finns inga överväganden om detta.

Av dessa skäl anser vi att propositionen bör avslås, vilket innebär att motion 2001/02:A3 yrkande 1 (kd) bör bifallas av riksdagen. Vårt ställningstagande innebär att även förslaget i motion 2001/02:A5 yrkande 1 (fp) blir tillgodosett.

## 2. Avslag på proposition 2001/02:97 (punkt 1) (fp)

av Runar Patriksson (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen avslår proposition 2001/02:97 med den motivering som framförs under Ställningstagande i reservation 2. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A3 yrkande 1 och 2001/02:A5 yrkande 1.

### *Ställningstagande*

Enligt Folkpartiets utgångspunkt är det en självklarhet att var och en har rätt att bli bemött med respekt för den hon är. Alla former av fördomar och diskriminering bör bekämpas. Folkpartiet har också genom åren varit drivande i kampen mot diskriminering. Exempelvis infördes jämställdhetslagen efter ett liberalt initiativ år 1980. De tre lagar mot diskriminering som infördes år 1999 hade också partiets stöd.

Folkpartiet har dock svårt att stödja det nu framlagda lagförslaget. Genom propositionen införs en ny princip. Som framhållits av Lagrådet skulle denna lag vara av annat slag än de tidigare diskrimineringslagarna då det inte är fråga om den anställdes person eller personliga egenskaper. Flera remissinstanser har dessutom avstyrkt lagstiftning. Frågorna om de deltidsarbetandes och visstidsanställdas situation på arbetsmarknaden är inte ointressant utan måste uppmärksammas mer, men diskrimineringslagstiftning är inte den rätta metoden.

Därför bör den nu framlagda propositionen avslås av riksdagen. Detta innebär att motion A5 yrkande 1 (fp) bör bifallas, vilket också innebär att motion A3 yrkande 1 (kd) tillgodoses.

## 3. Övrig lagstiftning mot diskriminering m.m. (punkt 2) (m)

av Mikael Odenberg (m), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Anna Kinberg (m).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 3. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A4 yrkande 2 samt avslår motionerna 2001/02:A3 yrkande 2 samt 2001/02:A5 yrkandena 2 och 3.

### *Ställningstagande*

Sverige är skyldigt att genomföra de båda direktiven. Vi godtar regeringens bedömning att det inte finns förutsättningar att införliva de båda direktiven avtalsvägen utan att detta bör ske genom lagstiftning. Vi godtar också den

lagtekniska utformningen. Samtidigt konstaterar vi att Sverige med den nya lagen får ytterligare en i en lång rad av delvis parallella och delvis överlappande lagar mot diskriminering. Det blir en allt mer komplicerad och oöverskådlig blandning av civilrättslig och straffrättslig lagstiftning med skiftande diskrimineringsgrunder och olika räckvidd. Särskilt rörig är den arbetsrättsliga lagstiftningen. Det har blivit allt svårare inte minst för de små företagen att överblicka de olika lagarnas bestämmelser. Situationen är djupt otillfredsställande och understryker vår uppfattning att all lagstiftning mot diskriminering borde sammanföras i en gemensam lag om mänskliga rättigheter. De olika ombudsmannamyndigheterna som har inrättats för att övervaka lagarna borde också läggas samman till en enda myndighet.

Vi tillstyrker med hänvisning till detta motion A4 yrkande 2 (m) och avstyrker motionerna A3 yrkande 2 (kd) och A5 yrkandena 2 och 3 (fp) i den mån de inte kan anses tillgodosedda med det anförda.

#### **4. Övrig lagstiftning mot diskriminering m.m. (punkt 2) (kd)**

av Stefan Attefall (kd) och Maria Larsson (kd).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 4. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A3 yrkande 2 samt avslår motionerna 2001/02:A4 yrkande 2 och 2001/02:A5 yrkandena 2 och 3.

##### *Ställningstagande*

Som framgått av vår reservation ovan anser vi att frågan om ett skydd för deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning bör hänskjutas till den pågående utredningen om ett vidgat skydd mot diskriminering. Det är troligt att en mer samlad bedömning av diskriminerings- och särbehandlingsfrågor i arbetslivet kan göra en lag lättare att förstå för företagarna som skall efterleva lagstiftningen. Speciellt svårt är det för småföretagen att hela tiden få nya lagar att förhålla sig till. De har varken tid eller råd att anpassa organisationen till nya lagar och regleringar. Risker är stor för missförstånd som kan få allvarliga följder.

Utredningen om ett vidgat skydd mot diskriminering bör komma med ett helhetsförslag avseende de fyra EG-direktiv som avser särbehandling och diskriminering, dvs. direktivet om likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung, om inrättandet av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, om ramavtal om deltidsarbete resp. direktivet om ramavtal om visstidsarbete.

Det anförda innebär att vi anser att motion A3 yrkande 2 (kd) bör bifallas av riksdagen. Övriga i sammanhanget behandlade motioner avstyrks i den mån de inte kan anses tillgodosedda med det anförda.

## 5. Övrig lagstiftning mot diskriminering m.m. (punkt 2) (fp)

av Runar Patriksson (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 5. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A5 yrkandena 2 och 3 samt avslår motionerna 2001/02:A3 yrkande 2 och 2001/02:A4 yrkande 2.

### *Ställningstagande*

Det finns redan flera lagar som behandlar olika former av diskriminering på arbetsmarknaden. Det är lätt att inse att lagstiftningen med det nya lagförslaget blir alltmer komplex och svåröverskådlig. Risken finns också att lagarna förlorar i tyngd när de blir många. Som Folkpartiet framhållit tidigare bör man överväga att samla alla bestämmelser mot diskriminering i en lag. Eftersom frågan nu är föremål för utredning anser vi att den i propositionen föreslagna lagen borde tas upp i denna utredning.

Det anförda innebär att jag anser att motion A5 yrkandena 2 och 3 (fp) bör bifallas av riksdagen. Motionerna A3 yrkande 2 (kd) och A4 yrkande 2 (m) bör avslås i den mån de inte kan anses tillgodosedda med det anförda.

## 6. Information och lagstiftning (punkt 3) (fp)

av Runar Patriksson (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 6. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A5 yrkande 4.

### *Ställningstagande*

Enligt min mening är det olyckligt om regeringen tror att alla problem med diskriminering på arbetsmarknaden enbart löses genom lagstiftning. I många fall kan delar av ett problem lösas genom information. Lagarna borde därför kompletteras med informationskampanjer för att också på denna väg komma åt diskrimineringsproblemen. Detta bör ges regeringen tillkänna.

Det anförda innebär att motion A5 yrkande 4 (fp) bör bifallas av riksdagen.

## **7. Godkännande av ILO-konventionen om deltidsarbete (punkt 5) (m)**

av Mikael Odenberg (m), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Anna Kinberg (m).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen avslår förslaget i proposition 2001/02:97 om godkännande av Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 175) om deltidsarbete. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A4 yrkande 1.

### *Ställningstagande*

Regeringen anser att de hinder som tidigare förelegat för en svensk ratificering av ILO-konventionen om deltidsarbete nu är undanröjda och föreslår att riksdagen godkänner konventionen. Enligt vår uppfattning är det tillfyllest av Sverige införlivar de två EG-direktiven genom den föreslagna lagstiftningen. ILO-konventionen tillför inget ytterligare i frågan. Vi förordar att Sverige även framgent avstår från att tillträda konventionen.

Vi anser alltså att propositionen skall avslås i denna del, vilket innebär att vi tillstyrker motion A4 yrkande 1 (m).

## **8. Ändringar i fråga om deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar (punkt 6) (v)**

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 8. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A316 yrkandena 5–7 samt avslår motionerna 2000/01:A810 yrkande 3, 2001/02:A220 yrkandena 4 och 5, 2001/02:A232, 2001/02:A233, 2001/02:A252, 2001/02:A262, 2001/02:A264, 2001/02:A273, 2001/02:A290, 2001/02:A328, 2001/02:A338, 2001/02:A365, 2001/02:A372, 2001/02:A373, 2001/02:A374 och 2001/02:So503 yrkande 2.

### *Ställningstagande*

Under de senaste åren har antalet fasta jobb ökat. Sett ur ett längre perspektiv har dock de tillfälliga jobben blivit fler, och många människor har en otrygg anställningssituation. Värst utsatta är de behovs- eller timanställda. Det är oftast kvinnor i den offentliga sektorn men även i privat sektor.

Det finns en mängd beskrivningar av hur människor med tillfälliga anställningar drabbas: Svårigheter att få bostad och liten möjlighet att ta lån och att



vara kreditvärdig. De timanställda har än svårare att klara vardagliga saker som de flesta anser som naturliga, t.ex. att gå till tandläkaren på bokad tid.

Utredningen som Arbetslivsinstitutet gör skall visserligen kartlägga förekomsten av tidsbegränsade anställningar, men utredningen har inget uttalat uppdrag att komma med förslag hur dessa anställningar skall begränsas.

Vänsterpartiet anser att grunden måste vara fasta heltidsjobb. Undantag skall sedan kunna göras genom kollektivavtal, men enbart om det finns sakliga skäl.

De förändringar som genomfördes år 1996 för att angripa missbruket av vikarier har, vilket Vänsterpartiet befarade, visat sig otillräckliga. Utvecklingen har visat att lagen inte är tillräcklig för att komma åt missbruket med visstidsanställningar.

Trots att många har haft en otrygg anställningssituation infördes år 1996 ytterligare en osäker anställningsform, ÖVA, överenskommen visstidsanställning. Skillnaden mellan ÖVA och andra former av visstidsanställningar är att det inte behövs några sakliga skäl för att inrätta en överenskommen visstidsanställning. Den tillgodoser inte någon särskild person eller något särskilt behov. Grunden för att införa ÖVA var att ge arbetsgivaren större makt över anställningsformen. Den motiverades med sysselsättningsskäl. Av de utvärderingar som gjorts framgår att de äldre formerna av tidsbegränsade anställningar är fullt tillräckliga. Vänsterpartiet anser att ÖVA måste avskaffas.

Enligt Vänsterpartiets uppfattning bör alla former av visstidsanställningar efter 18 månader inom ramen av en treårsperiod övergå i en tillsvidareanställning. Detta är nödvändigt för att fånga in den sämsta formen av anställning, nämligen behovs- och timanställning. Många kvinnor inom kommunsektorn har denna anställningsform, och ytterligare exempel är objektsanställda personliga assistenter. Diskrimineringen av kvinnor är mycket tydlig på denna punkt. Riksdagen får inte vara överksam.

Det anförda innebär att vi anser att motion A316 yrkandena 5–7 (v) bör bifallas. De övriga i sammanhanget berörda motionerna bör avslås.

## **9. Allmänna frågor om arbetsrätten (punkt 7) (m)**

av Mikael Odenberg (m), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Anna Kinberg (m).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 9. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A349 yrkandena 1, 2, 3, 4 och 7 samt 2001/02:Kr425 yrkande 3 samt avslår motionerna 2001/02:A236 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A237 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A314 yrkandena 2 och 3, 2001/02:A389 yrkande 25 och 2001/02:N267 yrkande 17 i denna del.

### *Ställningstagande*

Den traditionella, storskaliga produktionen ersätts i snabb takt av en mer individanpassad företagsamhet. Synen på anställning förändras och nya relationer suddar ut invanda gränser mellan anställda, uppdragstagare och ägare. Medarbetarna ges större ansvar och befogenheter samtidigt som kraven på kunskap och kompetens ökar. Den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen har inte utvecklats i samma takt utan är anpassad till gårdagens arbetsmarknad som var präglad av industrisamhället. Den blir därmed ett ökande hinder för tillkomsten av nya jobb. Lagstiftningen måste moderniseras.

Utgångspunkten skall vara att det är den enskilde som är bärare av arbetets rättigheter. De fackliga organisationerna skall företräda arbetstagarna på grundval av deras uppdrag, inte till följd av tvingande regler. Dagens lagstiftning tar ställning för organisationerna, vilket innebär att individerna kommer i kläm. Bestämmelser om avtalsområden, rätt för centrala organisationer att bestämma vilket kollektivavtal som skall gälla på arbetsplatsen och den fackliga vetorätten mot entreprenader är exempel på hur lagen bestämmer över företagens och de anställdas huvuden hur de skall bedriva verksamheten.

Vi vänder oss mot påståendena att våra förslag skulle försämra för arbetstagarna. Självklart skall det arbetsrättsliga regelverket syfta till att trygga den enskildes ställning på arbetsmarknaden. I detta behövs en bättre balans mellan fackliga privilegier och den enskildes förenings- och avtalsfrihet än i den nu gällande lagstiftningen.

Dagens lagstiftning skyddar genom t.ex. turordningsregler och tillsvidarekontrakt dem som har lyckats ta sig in på arbetsmarknaden på bekostnad av dem som inte ännu lyckats göra det. Turordningsreglerna blir ett särskilt problem för ungdomar. Vid en konjunkturnedgång blir muren mellan de fast anställda och de andra än större. De icke-etablerade kastas ut i arbetslöshet, trots att deras kompetens kanske hade behövts för viktiga arbetsuppgifter.

En fungerande arbetsmarknad skall stå på två ben: Avtalsfrihet och rättstrygghet. Fria avtal skall utgå från individer och företag. En arbetsgivare skall inte vara skyldig att tillämpa kollektivavtalet på andra arbetstagare än dem som omfattas av avtalet, dvs. medlemmarna i organisationen.

En verklig föreningsfrihet måste vara både positiv och negativ. Båda måste stärkas. I den positiva föreningsfriheten måste ingå rätten att organisera sig och förhandla lokalt. Människor måste ges möjlighet att välja mellan olika avtal, även individuella sådana. Den negativa föreningsfriheten avser rätten att slippa vara med i en förening. Medlemskap skall krävas i den fackliga organisation som vill att den enskilde skall omfattas av dess kollektivavtal.

Det är viktigt att en fri arbetsmarknad inte hämmas på EU-nivå, till exempel i form av unionsomfattande kollektivavtal eller fackliga regler. Detta står i strid inte bara med de principer som vi framfört ovan, utan även med den viktiga subsidiaritetsprincipen. Svenska företrädare i EU:s instanser måste verka för att besluten fattas så nära medborgarna som möjligt.

Vi tillstyrker med det anförda motionerna A349 yrkandena 1, 2, 3, 4 och 7 (m) och Kr425 yrkande 3 (m). Motionerna A389 yrkande 25 (fp), A236 yr-

kandena 1 och 2 (m), A237 yrkandena 1 och 2 (m) avstyrks i den mån de inte får anses tillgodosedda med det anförda. Motionerna A314 yrkandena 2 och 3 (v) och N267 yrkande 17 i denna del avstyrks.

#### **10. Allmänna frågor om arbetsrätten (punkt 7) (v)**

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 10. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A314 yrkandena 2 och 3 samt avslår motionerna 2001/02:A349 yrkandena 1, 2, 3, 4 och 7, 2001/02:A236 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A237 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A389 yrkande 25, 2001/02:Kr425 yrkande 3 samt 2001/02:N267 yrkande 17 i denna del.

##### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet har under många år krävt att arbetsrätten förbättras och föreslagit att de nya förutsättningarna i arbetslivet skall utredas. Detta har hör sammats av riksdagen. Arbetslivsinstitutet har fått i uppdrag att utreda detta. Syftet med uppdraget är att ”försäkra sig om att lagstiftningen uppfyller kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad”.

Frågor om anställningsform och anställningsvillkor gäller makt och maktlöshet med en tydlig könsdimension. Enligt Vänsterpartiets mening är det anmärkningsvärt att det i uppdraget inte nämns något om att översynen skall belysa situationen utifrån ett könsperspektiv. Vänsterpartiet anser att uppdraget bör kompletteras dels i detta hänseende, dels med en uppmaning om att de förändrade turordningsreglerna skall utredas särskilt.

Detta innebär att vi anser att motion A314 yrkandena 2 och 3 (v) bör bifallas av riksdagen. Övriga i sammanhanget behandlade motioner bör avslås.

#### **11. Allmänna frågor om arbetsrätten (punkt 7) (fp)**

av Runar Patriksson (fp).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 11. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A389 yrkande 25 och 2001/02:N267 yrkande 17 i denna del samt avslår motionerna 2001/02:A236 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A237 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A314 yrkandena 2 och 3, 2001/02:A349 yrkandena 1, 2, 3, 4 och 7 samt 2001/02:Kr425 yrkande 3.

*Ställningstagande*

För varje år som går blir det allt mer nödvändigt och uppenbart att lagarna måste förändras och moderniseras. Det är inte möjligt att ha en lagstiftning som är anpassad till 1970-talets behov och arbetsmarknad eftersom utgångspunkten på den tiden var att en anställd arbetade hos samma arbetsgivare genom hela sitt yrkesverksamma liv.

Dagens arbetsrättsliga lagstiftning bidrar till att cementera arbetslösheten på en högre nivå än nödvändigt och den skapar problem med lönebildningen. Lagstiftningen skall ses som ett instrument för att skapa balans mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmarknaden. Den nuvarande lagstiftningen kom till därför att man ansåg att den anställde hade en svag position i förhållande till arbetsgivaren. Det var riktigt då, och gäller fortfarande. Vad som har gått snett är att organisationerna både på arbetstagar- och arbetsgivarsidan inte sökt eller faktiskt nått en bättre ordning för lönebildningen och ett större inflytande för den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren.

Det är ändå viktigt att påpeka att det i huvudsak är i avtal mellan arbetsmarknadens parter som frågorna skall lösas. Lagstiftning skall användas endast i de fall som det är uppenbart att nuvarande regler inte fungerar som tänkt.

De förändringar som fyrpartiregeringen genomförde och som gällde under år 1994 var välbehövliga. Beslutet av den socialdemokratiska regeringen att upphäva dem var förödande för företagsamheten.

Dessbättre har en del hänt med lagstiftningen under senare år genom initiativ från de borgerliga partierna. Vi syftar på förbudet mot blockader mot enmans- och familjeföretag och turordningsundantaget för småföretag avseende högst två arbetstagare.

En fortsatt reformering brådskar dock, inte minst mot bakgrund av att arbetsmarknaden hela tiden förändras och att fler får andra anställningsformer än fast anställning. Konkret anser vi bl.a. vetomöjligheterna vid entreprenader bör tas bort och att den s.k. lex Britannia bör slopas.

En parlamentarisk utredning bör tillsättas skyndsamt för att lägga fram förslag om en arbetsrätt som är anpassad till 2000-talets arbetsmarknad. Bland det som bör studeras är hur man kan få in de nya anställningsformerna i det arbetsrättsliga systemet.

Det anförda innebär att vi anser att motion A389 yrkande 25 (fp) bör tillstyrkas. Övriga i sammanhanget behandlade motioner avstyrks i den mån de inte kan anses tillgodosedda med det anförda.

**12. Lönebildningen (punkt 8) (m)**

av Mikael Odenberg (m), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Anna Kinberg (m).

*Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 12. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A219 yrkandena 1–5 samt avslår motionerna 2001/02:A234 och 2001/02:A367 yrkandena 22–24.

### *Ställningstagande*

Alla som arbetar heltid skall kunna leva på sin lön och alla arbetstagare skall kunna känna att de kan påverka sin lön. Så är inte fallet i Sverige. Det finns ett utbrett missnöje med den nuvarande lönebildningen.

Lönebildningen måste bli friare. Den nödvändiga flexibiliteten och anpassningsförmågan saknas. I alltför liten utsträckning bidrar lönebildningen till att skapa balans på arbetsmarknaden och till att underlätta företagens rekrytering.

Trots relativt sett höga arbetskraftskostnader betalar sig långa studier dåligt i Sverige. Samtliga undersökta akademiska yrken hade en lägre ekonomisk standard än industriarbetarna när skatt, nödvändiga fasta utgifter och studiemedelsavgiften betalats.

Lönebildningen skall bestämmas genom lokala förhandlingar så nära den enskildes verklighet som möjligt eftersom individuella löner mera direkt belönar de anställdas kunskaper och arbetsresultatet. Detta motverkar också ”lön efter kön”.

Det går dock inte lägga hela ansvaret för lönebildningen på parterna. En mängd faktorer påverkar löneutvecklingen. I alla avgörande hänseenden bestämmer staten förutsättningarna genom sin ekonomiska politik i stort och genom bl.a. skatte-, närings-, utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken och genom utformningen av lagar och regler.

Vi anser att politiken bör läggas om i följande riktning.

- En inkomstskattereform genom successivt avvecklad inkomstskatt och höjt grundavdrag i två steg
- En successiv avveckling av statsskatten, som är att betrakta som en skatt på utbildning och kunskap
- Införande av en allmän arbetslöshetsförsäkring som innebär att alla som uppfyller arbetsvillkoret omfattas; ersättning utges under högst 300 dagar med återkvalificering endast genom arbete.

Det anförda innebär att vi tillstyrker motion A219 yrkandena 1–5 (m) samt avslår motionerna A234 (m) och A367 yrkandena 22–24 (kd) i den mån de inte anses tillgodosedda med det anförda.

### 13. Lönebildningen (punkt 8) (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Maria Larsson (kd).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 13. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A367 yrkandena 22–24 samt avslår motionerna 2001/02:A219 yrkandena 1–5 och 2001/02:A234.

#### *Ställningstagande*

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

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

- *Den första tillväxtfällan* är den i internationell jämförelse låga andelen anställda inom den privata sektorn. Detta leder till en låg dynamik på arbetsmarknaden samtidigt som den undergräver möjligheten till nya sysselsättningstillfällen.
- *Den andra tillväxtfällan* är den låga rörligheten på arbetsmarknaden som resulterar i flaskhalseffekter. Orsaken till detta är bl.a. de höga skatteki-larna samt den sammanpressade lönestrukturen. Exempelvis har många offentligt anställda akademiker lägre livslöner än personer inom den pri-vata sektorn som har gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå. För en fungerande arbetsmarknad och ett bra näringslivsklimat krävs att lönebildningen bättre avspeglar tillgång och efterfrågan på arbetskraften.
- *Den tredje tillväxtfällan* är det faktum att utbildning lönar sig dåligt i Sverige, vilket är förödande för vår framtida konkurrenskraft. Svenska akademiker har internationellt sett betydligt lägre löner än motsvarande grupper i Västeuropa. Det gäller för akademiker både i privat och offentlig tjänst. Lönebildningen bör på ett bättre sätt än i dag ta hänsyn till lön-tagarens kompetens och kunnande, den prestation som utförs och det ansvar arbetsuppgiften innebär. Lönebildningen bör också stimulera den enskilde till lärande, ansvarstagande och goda arbetsprestationer. I prak-tiken innebär dessa hänsynstaganden att lönebildningen i större utsträck-ning bör ske på det lokala planet och vara mera individuellt inriktad. Samtidigt bör man i en mer individuellt inriktad lönebildning vara ytterst observant på den ojämlika situation som kan uppstå vid en löneförhand-

ling mellan en arbetsgivare och en enskild individ. Arbetstagarorganisationer har därför en viktig stödande och rådgivande roll.

- *Den fjärde tillväxtfällan* är de höga anställningströsklarna, både för företag och individer. Detta gäller inte minst rekrytering av lågutbildade som oftast saknar yrkeserfarenhet. För individen gör ersättningar från arbetslöshetsförsäkringen samt marginaleffekter att arbete vid låga inkomster ofta inte lönar sig jämfört med alternativet att inte arbeta. För företagen innebär relativt höga ingångslöner och hög skatt på arbete tillsammans med vissa arbetsrättsliga regler att företagen drar sig för att anställa personer med låg utbildning och liten erfarenhet i relation till det som efterfrågas.

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

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

- De ekonomisk-politiska ramarna för lönebildningen skall vara stabila och främja ett ansvarsfullt beteende hos parterna på arbetsmarknaden, de enskilda företagen och de anställda. Statlig inkomspolitik avvisas.
- För att uppmuntra arbete, utbildning, kompetensutveckling och ökat ansvarstagande måste skatten på arbete sänkas för alla, exempelvis genom höjt grundavdrag och/eller förvärsavdrag. Maximal marginalskatt skall vara 50 % i enlighet med skattereformen 1990/91.
- Arbetslöshetsförsäkringen betalas i dag genom relativt blygsamma medlemsavgifter, arbetsgivarnas arbetsmarknadsavgifter men framför allt över statsbudgeten. Försäkringen bör vara obligatorisk och i större utsträckning än i dag finansieras genom avgifter från de försäkrade. När arbetslösheten stiger ökar avgifterna, när den sjunker minskar de. En sådan modell ger incitament för en bättre fungerande lönebildning. Lönta-garna kompenseras genom sänkta inkomstskatter.
- Ett vinstdelningssystem för de anställda bör införas. Ett sådant system skapar en god och flexibel koppling mellan företagets vinster och de anställdas ersättningar. Arbetsgivaravgifter bör inte tas ut på ersättning från ett vinstdelningssystem.
- För att utbildning skall premieras bättre och bristyrken skall kunna locka till sig arbetskraft måste lönebildningen ge utrymme för en bättre löneutveckling inom dessa yrken jämfört med hur det fungerat hitintills. Därmed kan också ökade möjligheter skapas för tillkomst av arbeten inom branscher med relativt låga ingångslöner. Fler sådana arbeten ökar möjligheten för många att komma in på arbetsmarknaden. Skattesänkningar för låginkomsttagare kan underlätta en sådan process.
- Lagregleringen av kollektivavtalen bör ses över för att öka den enskildes rättigheter och främja en bättre fungerande lönebildning. Bland annat

borde möjlighet för enskilda löntagare att sluta avtal med arbetsgivare utan hänsyn till gällande kollektivavtal underlättas. Riskerna för att enskilda arbetstagare utnyttjas otillbörligt genom att hamna i en underlägsen position, exempelvis vid hög arbetslöshet, måste beaktas i denna översyn. Lagstiftning om att stridsåtgärder skall vara proportionerliga bör införas. Vi återkommer till detta i en efterföljande reservation

- Arbetsmarknadens parter bör eftersträva ökad flexibilitet vad gäller lönebildning för ungdom. Lägre ingångslöner inom vissa branscher kan vara ett verksamt sätt att få fler unga i arbete. Detta bör i första hand lösas avtalsvägen.

Enligt vår uppfattning är det arbetsmarknadens parter som har det direkta ansvaret för lönebildningen. Staten kan dock genom lagstiftning och institutionella ramar skapa förutsättningar för en bättre lönebildning. Vi anser därför att utvecklingen av den tidigare förlikningsmannarexpeditionen till ett medlingsinstitut kan vara något positivt.

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

En viktig uppgift för Medlingsinstitutet är att se till att statistik om löner finns tillgänglig på ett relevant sätt.

Det är endast arbetsmarknadens parter som kan utveckla löneformer och anställningsvillkor som är anpassade till dagens och morgondagens arbetsmarknad med dess snabba omvandlingstakt. Inrättandet av Medlingsinstitutet får därför inte leda till statlig inkomspolitik. Även fortsättningsvis är det arbetsmarknadens parter som har huvudansvaret för lönebildningen.

Slutligen anser vi att Medlingsinstitutet bör ha nödvändig kompetens för att arbeta med jämställdhetsfrågor samt övriga diskrimineringsformer när det gäller lönebildning. Detta är ett bra incitament för att fortsätta arbetet med att undanröja osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män liksom på andra områden där lönesättningen sker på ett diskriminerande sätt.

Sammanfattningsvis föreslår vi att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om lönebildningen. Detta innebär att riksdagen bör bifalla motion A367 yrkandena 22–24 (kd) och avslå motionerna A219 yrkandena 1–5 (m) och A234 (m).

#### **14. Cheflöner m.m. (punkt 9) (v)**

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 9 borde ha följande lydelse:



Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 14. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2000/01:A226 yrkandena 1–5 samt 2000/01:A601 yrkandena 1 och 2.

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet har vid flera tillfällen påtalat det orimliga i att bevilja fantasi-löner och att ge omotiverat höga avgångsvederlag för ledande personer i både privat och offentlig tjänst. Det är orimligt att begära att löntagarna ensidigt skall visa samhällsansvar och hålla tillbaka sina lönekrav när storföretagens chefer beviljas skyhöga löner, bonus och fallskärmsavtal och när en del chefer i statliga verk och bolag fått fantasilöner och höga avgångsvederlag. Om det upplevs som om ett litet brödraskap belönar varandra med olika förmåner blir det svårt att hålla ihop samhället.

Lönebildningen måste ses i ljuset av ökade samhällsklyftor. Den rikaste tiondelen av hushållen ökade under 1990-talet sina disponibla inkomster med betydligt mer än de med de lägsta inkomsterna. Den rikaste tiondelen disponerade 22,5 % av de totala disponibla inkomsterna.

Vänsterpartiet anser att det bör tillsättas en låg- och höginkomstutredning med syftet att undersöka vilka grupper som fått det bättre och vilka som fått det sämre till följd av avregleringen av penning- och kreditmarknaden och på grund av börsuppgången. Utredningen bör även belysa vad som ligger bakom att den disponibla inkomsten minskat för låginkomsttagare och varför den ökat för höginkomsttagarna. En granskning bör ske av förmåner och privilegier bland ekonomiska och politiska makthavare.

Vänsterpartiet anser att staten som arbetsgivare bör vara en pådrivare genom att skapa legitimitet för viktiga verksamheter och ett bra samhällsklimat. Statsministerns lön bör vara tak för ledande offentliga befattningshavare eftersom det uppdraget rimligen bör ses om statens viktigaste. Detta tak borde också kunna vara moralisk norm för kommuner, landsting och privata företag.

Vänsterpartiet anser även att de trygghetspaket, ”fallskärmar”, som finns skall ses över och stramas upp, t.ex. genom att anknytas till lagen om anställningsskydd eller till riksdagsledamöternas villkor.

Påståendet att toppchefer har en särskilt utsatt ställning som skulle motivera stora avgångsvederlag anser vi vara starkt överdrivet. Risken är snarare att överdådiga avgångsvederlag gör vissa toppchefer ekonomiskt oberoende för återstående arbetsliv. Avgångsvederlag skall vara en rimlig omställningsförsäkring, inte en garanterad hög levnadsstandard livet ut.

En annan fråga gäller ersättningen för olika slag av sidouppdrag. Vänsterpartiet anser att sådana uppdrag bör reducera lönen i motsvarande grad. Lön och förmåner skall bestämmas efter det arbete som förväntas ingå. Om uppdraget innebär att den egna myndigheten eller bolaget representeras skall grundlönen reduceras motsvarande arvodet.

Vänsterpartiet anser också att arvodena för uppdrag i statliga styrelser i dag är förhållandevis höga. Nivån bör sänkas.

Det anförda innebär att vi tillstyrker motion 2000/01:A226 yrkandena 1–5 (v). Motion 2000/01:A601 yrkandena 1 och 2 (v) får anses tillgodosedd med det anförda.

### **15. Stridsåtgärder (punkt 10) (m, kd, c, fp)**

av Margareta Andersson (c), Mikael Odenberg (m), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Maria Larsson (kd), Henrik Westman (m), Anna Kinberg (m) och Runar Patriksson (fp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 15. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A219 yrkandena 7 och 8, 2001/02:A349 yrkande 5 i denna del, 2001/02:A367 yrkandena 31 och 32 samt 2001/02:N267 yrkande 17 i denna del.

#### *Ställningstagande*

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

Vi kan konstatera att strejkrätten är mer begränsad i flera europeiska länder än vad den är i Sverige. I exempelvis Tyskland måste facket ta hänsyn till de ekonomiska skadeverkningarna av en strejk.

Vi anser att även sympatiåtgärder bör förbjudas. Enligt vår uppfattning är det svårt att rättsligt motivera rätten till sympatiåtgärder. Den rätten försvaras i dag bara av den fackliga sidan som uppfattar rätten till sympatiåtgärder som en del av kollektivavtalssystemet. Den egentliga grunden för rätten till stridsåtgärder – att träffa kollektivavtal – finns inte vid sympatiåtgärder. Det behöver inte heller förekomma någon som helst intressegemenskap mellan den part som vidtar sympatiåtgärden och den part i primärkonflikten som sympatiåtgärden avser att stödja. Det kan t.o.m. vara så att en part som har träffat kollektivavtal efter stridsåtgärder i de egna förhandlingarna sedan också drabbas av sympatiåtgärder. Ett annat skäl för ett förbud mot sympatiåtgärder är den ökade sårbarheten hos företagen till följd av den tekniska utvecklingen.

Vi föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om att införa ett proportionalitetskrav och att förbjuda sympatiåtgärder. Det innebär att riksdagen bör bifalla motionerna A219 yrkandena 7

och 8 (m), A349 yrkande 5 i denna del (m), A367 yrkandena 31 och 32 (kd) samt N267 yrkande 17 i denna del (fp).

## **16. Integritet i arbetslivet (punkt 11) (v)**

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 16. Riksdagen bifaller därmed motionerna 1999/2000:A723 yrkande 13 och 2001/02:A316 yrkande 1 samt avslår motionerna 2001/02:A238, 2001/02:A245, 2001/02:A327, 2001/02:A354 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A378 samt 2001/02:Ju388 yrkande 10.

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiet anser att det finns anledning att ifrågasätta att man i det privata näringslivet i dag i allt större utsträckning använder sig av medicinska kontroller. Detta sker helt utan stöd av lag, kollektivavtal, andra regler eller gemensamma normer. Detta är djupt otillfredsställande. Kontroller av detta slag är ett stort intrång i det privata livet. Vi har efterlyst en strategi för hur arbetet mot alkohol och narkotika måste utvecklas. När kontroller som hotar integriteten är nödvändiga måste det finnas en genomtänkt kedja av åtgärder så att man vet vad som skall kontrolleras, vem som skall kontrollera, hur svar skall användas och av vem. Löntagarnas personliga integritet måste garanteras så långt som möjligt.

Vi kan nu konstatera att en utredning om personlig integritet i arbetslivet har presenterat sitt förslag om en ny lag. Vi välkomnar en lag på området men utan att i detta sammanhang binda oss för den närmare utformningen. Eftersom en reglering är ytterst angelägen, förutsätter vi att regeringen snarast efter sedvanlig beredning återkommer med ett lagförslag.

Oavsett vad som nyss sagts anser vi att det finns anledning att vara kritisk till vissa delar av förslaget. Dess anknytning till personuppgiftslagen (PUL) kan göra lagen svårtillämpad och därmed mindre effektiv. Skyddet för den personliga integriteten måste ha hög dignitet. Utrymmet för undantag måste vara mycket begränsat.

Det anförda innebär att vi anser att motionerna 1999/2000:A723 yrkande 13 (v) och A316 yrkande 1 (v) bör bifallas. Övriga i sammanhanget behandlade motioner avstyrks.

## **17. Yttrandefrihet för privatanställda m.m. (punkt 12) (v)**

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 12 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 17. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:Ju388 yrkandena 8 och 9 samt avslår motionerna 2001/02:A224 yrkandena 1 och 2 samt 2001/02:A385 yrkande 4.

#### *Ställningstagande*

Ett särskilt problem som uppmärksammats av Vänsterpartiet är när verksamhet som tidigare bedrivits i offentlig regi privatiseras. Den generella grundlagsfästa meddelarfriheten ersätts då med en långtgående tystnadsplikt. Detta innebär bl.a. att privat verksamhet får konkurrensfördelar på bekostnad av arbetstagarens möjlighet att meddela sig när det exempelvis gäller missförhållanden på arbetsplatsen.

Frågorna har berörts i en utredning, Ds 2001:9. Detta förslag har mött viss kritik vid remissförandet.

Enligt Vänsterpartiets mening är det lagförslag som presenterats i utredningen inte tillräckligt långtgående. En lag om skydd för meddelarfrihet i offentligfinansierad verksamhet i privat regi skall bygga på principen att denna så långt som möjligt skall vara densamma som för offentliganställda. Om så erfordras kan lagstiftningen kompletteras med regler som skyddar verkliga företagshemligheter.

Man bör dessutom gå ett steg längre. Ett skydd behövs för meddelarfriheten på privata arbetsplatser i allmänhet, inte bara i verksamhet som är offentligfinansierad. Vänsterpartiet anser att en utredning bör ges i uppdrag att även utreda förutsättningarna för anställda i helt privat regi att få utöva sina grundlagsskyddade rättigheter. Även här bör lagen kunna kompletteras med regler för vad som skall anses som företagshemligheter.

Det anförda innebär att vi anser att riksdagen bör bifalla motion Ju388 yrkandena 8 och 9 (v). Motionerna A224 yrkandena 1 och 2 (mp) samt A385 yrkande 4 (mp) bör avslås.

### **18. Yttrandefrihet för privatanställda m.m. (punkt 12) (mp)**

av Kerstin-Maria Stalin (mp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 12 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 18. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A224 yrkandena 1 och 2 samt 2001/02:A385 yrkande 4 samt avslår motion 2001/02:Ju388 yrkandena 8 och 9.

#### *Ställningstagande*

Ett stort och växande arbetsmiljöproblem är rädslan för att framföra kritik på arbetsplatsen. Tystnaden har brett ut sig. Många arbetsgivare kräver i dag tystnad och lojalitet av medarbetarna. Inte bara privata arbetsgivare utan

också kommuner och landsting finns bland dem som anser att lojalitet betyder att inte kritisera sin arbetsgivare. Mest markant är detta inom den offentliga sektorn. Rädslan att framföra kritik gör att människor känner sig stressade och pressade.

Klimatet har blivit hårdare med ökad konkurrens och stramare ekonomi. Massarbetslösheten under 1990-talet har gjort att arbetsgivarna haft stor tillgång till arbetskraft och kunnat välja och vraka ur arbetslöshetskön.

Som framhålls i motion A224 (mp) uppger i dag 3 av 10 statstjänstemän att det är känsligt att framföra kritik mot arbetsgivaren. En enkätstudie bland 300 anställda inom LO-förbunden Fastighets och Livs visar att 26 respektive 23 % säger att de drar sig för att säga vad de tycker om arbetsmiljön och arbetsvillkoren.

Yttrandefriheten är lagskyddad, men undersökningar visar att det trots att lagen finns inte är så. En rapport från SKTF redovisar intervjuer med 1 400 personer anställda inom landsting, kommuner och kyrkan. Inom kyrkan vågar 6 av 10 inte framföra öppen kritik.

Rädslan att kritisera sägs vara störst bland kvinnor och äldre arbetstagare och bland administrativ personal. Nästan varannan kommunalt anställd vågar inte öppet ge kritik, och så många som 15 % avstår från kritik av rädsla för att förlora jobbet eller för att vålla problem på arbetsplatsen. Man håller hellre tyst om oegentligheter än säger ifrån.

De som har tidsbegränsade anställningar har svårast att säga ifrån. Hellre godtar man en dålig arbetsmiljö än inga löneyft eller inget arbete alls. Enligt en studie inom Arbetslivsinstitutet vill många tillfälligt anställda ha fast arbete, och därför tiger de om missförhållanden. Ju osäkrare ställning en anställd har, desto svårare blir det att framföra kritik.

Yttrande- och meddelarfriheten är grundlagsfäst, men gäller enbart i förhållande till staten. När nu privata företag tar över allt mer av den verksamhet som tidigare drevs i offentlig regi gäller inte längre dessa friheter. Den privata arbetsgivaren har rätt att kräva lojalitet mot mål och metoder. Den som yttrar sig offentligt riskerar disciplinära åtgärder eller i värsta fall uppsägning.

Vi anser att det borde införas en ny regel i medbestämmandelagen. Dessutom borde även personalen hos privata arbetsgivare omfattas av en ökad yttrandefrihet.

Efter flera motioner och interpellationer från oss i Miljöpartiet utreddes frågan om ökad yttrandefrihet. I departementspromemorian Ds 2001:9 läggs det fram förslag om en ny lag till skydd för privatanställdas yttrandefrihet. Genom detta förslag skulle problem av det slag som vi har beskrivit här ovan kunna åtgärdas. Det skulle fortfarande vara fritt att inom den privata industrin avtala om tystnadsplikt för de anställda. Vi anser att denna promemoria bör ligga till grund för ny lagstiftning.

Regeringen bör återkomma med förslag om en sådan lag och om ändringar i medbestämmandelagen i enlighet med vad vi beskrivit ovan.

Detta innebär att jag tillstyrker motionerna A224 (mp) yrkandena 1 och 2 samt A385 yrkande 4 (mp). Motion Ju388 yrkandena 8 och 9 (v) avstyrks.

### **19. Fackligt tolkningsföretråde (punkt 13) (m)**

av Mikael Odenberg (m), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Anna Kinberg (m).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 13 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 19. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A349 yrkande 5 i denna del och 2001/02:N267 yrkande 17 i denna del.

#### *Ställningstagande*

I enlighet med vad vi har utvecklat i vår reservation nr 9 ovan om den enskilde som bärare av arbetets rättigheter och om fria enskilda avtal anser vi att sådana regler måste tas bort som gynnar centrala organisationer på bekostnad av människorna på arbetsplatsen. Dit hör det fackliga tolkningsföreträdet vid vissa arbetsrättsliga tvister. Dessa regler bör alltså upphävas. Detta innebär att vi anser att motion A349 yrkande 5 i denna del (m) bör bifallas liksom motion N267 yrkande 17 i denna del (fp).

### **20. Vetoreglerna (punkt 14) (m, fp)**

av Mikael Odenberg (m), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m), Anna Kinberg (m) och Runar Patriksson (fp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 20. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A349 yrkande 5 i denna del och avslår motion 2001/02:A316 yrkande 13.

#### *Ställningstagande*

Den fackliga vetorätten mot anlitande av entreprenörer bör avskaffas. Den kan kritiseras av flera skäl. Det är principiellt felaktigt att de fackliga organisationerna getts långtgående befogenheter att vaka över hur lagregler efterlevs. Den som drabbas av reglerna har ingen möjlighet att bemöta anklagelserna, och han eller hon kan inte få en vetoförklaring rättsligt prövad. Reglerna fyller därför inte befogade krav på rättssäkerhet, och hindrar i stället sund konkurrens och försvårar nyetablering av företag.

Vi anser att motion A349 yrkande 5 i denna del (m) bör tillstyrkas. Vårt ställningstagande innebär att motion A316 yrkande 13 (v) bör avslås.

## 21. Vetoreglerna (punkt 14) (v)

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 21. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A316 yrkande 13 och avslår motion 2001/02:A349 yrkande 5 i denna del.

### *Ställningstagande*

Vetoreglerna har en viktig funktion. De ger möjlighet att granska om en entreprenör är seriös och uppfyller gällande normer i samhället. De är också ett sätt att motverka ekonomisk brottslighet. Emellertid borde reglerna förbättras i ett antal hänseenden.

Förutsättningen för att kunna utnyttja vetorätten är att det har hållits en förhandling mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen. Om arbetsgivaren struntar i detta kan vetorätten inte utövas, utan organisationen blir hänvisad att begära skadestånd. Det finns då inte några möjligheter att komma åt ett oseriöst entreprenadföretag via vetorätten. Arbetsgivaren skall inte ha fördel av att låta bli att förhandla. Vänsterpartiet anser därför att organisationen skall kunna använda sig av vetorätten även om det inte har hållits någon förhandling.

Variationen i strukturen i de fackliga organisationerna är stor, vissa har få stora arbetsplatser, andra har många små. Vänsterpartiet anser att vetorätten skall ligga på den nivå som den fackliga organisationen själv beslutar. Hänvisningen i 39 § till centrala arbetstagarorganisationer bör därför utgå.

Vetorätten utövas under hot om skadestånd för den fackliga organisationen. Ett skadestånd är rimligt om organisationen medvetet grovt missbrukar vetorätten eller är grovt oaktsam. Har däremot organisationen använt sin vetorätt på ett rimligt sätt med tanke på den information som fanns vid tillfället skall inte skadestånd kunna komma i fråga. Detta bör gälla även om den fackliga organisationen i ett senare skede inte skulle få rätt i sak. Om organisationen har ett hot om skadestånd hängande över sig blir det svårt att utnyttja de få konkreta rättigheter som arbetsrätten ger arbetstagar sidan. Organisationens tvingas att ha en alltför bred marginal för sitt handlande.

Avsaknad av kollektivavtal anses inte i sig strida mot ”god sed” på arbetsmarknaden. Detta innebär att det kan vara lättare att lägga in veto mot ett företag som har kollektivavtal, om detta har brutit mot avtalet vid upprepade tillfällen, än mot ett företag helt utan kollektivavtal. Vänsterpartiet anser att begreppet god sed är alltför vagt om det skall vara möjligt att ingripa mot s.k.

social dumpning. Om ett företag har skrivit under ett kollektivavtal finns en garanti för att rätt lön betalas ut och att den enskilde omfattas av försäkringar. Ett företag utan kollektivavtal kan däremot på ett helt annat sätt ensidigt ändra löne- och anställningsvillkor. Dessutom innebär ”den svenska modellen” att lönevillkoren bestäms i avtal och inte i lagar. Det är då viktigt att slå vakt om parternas ansvar för löne- och arbetsvillkor.

Vi anser att 38–40 §§ medbestämmandelagen bör ändras i enlighet med detta. Regeringen bör ges i uppdrag att återkomma med ett sådant lagförslag.

Det anförda innebär att vi tillstyrker motion A316 yrkande 13 (v). Moderaternas motion A349 yrkande 5 i denna del bör avslås.

## **22. Rättsläget vid företagsnedläggningar m.m. (punkt 15) (v)**

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 22. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A266 yrkandena 1 och 2 samt 2001/02:A316 yrkandena 8 och 10–12 samt avslår motionerna 2001/02:A217 yrkandena 1 och 2, 2001/02:A218 yrkandena 1–6, 2001/02:A249, 2001/02:A270, 2001/02:A274, 2001/02:A302 samt 2001/02:A306 yrkandena 1 och 2.

### *Ställningstagande*

Som Vänsterpartiet konstaterat i sin motion A316 pågår det en ständig omvandling av arbetslivet och näringslivet. Omvandling, nedläggning eller förflyttning av verksamheter är konkreta resultat av detta.

Utvecklingen genom produkt- och teknikbyten, branschens omvandling, nya utbildningskrav och nya sätt att organisera arbetet kan och bör inte stoppas, men den bör styras. Strukturomvandlingar har i Sverige inte setts som något negativt. Företag med hög produktivitet och därmed god lönebetalningsförmåga har utvecklats. Detta är viktigt för att skapa en bred skattebas som kan finansiera offentliga satsningar på infrastruktur, kultur, utbildning, vård och omsorg.

Åtgärder vid enskilda företags nedskärningar och nedläggningsbeslut bekostas främst via skattebetalarna kollektivt. Däremot är kraven på de enskilda företagen inte särskilt hårda i Sverige jämfört med hur det är i andra länder i Europa.

Enligt Vänsterpartiets mening är det uppenbart att löntagarnas rättigheter måste stärkas. Ett arbete måste påbörjas för att via lagstiftning stärka löntagarnas rättigheter vid företagsnedläggelser, t.ex. efter den modell som föreslagits i Frankrike. Tanken är att ett företag som vill lägga ned produktionen måste kunna motivera detta med hänsyn till ett bredare socialt och samhällsekonomiskt perspektiv. Det räcker således inte att vinsten är högre någon



annanstans. Om en godtagbar motivering inte lämnas skall regeringen kunna stoppa eller fördröja nedläggningen. Riksdagen bör hos regeringen begära förslag om detta.

Det anförda innebär att motionerna A266 yrkandena 1 och 2 (v) och A316 yrkandena 8 och 10–12 (v) tillstyrks. Övriga i sammanhanget behandlade motioner avstyrks i den mån de inte kan anses tillgodosedda genom det anförda.

### **23. Sakliggrundbegreppet (punkt 16) (v)**

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 23. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A316 yrkande 9.

#### *Ställningstagande*

Begreppet saklig grund är centralt i lagen om anställningsskydd. Vad som bedöms vara sakliga skäl kan variera över tiden beroende på ändrade värderingar och ett förändrat näringsliv. Samma lagstiftning kan uttolkas på olika sätt beroende på struktumvandling, kommersialisering av vård och skola, nya styrsystem med starka företagskulturer där likriktning av värderingar eftersträvas m.m. Lagstiftaren måste vara medveten om att lagars innehåll och rättsverkan på detta sätt kan förändras och luckras upp.

Att bli uppsagd av personliga skäl är ett hårt straff. Det har hänt att löntagare avskedats på grund av mindre förseelser och att detta har accepterats av Arbetsdomstolen. Enligt vår mening måste graden av misskötsel vara verkligt grov för att en uppsägning skall kunna tillgripas. Dagens rättstillämpning bör skärpas i fråga om när det skall vara möjligt att avskeda en person. Mindre drastiska och alternativa påföljder måste kunna tillgripas i stället för avskedande.

Vänsterpartiet anser att regeringen bör komma tillbaka med ett förslag om skärpning av kraven i fråga om när det skall finnas saklig grund för uppsägning av personliga skäl.

Det anförda innebär att vi anser att riksdagen bör bifalla motion A316 yrkande 9 (v).

**24. Turordningsundantag (punkt 18) (s, v)**

av Sven-Erik Österberg (s), Hans Andersson (v), Björn Kaaling (s), Laila Bjurling (s), Kristina Zakrisson (s), Anders Karlsson (s), Cinnika Beiming (s) och Carlinge Wisberg (v).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 18 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 24. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A276, 2001/02:A316 yrkande 2 och 2001/02:A345.

*Ställningstagande*

Vi vill inledningsvis peka på att lagen om anställningsskydd är en skyddslagstiftning till gagn för den svagare parten i ett anställningsförhållande. För att upprätthålla respekten för kravet på saklig grund vid uppsägning och för att objektivitet och rättssäkerhet iaktas när beslut skall fattas som kan få ingående konsekvenser för den enskilde är det viktigt att minimera utrymmet för godtycke i beslutsprocessen. Metoden att i förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationer diskutera turordningen, och när så bedöms som lämpligt göra de avvikelser som för båda sidor framstår som den bästa lösningen, är väl etablerad på arbetsmarknaden. På det sättet kan frågan om att undanta någon från turordningen avgöras av de lokala parterna som är de som känner förhållandena på arbetsplatsen bäst. Det godtycke som ensidiga arbetsgivarbeslut kan innebära undergräver rättssäkerheten för den enskilde och missgynnar påtagligt den svagare parten. Maktbalansen mellan de lokala parterna har förskjutits till arbetsgivarens fördel.

Att arbetstagsidan dessutom fråntagits möjligheten till rättslig överprövning av arbetsgivarens ensidiga beslut om undantag innebär en ytterligare förstärkning av arbetsgivarens ställning på bekostnad av de anställdas rättstrygghet. Syftet med den diskrimineringslagstiftning som genomförts under senare år är att öka mångfalden i arbetslivet och öka tryggheten för utsatta grupper. Arbetsgivarens rätt att helt efter eget huvud förfoga över turordningsundantagen ökar risken för diskriminering, och detta även om beslutet senare kan prövas enligt diskrimineringslagstiftningen.

Den kritik som vi framförde när turordningsundantaget infördes har visat sig befogad. Det finns nu tecken som tyder på att undantagsregeln tillämpas på ett sätt som inte kan godtas och att reglerna särskilt drabbar gravida och föräldralediga. Detta var en bakgrund till utskottets förslag förra våren om ett tillkännagivande om behovet av att förstärka skyddet för föräldralediga.

Ett ytterligare skäl till att vara kritisk mot undantagsregeln är de tröskeleffekter som kan uppstå med den utformning som undantaget fått. Det är av största vikt att regler konstrueras så att de inte i onödan skapar etablerings- och tillväxthinder för små företag. En gränsregel väcker dessutom ett antal frågor, som det skulle kunna bli tvist om.

Regeln bör alltså upphävas och ersättas med vad som gällde före den 1 januari 2001. Utskottet förutsätter att regeringen snarast återkommer med ett sådant lagförslag. Vad vi här har anfört bör ges regeringen till känna. Det innebär att vi tillstyrker motionerna A276 (s), A316 yrkande 2 (v) och A345 (s).

## **25. Återanställningsrätt m.m. (punkt 21) (m, kd, fp)**

av Mikael Odenberg (m), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Maria Larsson (kd), Henrik Westman (m), Anna Kinberg (m) och Runar Patriksson (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 21 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 25. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A367 yrkandena 28–30 och avslår motion 2001/02:A316 yrkande 3.

### *Ställningstagande*

Under fyrpartiregeringen åren 1991–1994 genomfördes en rad förändringar av arbetsrätten för att underlätta en mer flexibel arbetsmarknad och möjliggöra en anpassning till de förhållanden under vilka de mindre företagen lever. Dessa regler upphävdes dock av den socialdemokratiska regeringen. I vissa delar har reglerna sedan åter ändrats, men enligt vår mening på ett otillräckligt sätt.

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

Vi anser också att skyldigheten att återanställa bör ändras till sex månader från nuvarande nio månader för viss arbetskraft, till exempel för personer under 55 år.

Visstidsanställning vid tillfällig arbetsanhopning får enligt anställningsskyddslagen avse sammanlagt högst sex månader under två år. Denna korta tid kan enligt vår uppfattning leda till att arbetsgivare ser sig tvungna att välja att öka övertidsuttaget i stället för att nyanställa. Det är inte rimligt att kräva att ett företag som får ett tillfälligt behov av arbetskraft som varar längre än sex månader skall tillsvidareanställa den nödvändiga personalen för att kort tid därefter säga upp den på grund av arbetsbrist. Med för korta tidsgränser kan det också bli nödvändigt för arbetsgivaren att byta ut den visstidsanställda

arbetsstyrkan efter sex månader. Detta gäller framför allt i de mindre företagen. Vi anser därför att man bör pröva att införa en tidsgräns på upp till två år.

Sammanfattningsvis föreslår vi att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om en tiden för provanställning, tiden för återanställning och om förlängning av tidsgränserna för visstidsanställningar. Detta innebär att riksdagen bör bifalla motion A367 yrkandena 28–30 (kd). Motion A316 yrkandena 3 och 4 (v) bör avslås.

## **26. Återanställningsrätt m.m. (punkt 21) (v, mp)**

av Hans Andersson (v), Carlinge Wisberg (v) och Kerstin-Maria Stalin (mp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 21 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 26. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A316 yrkande 3 samt avslår motion 2001/02:A367 yrkandena 28–30.

### *Ställningstagande*

Återanställningsrätten har försämrats. Den är viktig för att förhindra fingerade uppsägningar. Med argumentet övertalighet sägs en person upp, men snart anställs en annan. En arbetsgivare som vill bli av med en anställd utan att ha saklig grund för uppsägning kan använda sig av övertalighetsargumentet. Det kan gälla en kvinna som blivit gravid.

Vi anser att den tidigare gränsen skall återinföras. Återanställningsrätten bör alltså åter gälla i tolv månader. Det innebär att vi anser att motion A316 yrkande 3 (v) bör bifallas av riksdagen. Motion A367 yrkandena 28–30 bör avslås.

## **27. Centralt godkännande (punkt 22) (v)**

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 22 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 27. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A316 yrkande 4.

### *Ställningstagande*

Alarmerande rapporter kommer om att föräldralediga och gravida löntagare sätts åt sidan när turordningslistor fastställs vid uppsägningar. Ärendena ökar hos JämO. Låga födelsetal är mot denna bakgrund ingenting att förvånas

över. Försämringarna av arbetsrätten och bristande bevakning och tillämpning av den gällande lagen drabbar många kvinnor.

Vid företagskriser har de lokala fackföreningarna en svag förhandlingsposition. Enligt Vänsterpartiets mening bör undantag från lagen vid turordningen prövas av den centrala fackliga organisationen. Riksdagen bör hos regeringen begära förslag som innebär att avvikelser från lagens turordningsregler som berör gravida och föräldralediga skall godkännas av den centrala fackliga organisationen.

Det anförda innebär att vi anser att motion A316 yrkande 4 (v) bör bifallas av riksdagen.

## **28. Stuverimonopolet m.m. (punkt 23) (m, fp)**

av Mikael Odenberg (m), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m), Anna Kinberg (m) och Runar Patriksson (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 23 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 28. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A280, 2001/02:T253 yrkandena 3 och 4, 2001/02:T463 yrkande 16 samt 2001/02:T468 yrkande 4.

### *Ställningstagande*

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

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

Vi föreslår alltså att riksdagen med anledning av motionerna A280 (m), T253 yrkandena 3 och 4 (m), T463 yrkande 16 (fp) och T468 yrkande 4 (m) tillkännager för regeringen vad vi har framfört om stuverimonopolets avvecklande, vilket innebär att motionerna tillstyrks.

**29. Arbetsrätten och sjöfarten (punkt 24) (m)**

av Mikael Odenberg (m), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Anna Kinberg (m).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 24 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 29. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:T253 yrkande 11.

*Ställningstagande*

Svensk rederinäring har under senare år utsatts för konflikter och konflikthot i stor omfattning. Dessa har drabbat såväl rederierna som svensk industri på ett orimligt sätt. Enligt vår uppfattning måste därför den arbetsrättsliga lagstiftningen ändras. Som framgår av reservationer ovan anser vi att möjligheterna till sympatiblockader måste begränsas. Den s.k. lex Britannia, som ger svenska fackliga organisationer vidsträckt internationella befogenheter, måste upphävas.

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

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

Sammanfattningsvis föreslår vi att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har anfört om sjöfarten och den svenska arbetsrätten. Det innebär att riksdagen bör bifalla motion T253 yrkande 11 (m).

**30. Flexibel arbetstid, arbetstidsförkortning, övertid, semester, m.m. (punkt 26) (m)**

av Mikael Odenberg (m), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Anna Kinberg (m).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 26 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 30. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:N261 yrkande 3 samt avslår motionerna 2001/02:A203, 2001/02:A204 yrkande 4, 2001/02:A211 yrkande 12, 2001/02:A220 yrkan-

dena 3, 6 och 7, 2001/02:A229 yrkande 10, 2001/02:A230, 2001/02:A246 yrkande 4, 2001/02:A255, 2001/02:A288, 2001/02:A316 yrkande 18, 2001/02:A367 yrkande 20, 2001/02:A389 yrkande 26, 2001/02:A392 yrkande 3, 2001/02:Sf392 yrkande 15, 2001/02:Sf393 yrkande 8, 2001/02:Sf395 yrkande 1, 2001/02:So498 yrkande 12 samt 2001/02:So637 yrkande 15.

### *Ställningstagande*

Vi utvecklar i reservation 35 vår syn på hur frågor om arbetstidens längd och förläggning bör lösas. Olika verksamheter kräver olika lösningar. Turistnäringen är en sådan verksamhet.

Reglerna på arbetsmarknaden är inte anpassade till turistnäringens speciella karaktär. Verksamheten är starkt säsongsstyrd vilket framkallar problem för företag och anställda. Turistnäringen har sin tyngdpunkt under semestertider, helger och på obekvämt arbetstid, kvällar och nätter vilket också leder till att personalomsättningen är hög. Höga personalomkostnader innebär färre anställda och fler visstidsanställningar. Många små turistföretagare kan inte heller leva enbart på sin verksamhet utan har ofta ett deltidsarbete vid sidan om. För att skapa förmånligare villkor och öka produktiviteten anser vi att det behövs flexiblare arbetstidsregler, vilket även öppnar för varaktiga anställningsformer. Med hänsyn till det anförda anser vi att riksdagen med anledning av motion N261 yrkande 3 (m) och med avslag på motionerna A203 (fp), A204 yrkande 4 (kd), A211 yrkande 12 (kd), A220 yrkandena 3, 6 och 7 (mp), A229 yrkande 10 (fp), A230 (s), A246 yrkande 4 (kd), A255 (s), A288 (s), A316 yrkande 18 (v), A367 yrkande 20 (kd), A389 yrkande 26 (fp), A392 yrkande 3 (mp), Sf392 yrkande 15 (kd), Sf393 yrkande 8 (mp), Sf395 yrkande 1 (fp), So498 yrkande 12 (v) och So637 yrkande 15 (fp) bör tillkännage för regeringen som sin mening vad vi har anförut om anpassning av reglerna på arbetsmarknaden till turistnäringens speciella karaktär.

### **31. Flexibel arbetstid, arbetstidsförkortning, övertid, semester, m.m. (punkt 26) (v)**

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 26 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 31. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A316 yrkande 18 och 2001/02:So498 yrkande 12 samt avslår motionerna 2001/02:A203, 2001/02:A204 yrkande 4, 2001/02:A211 yrkande 12, 2001/02:A220 yrkandena 3, 6 och 7, 2001/02:A229 yrkande 10, 2001/02:A230, 2001/02:A246 yrkande 4, 2001/02:A255, 2001/02:A288, 2001/02:A367 yrkande 20, 2001/02:A389 yrkande 26, 2001/02:A392 yrkande 3, 2001/02:Sf392 yrkande 15, 2001/02:Sf393 yrkande 8, 2001/02:Sf395 yrkande 1, 2001/02:So637 yrkande 15 och 2001/02:N261 yrkande 3.

### *Ställningstagande*

Vi anser att arbetstidens längd även fortsättningsvis skall regleras via skyddslagstiftning i kombination med kollektivavtal. En avreglering ger arbetsgivaren gratis flexibilitet när det gäller arbetstider. En sänkning av normen för vad som skall räknas som heltidsarbete är en viktig reform för jämställdheten mellan könen. En kortare arbetstid skulle bidra till ökad hälsa och minskad stress eftersom den underlättar kombinationen arbete – familj och ger mer tid för återhämtning.

De hälsoproblem som framför allt ökar och som är mycket oroande är den negativa stress som har sin grund i maktlöshet. Detta är ett vanligt fenomen, företrädesvis inom vårdens och omsorgens yrkesgrupper. Kommuner och landsting är stora arbetsgivare och dessa måste tillsammans med de anställda, fack och företagshälsovård identifiera och åtgärda problemen. Mer delaktighet och stärkt inflytande över planering och arbetsorganisation är avgörande.

Vänsterpartiet anser att en särskild utredning bör tillsättas för att se över vilka konsekvenser arbetstidens längd och förläggning får på folkhälsan.

Den dolda övertiden är ytterligare en faktor som påverkar de anställdas hälsa och välbefinnande. Flera rapporter visar att den dolda övertiden har uppgått till lika många timmar som den tillåtna. Enligt arbetstidslagen kan övertidsavgifter tas ut om en arbetsgivare överträtt 8 § eller 9 § i lagen. Vanligast är överträdelse av 8 §, där antalet tillåtna allmänna övertidstimmar regleras. De anställda och samhället i stort har intresse av att övertidsreglerna följs, så att sjuktalen kan minska. En viktig signal är därför att höja övertidsavgiften. För arbetsgivare med stor betalningsförmåga bör avgiften vara särskilt hög.

Med hänsyn till det anförda anser vi att riksdagen med anledning av motionerna A316 yrkande 18 (v) och So498 yrkande 12 (v) och med avslag på motionerna A203 (fp), A204 yrkande 4 (kd), A211 yrkande 12 (kd), A220 yrkandena 3, 6 och 7 (mp), A229 yrkande 10 (fp), A230 (s), A246 yrkande 4 (kd), A255 (s), A288 (s), A367 yrkande 20 (kd), A389 yrkande 26 (fp), A392 yrkande 3 (mp), Sf392 yrkande 15 (kd), Sf393 yrkande 8 (mp), Sf395 yrkande 1 (fp), So637 yrkande 15 (fp) och N261 yrkande 3 (m) bör tillkännage för regeringen som sin mening vad vi ovan anför.

### **32. Flexibel arbetstid, arbetstidsförkortning, övertid, semester, m.m. (punkt 26) (kd)**

av Stefan Attefall (kd) och Maria Larsson (kd).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 26 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 32. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A204 yrkande 4, 2001/02:A211 yrkande 12, 2001/02:A246 yrkande 4, 2001/02:A367 yrkande 20 och 2001/02:Sf392 yrkande 15 samt



avslår motionerna 2001/02:A203, 2001/02:A220 yrkandena 3, 6 och 7, 2001/02:A229 yrkande 10, 2001/02:A230, 2001/02:A255, 2001/02:A288, 2001/02:A316 yrkande 18, 2001/02:A389 yrkande 26, 2001/02:A392 yrkande 3, 2001/02:Sf393 yrkande 8, 2001/02:Sf395 yrkande 1, 2001/02:So498 yrkande 12, 2001/02:So637 yrkande 15 och 2001/02:N261 yrkande 3 (m).

### *Ställningstagande*

Människor har olika behov under olika perioder av livet. Arbetstiden måste betraktas ur ett livscykelerspektiv. Utgångspunkten skall vara att arbetslivet går att förena med att vara förälder, odla ett intresse, vara aktiv i föreningsliv, driva eget företag vid sidan om en anställning osv. Vi tror inte att en generell arbetstidsförkortning skulle lösa de problem som i dag finns på arbetsmarknaden. Den kan varken lösa de problem som den enskilde individen har eller bidra till att lösa problematiken med arbetslöshet och ökad ohälsa. Vi är i stället övertygade om att arbetsmarknadens parter är i stånd att hantera frågan och hitta fungerande flexibla lösningar. Avtal bör, enligt vår mening, slutas på lokal nivå med hänsynstagande till den enskilde individens behov, parat med rimliga förutsättningar för företagande. En generell arbetstidsförkortning med bibehållen lön skulle allvarligt skada Sveriges konkurrenskraft då den är omöjlig att genomföra med motsvarande effektiviseringar.

Ett gott arbetsklimat kännetecknas av ett stort medinflytande för personalen. En av de allra viktigaste faktorerna i medinflytandet är att få möjlighet att påverka omfattning och förläggning av sina egna arbetstider. Detta är således ytterligare ett skäl för att arbetstidslagstiftningen bör utformas så att arbetsgivare och arbetstagare i ökad utsträckning får möjlighet att lokalt fastställa arbetstiden efter sina behov och önskemål. Det är positivt för arbetstagaren att, utifrån verksamhetens behov, få möjlighet att förlägga arbetstiden på ett sätt som gör det möjligt att kombinera arbete med exempelvis studier, tid med barnen eller fritidsaktiviteter. Även arbetsgivaren gynnas av flexibla arbetstider. Entydiga utredningar visar att arbetstagare som får ett större inflytande över hur arbetstiden skall förläggas känner ett större engagemang och ansvarstagande för verksamheten. Ett ökat utrymme för självvalda arbetstider ger också en positiv inverkan på arbetsmiljön. Det är viktigt att det skapas gynnsamma förutsättningar så att det blir möjligt att kombinera familj och yrkesliv. Ett fungerande familjeliv ökar prestationsförmågan på jobbet, vilket är en vinst för såväl arbetsgivare som familj.

För att öka individens frihet föreslår vi också att 10 § andra stycket semesterlagen ändras så att den semester som överstiger fyra veckor skall kunna förläggas efter den enskilde arbetstagarens önskemål och verksamhetens behov. Sådan ledighet skall bli möjlig att ta ut också som arbetstidsförkortning per dag, per vecka eller per månad, eller att spara till en riktigt lång semester.

Möjligheterna till ett långvarigt deltagande i arbetslivet kommer att bli allt viktigare i framtiden. Vi närmar oss en situation med arbetskraftsbrist som hotar tillväxten och leder till stora påfrestningar på välfärdssystemen. Därför

anser vi att övergången från arbetsliv till pensionärliv måste vara mer flexibel och att det därför bör införas en lagstadgad rätt att gå ner i arbetstid efter 61 års ålder.

Med hänsyn till det anförda anser vi att riksdagen med anledning av motionerna A204 yrkande 4 (kd), A211 yrkande 12 (kd), A246 yrkande 4 (kd), A367 yrkande 20 (kd) och Sf392 yrkande 15 (kd) och med avslag på motionerna A203 (fp), A220 yrkandena 3, 6 och 7 (mp), A229 yrkande 10 (fp), A230 (s), A255 (s), A288 (s), A316 yrkande 18 (v), A389 yrkande 26 (fp), A392 yrkande 3 (mp), Sf393 yrkande 8 (mp), Sf395 yrkande 1 (fp), So498 yrkande 12 (v), So637 yrkande 15 (fp) och N261 yrkande 3 (m) bör tillkännage för regeringen som sin mening vad vi har anfört om flexibilitet.

### **33. Flexibel arbetstid, arbetstidsförkortning, övertid, semester, m.m. (punkt 26) (fp)**

av Runar Patriksson (fp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 26 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 33. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A229 yrkande 10, 2001/02:A389 yrkande 26, 2001/02:Sf395 yrkande 1 och 2001/02:So637 yrkande 15 samt avslår motionerna 2001/02:A203, 2001/02:A204 yrkande 4, 2001/02:A211 yrkande 12, 2001/02:A220 yrkandena 3, 6 och 7, 2001/02:A230, 2001/02:A246 yrkande 4, 2001/02:A255, 2001/02:A288, 2001/02:A316 yrkande 18, 2001/02:A367 yrkande 20, 2001/02:A392 yrkande 3, 2001/02:Sf392 yrkande 15, 2001/02:Sf393 yrkande 8, 2001/02:So498 yrkande 12 och 2001/02:N261 yrkande 3.

#### *Ställningstagande*

Stress och utbrändhet är ett av de snabbast växande problemen i dagens samhälle. För att minska och på sikt kunna få bort dessa problem krävs en politisk uppgörelse över blockgränsen. Folkpartiet föreslår därför ett handlingsprogram i fyra punkter som tar sin utgångspunkt i själva definitionen av stress. Stress växer ur upplevelsen av maktlöshet. Det är kombinationen av hårt arbete och känslan av att inte ha kontroll över sin livssituation som bränner ut människor. Handlingsprogrammet handlar om att ge individen större makt över sitt eget liv. Enligt de fyra punkterna skall individen ges 1. makt över sin egen arbetstid, 2. makt över sin egen kompetensutveckling, 3. makt över familjens totala tid och 4. makt över den egna arbetsmiljön.

I fråga om individens makt över sin egen arbetstid anser Folkpartiet att den anställdes inflytande över var, när och hur det egna arbetet utförs måste öka. Detta är centralt för att kunna hantera över- och underbelastning utan att drabbas av negativ stress. Möjligheterna för den enskilde att, med hänsyn till

verksamhetens krav, bestämma över sin arbetstid ökar genom en liberal arbetstidsreform.

Förkortad arbetstid genom lagstiftning är en fråga som under lång tid har diskuterats livligt. De främsta förespråkarna för minskad arbetstid finns bland regeringens stödpartier och bland fristående debattörer. Många förespråkar en arbetstidsförkortning som ett sätt att kunna dela på de arbeten som finns. De tror nämligen att det inte går att skapa ytterligare arbetstillfällen. Språkrören för dessa idéer reser samtidigt krav på att staten bör stifta lagar som talar om hur mycket vi skall arbeta, och det skall alltså vara mindre än i dag.

Att med lagstiftning tvinga alla anställda och förhandlande parter till en generell förkortning av arbetstiden är dock enligt Folkpartiets uppfattning ingen framkomlig väg. Folkpartiet är inte främmande för att det stiftas en ny arbetstidslag, men den bör uppmuntra till flexibilitet och komma bort från en lagstadgad normalarbetstid. Lagen skall i stället utgå från att arbetstiden bestäms genom en överenskommelse mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren. Bara då kan båda parternas behov och önskemål om arbetstid tillgodoses. Det är individen själv som tillsammans med sin arbetsgivare skall komma fram till hur mycket man vill arbeta, när det skall ske och var.

Med hänsyn till det anförda anser jag att riksdagen med anledning av motionerna A229 yrkande 10 (fp), A389 yrkande 26 (fp), Sf395 yrkande 1(fp) och So637 yrkande 15 (fp) samt med avslag på motionerna A203 (fp), A204 yrkande 4 (kd), A211 yrkande 12 (kd), A220 yrkandena 3, 6 och 7 (mp), A230 (s), A246 yrkande 4 (kd), A255 (s), A288 (s), A316 yrkande 18 (v), A367 yrkande 20 (kd), A392 yrkande 3 (mp), Sf392 yrkande 15 (kd), Sf393 yrkande 8 (mp), So498 yrkande 12 (v) och N261 yrkande 3 (m) bör tillkännage för regeringen som sin mening vad jag har anförut om flexibel arbetstid och arbetstidslagen.

#### **34. Flexibel arbetstid, arbetstidsförkortning, övertid, semester, m.m. (punkt 26) (mp)**

av Kerstin-Maria Stalin (mp).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 26 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 34. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A220 yrkandena 3, 6 och 7, 2001/02:A392 yrkande 3 samt 2001/02:Sf393 yrkande 8 samt avslår motionerna 2001/02:A203, 2001/02:A204 yrkande 4, 2001/02:A211 yrkande 12, 2001/02:A229 yrkande 10, 2001/02:A230, 2001/02:A246 yrkande 4, 2001/02:A255, 2001/02:A288, 2001/02:A316 yrkande 18, 2001/02:A367 yrkande 20, 2001/02:A389 yrkande 26, 2001/02:Sf392 yrkande 15, 2001/02:Sf395 yrkande 1, 2001/02:So498 yrkande 12, 2001/02:So637 yrkande 15 och 2001/02:N261 yrkande 3.

### *Ställningstagande*

Det är svårt att få företagen att förändra arbetsmiljöförhållandena frivilligt. Det är i det sammanhanget som en lagstiftad arbetstidsförkortning är motiverad. Arbetstidsförkortningen är också en välfärdsreform, motiverad av jämställdhetsskäl, för människors hälsa och livskvalitet. Det handlar om att sänka normalarbetstiden. En sänkt arbetstid till 30 eller 35 veckoarbetstimmar skulle kraftigt öka människors möjligheter att orka arbeta. Det är viktigt att genomföra en arbetstidsförkortning av flera anledningar:

- För att människor skall orka utnyttja sin fritid när de är lediga.
- För att människor skall orka arbeta fram till pensionering.
- För att människor skall få mer tid för socialt liv och engagera sig i samhället utanför familjen.
- För att minska arbetslösheten och den stress som de arbetslösa utsätts för.
- För jämställdheten. Det skulle ge männen större möjligheter att ta ökat ansvar för hemmet och familjen.
- För att minska stressen, antalet arbetsskador och sjukskrivningar.

Vi i Miljöpartiet föreslår inte någon tvingande lagstiftning, utan vill använda dagens dispositiva lagstiftning där normalarbetstiden sänks från 40 timmar till 35 timmar i en första etapp och sedermera till 30 timmar. En generell lagstiftad arbetstidsförkortning är rättvis. Den sänker heltidsnormen för *hela* arbetsmarknaden och inte endast för vissa privilegierade grupper. Övertidsuttaget skall också begränsas från dagens 200 timmar/år till 100 timmar/år. Arbetstidsförkortningen bör genomföras i samspel mellan staten och parterna på arbetsmarknaden, i ett övergripande kontrakt mellan dessa parter, som ger ramarna för arbetstiden. Att ändra dagens normalarbetstid centralt, istället för att överlåta den eventuella sänkningen till andra intressenter, är viktigt eftersom allt färre arbetsplatser omfattas av kollektivavtal. Andelen småföretag i Sverige ökar, och med det också antalet arbetsplatser som saknar kollektivavtal.

Detaljerna kan fastställas i avtal såsom arbetstidens förläggning, lönen etc. Det behövs alltså en kombination av ramlagstiftning och avtal enligt vår uppfattning.

Jag vill också betona att löntagarinflytandet över arbetstidens förläggning bör öka. Samtliga på en arbetsplats bör få möjlighet att påverka arbetstidens förläggning under året liksom arbetsmiljön och arbetets utförande.

Med hänsyn till det anförda anser jag att riksdagen med anledning av motionerna A220 yrkandena 3, 6 och 7 (mp), A392 yrkande 3 (mp) och Sf393 yrkande 8 (mp) och med avslag på motionerna A203 (fp), A204 yrkande 4 (kd), A211 yrkande 12 (kd), A229 yrkande 10 (fp), A230 (s), A246 yrkande 4 (kd), A255 (s), A288 (s), A316 yrkande 18 (v), A367 yrkande 20 (kd), A389

yrkande 26 (fp), Sf392 yrkande 15 (kd), Sf395 yrkande 1 (fp), So498 yrkande 12 (v), So637 yrkande 15 (fp) och N261 yrkande 3 (m) bör tillkännage för regeringen som sin mening vad jag ovan anför.

### **35. Avskaffande av gällande arbetstidsreglering (punkt 28) (m)**

av Mikael Odenberg (m), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Anna Kinberg (m).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 28 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 35. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2001/02:A228 yrkande 5, 2001/02:A248 yrkandena 1–3 och 2001/02:A318 yrkandena 1–5 samt avslår motion 2001/02:N322.

#### *Ställningstagande*

Sedan en tid förs en intensiv debatt i Sverige om att sänka arbetstiden till 30 timmar. Visserligen finns det en lagstadgad norm om 40-timmarsvecka, men om man ser till hur lång tid vi *faktiskt* är på jobbet och räknar bort all ledighet för sjukdom, semester, föräldraledighet, studieledighet m.m. så är den genomsnittliga arbetstiden inte mer än ca 30 timmar. Vid en jämförelse med andra jämförbara länder visar det sig att Sverige, efter Norge, har den kortaste arbetstiden av alla. Trots att 30-timmarsveckan således i praktiken redan är införd i Sverige pågår det en debatt om att lagstifta om kortare arbetstid. Vi avvisar bestämt en sådan lagändring.

Vi förordar en annan politik som syftar till att flytta makten över arbetstiden från politikerna till de enskilda arbetstagarna och deras arbetsgivare. Forskningen och den mångfald av attitydundersökningar som gjorts visar entydigt att det inte finns något arbetstidsmått som passar alla. Människor är olika och prioriterar olika. En och samma individ har olika önskemål och behov under olika skeden i livet. Den bästa möjligheten att få människor nöjdare med sina arbetstider är därför att öka flexibiliteten och ge utrymme för individuella lösningar. Genom att ta bort normen för veckoarbetstid och låta enskilda arbetstagare förhandla själva om sin arbetstid, tillgodoser vi önskemålen hos dem som vill jobba mer, mindre eller annorlunda än i dag. Med sådana lösningar kan också olika verksamheters behov av t.ex. säsonganpassad eller kundanpassad arbetstid tillgodoses på ett bättre sätt. Att genom politiska beslut och centrala avtal styra vardagen för den enskilda människan och familjen är omöjligt när behoven ser så olika ut. I stället bör politiken utformas så att enskilda människor och familjer själva kan utforma sin vardag.

Vi vill öka individens makt över den egna arbetstiden på två sätt. För det första anser vi att det är dags att upphäva arbetstidslagen. Arbetstiden liksom andra anställningsförhållanden skall i stället regleras genom individuella avtal

mellan arbetsgivaren och den anställde. Härigenom skapas mer flexibla arbetstidslösningar. Det skapar förutsättningar för det moderna arbetslivet som är bättre anpassade både till de enskilda arbetstagarnas olika önskemål och behov och till verksamheternas olika krav. Gärna kortare arbetstid, men det skall vara den enskildes val efter överenskommelse med arbetsgivaren. De grundläggande regler som behövs rörande arbetstid för skydd av människors hälsa, liksom de rättigheter som följer av EU:s arbetstidsdirektiv, bör i stället ingå i arbetsmiljölagen och vara indispositiva.

För det andra föreslår vi kraftigt sänkt skatt på arbete. Om individen får sänkt skatt ges han eller hon möjlighet att själv välja hur lång arbetstiden skall vara. Den som exempelvis vill arbeta deltid får råd till detta.

Med hänsyn till det anförda anser vi att riksdagen med anledning av motionerna A228 yrkande 5 (m), A248 yrkandena 1–3 (m), A318 yrkandena 1–5 (m) och med avslag på motion N322 (m) bör tillkänna för regeringen som sin mening vad vi har anført om arbetstidslagen.

### **36. Tre års tjänstledighet (punkt 29) (kd)**

av Stefan Attefall (kd) och Maria Larsson (kd).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 29 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 36. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:Sf392 yrkande 14.

#### *Ställningstagande*

En förutsättning för att både kvinnor och män skall ha möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll och samtidigt kunna fungera i den viktiga föräldrarollen är att vi kan skapa ett barnvänligt arbetsliv, alltså stora möjligheter för kvinnor och män att förena föräldraskap och arbetsliv på ett bra sätt. Att vara förälder, att vårda och fostra barn, bör betraktas som en kompetenshöjning och en viktig samhällsuppgift. Mycket tyder på att en ökad förvärvsfrekvens och ett högre tempo i arbetslivet försvårar kombinationen med föräldraskap. Det kan få allvarliga konsekvenser i framtiden om det inte skapas möjligheter för barn att födas och för vuxna att vara föräldrar. Det beslut som riksdagen fattade förra året om en ny förmånsnivå i föräldraförsäkringen tillgodoser på ett bättre sätt arbetstagarens möjlighet att välja på vilket sätt han eller hon skall kombinera arbetsliv och föräldraskap. Vi anser dock att denna flexibilitet bör finnas kvar även när föräldraförsäkringen upphört. En lösning för att underlätta för föräldrarna att i mycket större utsträckning välja hur man vill disponera sin tid med barnen även efter det första året vore att införa ett barnomsorgskonto. Vi anser också att det bör införas en rätt i lag till tre års tjänstledighet (hel eller deltid) för nyblivna föräldrar. Föräldrarna skall ha möjlighet

att dela upp ledigheten mellan sig om båda arbetar eller studerar. Den som varit tjänstledig skall ha rätt att återvända till sitt arbete.

Med hänsyn till det anförda anser vi att riksdagen med anledning av motion Sf392 yrkande 14 (kd) bör tillkännage för regeringen som sin mening vad vi har anfört om rätt till tre års tjänstledighet i samband med föräldraskap.

### **37. Arbetsgivares ekonomiska stöd till föräldralediga (punkt 31)**

(c)

av Margareta Andersson (c).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 31 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 37. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A212 yrkande 12.

#### *Ställningstagande*

Möjligheterna att kombinera barn och förvärvsarbete måste förbättras. En reformering av den svenska familjepolitiken borde göras, i syfte att skapa valfrihet vad gäller barnomsorg och föräldraledighet.

I föräldraförsäkringen finns fallor som är orättfärdiga och som låser fast kvinnor och män i respektive könsroll. I större företag blir det allt vanligare att man ser det som en positiv erfarenhet att män har varit föräldralediga. För att underlätta detta har dessa företag tecknat egna tilläggsförsäkringar till föräldraförsäkringen för att garantera att deras anställda får möjlighet till en högre ersättning när de är föräldralediga. Detta måste ses som positivt och uppmuntras. Tyvärr har det förekommit motstånd från en del fackliga organisationer mot denna lösning, vilket har förhindrat att sådana tilläggsförsäkringar tecknas. Jag anser att det bör finnas lagstiftning som omöjliggör för fackliga organisationer att förhindra denna typ av tilläggsförsäkring.

Med hänsyn till det anförda anser jag att riksdagen med anledning av motion A212 yrkande 12 (c) bör tillkännage för regeringen som sin mening vad jag har anfört om att lagstifta bort möjligheten för facken att inskränka företagens möjlighet att teckna tilläggsförsäkringar till föräldraförsäkringen.

### **38. Ledighet för närståendevård (punkt 32) (kd)**

av Stefan Attefall (kd) och Maria Larsson (kd).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 32 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 38. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:So609 yrkande 6.

*Ställningstagande*

Vi anser att det skall finnas en utökad rätt till tjänstledighet på hel- eller deltid för vård av anhöriga. Det bör införas en möjlighet för anhöriga att utöver nuvarande sex månader vara tjänstlediga för vård av anhörig. Tjänstledigheten bör endast ges under kortare perioder, exempelvis tre månader i taget, eftersom man inte i förväg kan veta hur stort vårdbehovet kommer att vara. På sikt borde man kunna diskutera möjligheten att minska sin arbetstid för att vårda anhöriga.

Med hänsyn till det anförda anser vi att riksdagen med anledning av motion So609 yrkande 6 (kd) bör tillkännage för regeringen som sin mening vad vi har anfört om ledighet för närståendevård.

**39. Ledighet för frivilligt försvarsarbete (punkt 33) (fp)**

av Runar Patriksson (fp).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att utskottets förslag under punkt 33 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 39. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A272 och avslår motion 2001/02:Fö229.

*Ställningstagande*

De frivilliga försvarsorganisationerna, inte minst bland kvinnorna, är av utomordentligt stor betydelse för vårt försvar och deras betydelse lär inte bli mindre efter omorganisationen av totalförsvaret. Möjligheten att få ledigt vid frivillig försvarsverksamhet, t.ex. vid grund-, repetitions- och kompletteringsutbildningar borde vara densamma för värnpliktig och frivillig personal. Med tanke på behovet av frivilliga försvarsorganisationer bör frågan om ledighet för utbildning och tjänstgöring inom frivilligförsvaret snarast få en lösning.

Med hänvisning till det anförda anser jag att riksdagen med anledning av motion A272 (fp) och med avslag på motion Fö229 (s), i den mån den inte kan anses vara tillgodosedd, bör tillkännage för regeringen som sin mening vad jag har anfört om rätt till ledighet för frivilligt försvarsarbete.

**40. Ledighet för att pröva annat arbete (punkt 34) (v)**

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

*Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att utskottets förslag under punkt 34 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 40. Riksdagen bifaller därmed motion 2001/02:A216.



### *Ställningstagande*

I Ds 2001:28 om långsiktig verksamhetsutveckling ur ett arbetsmiljöperspektiv refereras till en undersökning som visar att 25 % av de anställda har ett arbete de inte önskar. En annan undersökning visar att 36 % av de fast anställda och hela 62 % av de visstidsanställda upplever anställningen negativt. Att en arbetstagare inte trivs med sitt arbete påverkar i de flesta fall inte bara förhållandena på arbetsplatsen, utan får ofta återverkningar på hela livssituationen. Vantrivsel med arbetet medför också i längden ökad sjukfrånvaro och ökade kostnader för samhällsekonomin.

Därför är det mycket viktigt att undvika att enskilda individer blir tvingade att stanna på en arbetsplats där de inte trivs. Om rörligheten bland dessa och andra arbetstagare skall kunna öka krävs att deras trygghet förbättras. Om fler människor får möjligheten att pröva på ett nytt arbete skulle fler hamna på rätt plats. Med ett arbete som man trivs med ökar självkänslan och viljan att utveckla sig. Ökad trivsel ger ökad produktivitet och förbättrad psykosocial arbetsmiljö. Trygghet i arbetslivet är produktivt.

Av den orsaken anser vi att anställda skall ha rätt till tjänstledighet för att kunna pröva ett nytt arbete och en ny arbetsgivare. Med den trygghet som den gamla anställningen ger skulle fler våga pröva på det nya och okända.

En ökad yrkes- och anställningsmässig rörlighet är som påpekats ovan inte bara positiv för den enskilde utan även för samhällsekonomin, bl.a. då antalet sjukskrivningar minskar. En rätt till tjänstledighet enligt vårt förslag innebär samtidigt att det skapas utrymme för en positiv form av rörlighet på arbetsmarknaden, en rörlighet som sker på människors och inte marknadens villkor.

På samma sätt som det i dag finns möjlighet till ledighet för att starta eget bör det i framtiden bli möjligt att även pröva ett annat arbete.

Vi anser därför att regeringen bör ges i uppdrag att återkomma med förslag om rätt till ledighet för att pröva ett annat arbete.

Med hänvisning till det anförda anser vi att riksdagen med anledning av motion A216 (v) bör tillkännage för regeringen som sin mening vad vi har anfört om möjligheterna till ledighet för att pröva annat arbete.

## Särskilda yttranden

Utskottets beredning av ärendet har föranlett följande särskilda yttranden. I rubriken anges inom parentes vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

### **Avslag på propositionen 2001/02:97 (punkt 1) (c)**

av Margareta Andersson (c).

Jag vill framföra följande med anledning av det nu behandlade förslaget till lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Centerpartiet anser att det är synnerligen viktigt att diskriminering motverkas, men lagstiftning på området måste utformas så att enskilda företag inte får större problem än nödvändigt med tillämpningen.

Centerpartiet har alltsedan förslag lades fram år 1999 om tre nya diskrimineringslagar varit kritiskt till att inte försök har gjorts att sammanföra diskrimineringsförbuden i en enda lag.

Vi i Centerpartiet motsätter oss inte det nu framlagda lagförslaget, men med tanke på risken för en allt mer svåröverskådlig och komplicerad lagstiftning är det positivt att en utredning har i uppdrag att överväga möjligheten att införa en generell lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder. Det finns också behov av ett samlat ombudsmannaämbete med riksdagen som huvudman. Ett sådan samlad lagstiftning skulle innebära en väsentlig förenkling för medborgarna.

### **Ändringar i fråga om deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar (punkt 6) (mp)**

av Kerstin-Maria Stalin (mp).

Som framhållits i Miljöpartiets motion A220 Kortare arbetstid har andelen anställda med tillfälliga arbeten ökat under 1990-talet från 10,2 till 14,9 %. I dag är 15 % tillfälligt anställda. Många arbetsgivare ser detta som något positivt – den som inte orkar kan lätt bytas ut. Rädslan breder ut sig, den som ställer krav får gå.

Nästan alla människor tycker att anställningstrygghet är viktigt. Det gäller även för ungdomar när de blir tillfrågade om vad som är viktigt när de blivit 25 år. Nästan alla föredrar fast anställning framför tillfälliga anställningsformer eller att ha eget företag. Trots detta tycks myten om att vi skulle föredra en flexibel arbetsmarknad med tillfälliga anställningar svår att spräcka.

Mot bakgrund av detta anser vi i Miljöpartiet att regeringen borde utreda hur bruket av tillfällighetsanställningar skall kunna minska. För dem som ändå kommer att vara tidsbegränsat anställda behövs förändringar för att motverka den stress som utsattheten innebär. Enligt vår uppfattning måste de sociala trygghetssystemen ses över så att personer med oklara, tillfälliga anställningsförhållanden omfattas av samma trygghet som fast anställda vid arbetslöshet och sjukdom.

### **Allmänna frågor om arbetsrätten (punkt 7) (v)**

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v)

Stora förändringar har under de senare decennierna skett på arbetsmarknaden och i företagsstrukturen bl.a. på grund av internationaliseringen, avregleringar, ny informationsteknik, organisations- och ledningsstrategiförändringar och en allt större snabbhet i besluten. Ett slags "just in time"-arbetsliv har utvecklats. Detta har tillsammans med bristen på inflytande resulterat i förslitning, ohälsa och otrygghet.

Arbetsrättens uppgift är att garantera inflytande och trygghet för de anställda. Detta har successivt underminerats. När företagen snabbt kan flytta och när globala företagsköp omstrukturerar hela branscher förlorar såväl individen och facket som den politiska demokratin inflytande. Trots allt tal om personalen som den avgörande resursen och humankapitalets strategiska betydelse har i praktiken idén om delaktighet och företagsdemokrati försvagats.

Om detta har vi i Vänsterpartiet motionerat, vilket har resulterat i olika utredningar och arbetsgrupper om yttrande- och meddelarfrihet, integritet, bemanningsföretag, anställningskontrakt, heltidsrättigheter, uppsägningsrätter vid stora företagsflyttar, omställningsförsäkring m.m., frågor som behandlas i olika reservationer. Många utredningar och analyser har dock försenats, och några har lagt fram otillräckliga förslag. Vi saknar ett samlat grepp med ett helhetsperspektiv som med samhällsmakten i fokus föreslår reformer som återställer och utvidgar de demokratiska anspråken på arbetsplatsen. Det skulle inte minst handla om förstärkta rättigheter och inflytande över de företagsbeslut som har väsentlig betydelse för verksamhet och de anställdas situation. Sett i ljuset av det senaste decenniets utveckling blev medbestämmandelagens paragraf 32 en papperstiger.

Vi i Vänsterpartiet menar att Näringsdepartementet inte med konsekvens och styrka har drivit dessa avgörande frågor. Tvärtom har man varit valhänt och sen med att komma igång med det nödvändiga arbetet. Vi har inte kunnat uppfatta en förståelse för behovet av förändringar av arbetsrätten. Bristen på samlat ideologiskt perspektiv och på ett företagsdemokratiskt reforminitiativ har varit påtaglig. Vänsterpartiet anser att det är en strategisk uppgift för nästa mandatperiod att återkomma med en genomgripande demokratireform inom detta område som förstärker de anställdas trygghet och inflytande i ett i grunden förändrat arbetsliv. I sak handlar det om förstärkt självbestämmande, en starkare ställning för kollektivavtalet, tolkningsföreträde och vetorätt för de

anställda och de fackliga organisationerna. Det är med en sådan delaktighet och förstärkt demokrati som en modern marknadsekonomi kan bli stark och konkurrenskraftig framöver.

### **Försäkringsskydd (punkt 25) (v)**

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

Vänsterpartiet är oroligt för det nya pensionssystemets effekter. Stora grupper löntagare med dåliga anställningsvillkor riskerar att få en låg pension. Det missgynnar lågavlönade kvinnor med tunga och slitsamma arbeten som skulle behöva en bättre pension. Verkligheten är att många inte orkar arbeta fram till 65 år.

Vi konstaterar att riksdagens beslut förra våren leder till att det kommer att finnas ett antal olika åldersgränser på arbetsmarknadsområdet och inom socialförsäkringssystemet, vilket kan ge godtyckliga och diskriminerande effekter. Som exempel kan vi nämna att en lönebidragsanställd i och för sig får ett anställningsskydd fram till 67 års ålder, men förutsättningen för anställningen i form av lönebidrag kommer att vara i högsta grad osäker. Begreppet "arbetsmarknadspolitiskt motiverat" föranleder motsvarande osäkerhet. Detta kommer i praktiken att gå ut över personer med svag ställning på arbetsmarknaden och med otillräcklig pension i det nya pensionssystemet.

### **Tilläggsdirektiv till arbetstidsutredningen (punkt 27) (v)**

av Hans Andersson (v) och Carlinge Wisberg (v).

Vi anser att Långtidsutredningens antagande om en sysselsättningsgrad på 79 % år 2015 är för negativt. Det är, anser vi, möjligt att öka graden av sysselsättning ytterligare. Detta kan bl.a. åstadkommas genom att sänka normen för normalarbetstiden per vecka. Dessutom finns det anledning att se över beräkningsgrunderna för produktiviteten i offentlig verksamhet. Sannolikt underskattas också effektiviteten i offentliga verksamheter i dagens nationalräkenskaper. En mer korrekt bedömning av produktiviteten återspeglas i en mer rättvisande uppskattning av relativpriset på offentliga tjänster under kommande decennier.

Nyckeln till offentlig välfärd och sänkt arbetstidsnorm är att öppna arbetsmarknaden för den grupp i arbetsför ålder som efter 1990-talets kris har hamnat utanför arbetskraften.

Mot denna bakgrund anser vi att det funnits skäl att överväga möjligheten att ta fram nya kalkyler för försörjningsbalansen fram till år 2015. Vi beklagar att detta inte gjorts i tid så att arbetstidsutredningen kunnat analysera scenariot ur detta perspektiv.

**Förstärkt skydd för föräldralediga (punkt 30) (kd, mp)**

av Stefan Attefall (kd), Maria Larsson (kd) och Kerstin-Maria Stalin (mp).

Alla typer av hinder eller diskriminering som män eller kvinnor utsätts för under tiden för föräldraledighet eller efter återvändandet till arbetet måste med all tydlighet bekämpas. EU:s ministerråd har enats om att garantera rätten för en anställd att återuppta sitt arbete utan försämrade villkor när man varit föräldraledig. Man skall också få tillgodoräkna sig förbättringar som arbetskamraterna fått under tiden. Det kan gälla generella lönehöjningar eller utbildningar. Idag kan föräldraledigheten vägas in som skäl för förändring av tjänsten, vilket inte är förenligt med de nya EU-reglerna. Vi ser positivt på det tilläggsuppdrag som Arbetslivsinstitutet fått att överväga om det finns behov av att förstärka skyddet för de arbetstagare som väljer att utnyttja sin rätt till ledighet i samband med föräldraskap. Vi förväntar oss snarast ett lagförslag till riksdagen som stärker arbetstagarnas ställning i detta avseende.

BILAGA 1

## Förteckning över behandlade förslag

### Propositionen

*2001/02:97:*

1. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.
2. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.
3. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100).
4. Regeringen föreslår att riksdagen godkänner Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 175) om deltidsarbete.

### Följdmotioner

*2001/02:A3 av Stefan Attefall m.fl. (kd):*

1. Riksdagen avslår proposition 2001/02:97.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att frågan om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning m.m. skall beredas av Utredningen om ett vidgat skydd mot diskriminering.

*2001/02:A4 av Mikael Odenberg m.fl. (m):*

1. Riksdagen avslår regeringens förslag om godkännande av Internationella Arbetsorganisationens (ILO) konvention (nr 175) om deltidsarbete.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om den oöverskådliga lagstiftningen i diskrimineringsfrågor.

*2001/02:A5 av Elver Jonsson m.fl. (fp):*

1. Riksdagen avslår proposition 2001/02:97.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att samla all diskrimineringslagstiftning i en lag.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att frågan om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning bereds vidare i utredningen om ett utvidgat skydd mot diskriminering.

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av informationskampanjer i samband med lagstiftning mot diskriminering.

## Motion från allmänna motionstiden 1999/2000

*1999/2000:A723 av Gudrun Schyman m.fl. (v):*

13. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförs om medicinska kontroller.

## Motioner från allmänna motionstiden 2000/01

*2000/01:A226 av Johan Lönnroth m.fl. (v):*

1. Riksdagen begär att regeringen tillsätter en utredning enligt vad i motionen anförs om löneutveckling under 1980- och 1990-talen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att statsministerns lön skall vara tak för ledande offentliga befattningshavare.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att avgångsvederlagen måste ses över och stramas upp.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ta fram riktlinjer för att få bort orimliga sidoinkomster.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att nivåerna för arvoden i statliga styrelser bör sänkas.

*2000/01:A601 av Marie Engström (v):*

1. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag om generell sänkning av arvoden för uppdrag i statliga styrelser.
2. Riksdagen begär att regeringen genomför en översyn av regelverket för arvoden i statliga styrelser i syfte att inom rimlig gräns låta arvodena motsvara ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

*2000/01:A810 av Christina Axelsson m.fl. (s):*

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att se över LAS så att lagen kan innehålla skrivningar som slår fast att heltidsarbete är en rättighet – deltidsarbete en möjlighet.

## Motioner från allmänna motionstiden 2001/02

*2001/02:Ju388 av Gudrun Schyman m.fl. (v):*

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att anställda i offentligfinansierad verksamhet som överförs till privat regi skall jämföras med offentligt anställda vad beträffar meddelarfrihet och efterforskningsförbud i enlighet med det i motionen anförda.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att en utredning skall tillsättas för att utreda möjligheterna att tillförsäkra alla arbetstagare rätt till meddelarfrihet och att alla arbetsgivare skall omfattas av efterforskningsförbudet, oavsett arbetsgivare och anställningsform.
10. Riksdagen beslutar att en översyn över frågan om registerutdrag vid anställningsförfarande skall genomföras i enlighet med det i motionen anförda.

*2001/02:Fö229 av Carina Hägg (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anföras om ledighet i frivilliga försvarsorganisationer.

*2001/02:Sf392 av Alf Svensson m.fl. (kd):*

14. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring enligt vad i motionen anföras om rätten till tre års tjänstledighet i samband med barns födelse.
15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anföras om flexibel arbetstid.

*2001/02:Sf393 av Kerstin-Maria Stalin m.fl. (mp):*

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att ett verkkningsfullt sätt att komma åt ohälsan hos befolkningen är att i framtiden införa en normalarbetstidsförkortning med ett första steg till 35 veckoarbetstimmar.

*2001/02:Sf395 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):*

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om en ny arbetstidslag i syfte att underlätta förhandlingar om förkortad och mer flexibel arbetstid.

*2001/02:So498 av Gudrun Schyman m.fl. (v):*

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anföras om behovet av att utreda arbetstidens längd och förläggning.

*2001/02:So503 av Chatrine Pålsson m.fl. (kd):*

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anföras om minskad deltidsarbetslöshet.

*2001/02:So609 av Rosita Runegrund m.fl. (kd):*



6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om rätten till tjänstledighet för vård av anhöriga.

*2001/02:So637 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):*

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att den enskildes möjligheter att själv bestämma över sin arbetstid skall öka genom en liberal arbetstidsreform.

*2001/02:Kr425 av Elisabeth Fleetwood m.fl. (m):*

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en förändrad arbetsrätt.

*2001/02:T253 av Per-Richard Molén m.fl. (m):*

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om stuveriverksamhet.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ILO-konvention 137.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om sjöfarten och den svenska arbetsmarknaden.

*2001/02:T463 av Kenth Skårvik m.fl. (fp):*

16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att avveckla stuverimonopolet.

*2001/02:T468 av Roy Hansson (m):*

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ett avskaffande av stuverimonopolet för att möjliggöra sänkta fraktkostnader.

*2001/02:N261 av Per Westerberg m.fl. (m):*

3. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till anpassning av reglerna på arbetsmarknaden till turistnäringens speciella karaktär.

*2001/02:N267 av Eva Flyborg m.fl. (fp):*

17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av reformering av arbetsrätten.

*2001/02:N322 av Anna Kinberg (m):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om fria öppettider.
2. Riksdagen beslutar att avskaffa alla regler som begränsar arbets- och öppettider.

*2001/02:A203 av Helena Bargholtz och Ulf Nilsson (fp):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en utredning om röddagskonto.

*2001/02:A204 av Maria Larsson m.fl. (kd):*

- Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om införande av lagstadgad rätt att gå ner i arbetstid efter 61 års ålder.

*2001/02:A207 av Kenneth Johansson (c):*

Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lag om arbetstagares rätt till tjänstledighet för att starta eget företag i enlighet med vad i motionen anförs.

*2001/02:A211 av Maria Larsson m.fl. (kd):*

- Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av svensk lagstiftning i enlighet med det som ministerrådet kommit fram till avseende föräldraledighet och rätten att återta sin tjänst utan försämrade villkor, i enlighet med vad som anförs i motionen.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om flexibel arbetstid och arbetstagarens möjlighet att påverka arbetstidens förläggning.

*2001/02:A212 av Agne Hansson m.fl. (c):*

- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att lagstifta bort möjligheten för facket att inskränka företagens möjlighet att teckna tilläggsförsäkringar till föräldraförsäkringen.

*2001/02:A216 av Carlinge Wisberg (v):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om löntagares rätt till ledighet för att pröva annat arbete.

*2001/02:A217 av Peter Pedersen m.fl. (v):*

- Riksdagen begär att regeringen återkommer till riksdagen med förslag till nya lagar eller revidering av befintliga lagar för att tydliggöra regelverket vid nedläggning av företag eller företagsenhet.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen bör överväga en förvärvslagstiftning som ger de anställda rätt att ta över ett företag eller en enhet som skall läggas ned.

*2001/02:A218 av Inger Lundberg m.fl. (s):*

- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om vikten av att staten inom ramen för arbetsmarknads- och näringspolitiken stimulerar företagens vakenhet och kompetens för omvärldsbevakning.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av lagstiftning eller andra åtgärder från statens sida för

att stärka de anställdas möjligheter att anlita expertkompetens för att analysera ett företags långsiktiga förutsättningar på marknaden.

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ökat statligt stöd till utbildning av fackliga ledamöter i bolagsstyrelser.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en analys av hur företag vid nedläggning/kraftig neddragning tagit sitt ansvar för de anställdas vidareutbildning och jobben på berörda orter.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att Sverige med kraft måste driva kraven på de anställdas rätt till styrelsrepresentation i EU.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att Sverige måste kräva en översyn av nuvarande regler om stöd till företag som flyttar jobb från ett EU-land till ett annat.

*2001/02:A219 av Mikael Odenberg m.fl. (m):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om betydelsen av att lönebildningen sker så decentraliserat som möjligt.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om statsmakternas ansvar för lönebildningens funktionssätt.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behoven av en modern inkomstskattereform för att underlätta lönebildningen.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om vikten av belöning av utbildning och kunskap.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behoven av att arbete alltid skall löna sig.
7. Riksdagen beslutar att införa regel om proportionalitet i medbestämmandelagen i enlighet med vad som anförs i motionen.
8. Riksdagen beslutar att avskaffa rätten till sympatiåtgärder i enlighet med vad som anförs i motionen.

*2001/02:A220 av Matz Hammarström m.fl. (mp):*

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ökat löntagarinflytande över arbetstidens förläggning.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att utreda hur användandet av tillfällighetsanställningar i samhället kan minskas.

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en utredning och översyn av trygghetssystemen för tillfällighetsanställda.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om sänkt övertidstak till 100 timmar.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om sänkt arbetstid till 35 timmar i ett första steg.

*2001/02:A224 av Barbro Feltzing och Kerstin-Maria Stalin (mp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att departementspromemorian 2001:9 om yttrandefrihet läggs till grund för en proposition för att komma till rätta med tystnaden på våra arbetsplatser.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en utredning om en ändring i medbestämmandelagen.

*2001/02:A228 av Mikael Odenberg m.fl. (m):*

5. Riksdagen beslutar att avskaffa normen för veckoarbetstid.

*2001/02:A229 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):*

10. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om en ny arbetstidslag i syfte att underlätta förhandlingar om förkortad och mer flexibel arbetstid.

*2001/02:A230 av Inger Segelström m.fl. (s):*

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

*2001/02:A232 av Annika Nilsson och Kent Härstedt (s):*

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

*2001/02:A233 av Märta Johansson och Mona Berglund Nilsson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagstiftningen om tidsbegränsade anställningsformer bör ändras så att möjligheterna till tidsbegränsade anställningar minskar.

*2001/02:A234 av Bertil Persson (m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att det måste löna sig att utbilda sig.

*2001/02:A236 av Carl Erik Hedlund (m):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ett för små företag tidsbegränsat undantag från delar av arbetsmarknadslagstiftningen.

- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en översyn av arbetsmarknadslagstiftningen.

*2001/02:A237 av Catharina Elmsäter-Svärd (m):*

- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om en allmän översyn av arbetsrätten.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om de synpunkter som lagts på de allmänna principer som bör läggas till grund för översynen.

*2001/02:A238 av Britt-Marie Lindkvist och Anders Bengtsson (s):*

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

*2001/02:A245 av Anders Ygeman (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om skyddandet av den personliga integriteten vid anställningar.

*2001/02:A246 av Maria Larsson m.fl. (kd):*

- Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till flexibel arbetstid och förändring i semesterlagen med möjlighet till förkortad arbetstid.

*2001/02:A248 av Sten Tolgfors (m):*

- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om politiskt beslutad förkortning av arbetstiden.
- Riksdagen beslutar att avskaffa arbetstidslagen, i enlighet med vad som i motionen anförs.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att var och en själv skall kunna avgöra hur mycket han eller hon vill arbeta.

*2001/02:A249 av Elisebeht Markström m.fl. (s):*

Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

*2001/02:A252 av Inger Segelström m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om lag om heltid som rättighet och deltid som möjlighet i avtal.

*2001/02:A253 av Nils-Göran Holmqvist m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en förändring av semesterlönegrundande frånvaro.

*2001/02:A255 av Hillevi Larsson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att en förändring bör genomföras i arbetstidslagen så att ett samordningsansvar av arbetstiden mellan arbetsgivare införs i de fall då en arbetstagare har mer än en arbetsgivare.

*2001/02:A262 av Ann-Marie Fagerström (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att deltidstjänster i offentlig sektor blir heltidstjänster.

*2001/02:A264 av Lennart Axelsson m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om anställda med osäkra anställningsformer och otillräckliga tjänstgöringsgrader.

*2001/02:A266 av Sven-Erik Sjöstrand (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om förbättrad arbetsrätt vid företagsuppköp/försäljningar, uppsägningar och nedläggningar.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om skadestandsreglerna inom arbetsrätten.

*2001/02:A267 av Gudrun Schyman m.fl. (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om tilläggsdirektiv till Arbetstidsutredningen om nya kalkyler för försörjningsbalansen fram till 2015, med utgångspunkt från andra antaganden om sysselsättningsgrad och produktivitet i offentlig tjänsteproduktion.

*2001/02:A270 av Carina Hägg (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en kartläggning av problem i samband med utländska företags etablering i Sverige.

*2001/02:A272 av Eva Flyborg (fp):*

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

*2001/02:A273 av Anders Ygeman m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om heltid som rättighet och deltid som möjlighet.

*2001/02:A274 av Hillevi Larsson och Britt-Marie Lindkvist (s):*

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

*2001/02:A276 av Catherine Persson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att 22 § LAS, vad gäller turordningsregler vid uppsägning, skall ändras till den tidigare lydelse som gällde före den 1 januari 2001.

*2001/02:A280 av Kent Olsson (m):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att avskaffa stuverimonopolet.

*2001/02:A287 av Ann-Kristine Johansson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om semesterlönegrundande frånvaro vid studier.

*2001/02:A288 av Raimo Pärssinen och Per-Olof Svensson (s):*

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

*2001/02:A290 av Raimo Pärssinen och Per-Olof Svensson (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utreda på vilket sätt anställningstryggheten kan stärkas för de korttidsanställda.

*2001/02:A301 av Christina Nenes och Göte Wahlström (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs vad gäller semesterlönegrundande studier för vuxenstuderande.

*2001/02:A302 av Peter Pedersen m.fl. (v):*

Riksdagen begär att regeringen i enlighet med vad i motionen anförs lägger fram förslag till nya lagar och/eller revidering av befintliga lagar för att tydliggöra regelverket vid nedläggning av företag eller företagsenhet.

*2001/02:A305 av Tasso Stafilidis m.fl. (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att öka medvetenheten och kunskapen om kränkande behandling inom offentlig verksamhet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att införa sanktion för personer anställda i offentlig verksamhet som begår kränkande handlingar i arbetet.

*2001/02:A306 av Siw Wittgren-Ahl och Ronny Olander (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utreda ett generellt trepartssystem för att öka de anställdas trygghet i samband med strukturförändringar i arbetslivet.

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stärka dialogen mellan företag, myndigheter och anställda i samband med strukturomvandlingar.

*2001/02:A314 av Gudrun Schyman m.fl. (v):*

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att uppdraget till Arbetslivsinstitutet om en översyn av arbetsrättslagstiftningen kompletteras med krav på könsperspektiv i analys och förslag.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att uppdraget till Arbetslivsinstitutet om en översyn av arbetsrättslagstiftningen kompletteras med att konsekvenserna av de förändrade turordningsreglerna särskilt skall utredas.

*2001/02:A316 av Gudrun Schyman m.fl. (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att medicinska kontroller enbart kan användas med stöd av kollektivavtal.
2. Riksdagen beslutar upphäva beslutet att arbetsgivare i företag med färre än tio anställda ensidigt kan undanta två personer från turordningslista vid uppsägning.
3. Riksdagen beslutar att återanställningsrätten skall vara tolv månader enligt lagen om anställningsskydd.
4. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen om anställningsskydd så att central facklig organisation skall godkänna avsteg från turordningslista vid uppsägning som berör gravida och föräldralediga.
5. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring enligt vad i motionen anförs så att tillsvidareanställning på heltid skall vara norm i arbetslivet.
6. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till en ändring enligt vad i motionen anförs att visstidsanställningar med en sammanlagd tid över 18 månader inom ramen av en treårsperiod övergår i tillsvidareanställning.
7. Riksdagen beslutar avskaffa överenskommen visstidsanställning.
8. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till en ändring enligt vad i motionen anförs som syftar till stärkt löntagarinflytande vid kollektiva uppsägningar och företagsnedläggningar.
9. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till en ändring enligt vad i motionen anförs om saklig-grund-begreppet, vilken skall stärka löntagarnas ställning.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om obligatorisk omställningsförsäkring.



11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att äldreavgång inom ramen för omställningsavtal/försäkring utreds.
12. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i 17 § lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder enligt vad i motionen anförs om höjda varselavgifter.
13. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i medbestämmandelagen angående facklig vetorätt enligt vad i motionen anförs.
18. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i arbetstidslagen så att övertidsavgiften höjs enligt vad i motionen anförs.

*2001/02:A318 av Mikael Odenberg m.fl. (m):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att upphäva nuvarande arbetstidslag.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om individuella arbetstidsavtal.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en lagstadgad arbetstidsförkortning.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ge makten över vardagen till den enskilde.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att låta människor bestämma själva.

*2001/02:A327 av Ronny Olander m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om behovet av lagstiftning om droger i arbetslivet.

*2001/02:A328 av Marie Granlund m.fl. (s):*

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

*2001/02:A338 av Lena Sandlin-Hedman m.fl. (s):*

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

*2001/02:A339 av Lena Sandlin-Hedman och Agneta Brendt (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att se över 17:4 § i semesterlagen.

*2001/02:A345 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s):*

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

*2001/02:A346 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om förändring i lagen om anställningsskydd.

*2001/02:A349 av Mikael Odenberg m.fl. (m):*

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till en moderniserad, förenklad och individualiserad arbetsrättslig lagstiftning i enlighet med vad som anförs i motionen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om fri förhandlingsrätt om arbetsvillkor.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om tillämpning av kollektivavtal.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om den positiva och negativa föreningsfriheten på arbetslivsområdet.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om vetorätt och stridsåtgärder mot företagare.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om den svenska arbetsrättsliga hållningen i EU.

*2001/02:A354 av Ingemar Josefsson och Sylvia Lindgren (s):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att samma restriktiva lagstiftning mot medicinska tvångstester som gäller inom den offentliga sektorn också skall gälla inom den privata.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att initiera ett samlat program för vilka insatser som kan behövas för att förebygga drogmissbruk i arbetslivet.

*2001/02:A355 av Margareta Sandgren och Carina Hägg (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att arbetstagare mellan 65 och 67 år erhåller ett fullgott försäkringsskydd.

*2001/02:A361 av Jan Björkman m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om semesterlönegrundande frånvaro vid studier.

*2001/02:A365 av Krister Örnfjäder (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs vad gäller lagarna på arbetsmarknaden vid tillfälliga anställningar.

*2001/02:A367 av Stefan Attefall m.fl. (kd):*

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

22. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om lönebildningen.
23. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om Medlingsinstitutets arbetsuppgifter och roll i lönebildningen.
24. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ansvaret för lönestatistiken.
27. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att undantaget från turordningsreglerna för två nyckelpersoner skall vara generella för alla företag.
28. Riksdagen beslutar att möjligheten till provanställning förlängs till tolv månader.
29. Riksdagen beslutar att ändra tiden för arbetsgivares skyldighet att återanställa till sex månader.
30. Riksdagen beslutar att visstidsanställning vid arbetsanhopning bör tillåtas upp till två år.
31. Riksdagen begär att regeringen lägger fram lagförslag som innebär att stridsåtgärder skall vara proportionerliga.
32. Riksdagen begär att regeringen lägger fram lagförslag om att sympatiåtgärder inte skall tillåtas som instrument vid arbetsmarknadskonflikter.

*2001/02:A372 av Lena Sandlin-Hedman m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om åtgärder mot ofrivilliga tillfälliga anställningar.

*2001/02:A373 av Lena Sandlin-Hedman (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en översyn över lagen för att komma till rätta med den försämring av villkoren på arbetsmarknaden som det ökade antalet behovsanställningar innebär.

*2001/02:A374 av Lisbeth Staaf-Igelström (s):*

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

*2001/02:A378 av Carina Hägg (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om integritetsskydd vid psykologiska tester vid anställning.

*2001/02:A385 av Barbro Feltzing (mp):*

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stärka yttrande- och meddelarfriheten.

*2001/02:A389 av Elver Jonsson m.fl. (fp):*

25. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att en parlamentarisk utredning skyndsamt bör tillsättas för att lägga fram förslag om en arbetsrätt som är anpassad till 2000-talets arbetsmarknad.
26. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om arbetstidslagen.

*2001/02:A392 av Matz Hammarström m.fl. (mp):*

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

BILAGA 2**Regeringens lagförslag****Förslag till lag om förbud mot diskriminering av deltidssarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning**

Härigenom föreskrivs<sup>1</sup> följande.

**Lagens ändamål**

**1 §** Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering av deltidssarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning när det gäller löne- och andra anställningsvillkor.

**Definition**

**2 §** Med deltidssarbetande arbetstagare avses en arbetstagare vars normala arbetstid under en vecka eller en annan period kortare än ett år understiger den normala arbetstiden för en jämförbar arbetstagare som enligt avtal eller lag anses arbeta heltid.

**Förbud mot diskriminering***Direkt diskriminering*

**3 §** En arbetsgivare får inte missgynna en deltidssarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än arbetsgivaren tillämpar eller skulle ha tillämpat för arbetstagare i en likartad situation som arbetar heltid respektive har en tillsvidareanställning, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades deltidssarbete eller tidsbegränsade anställning.

Förbudet gäller inte om tillämpningen av villkoren är berättigad av sakliga skäl.

<sup>1</sup> Jfr rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidssarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 14, 20.1.1998, s. 14. Celex 397L0081) samt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43. Celex 31999L0070).

*Indirekt diskriminering*

**4 §** En arbetsgivare får inte missgynna en deltidsarbetande arbetstagare eller en arbetstagare med tidsbegränsad anställning genom att tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar deltidsarbetande eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Detta gäller dock inte om tillämpningen av villkoren kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

**Påföljder***Ogiltighet m.m.*

**5 §** Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det föreskriver eller medger sådan diskriminering som är förbjuden enligt denna lag.

**6 §** Om en arbetstagare diskrimineras genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren på något sätt som är förbjudet enligt denna lag, skall bestämmelsen jämkas eller förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det. Har bestämmelsen sådan betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att detta i övrigt skall gälla med oförändrat innehåll, får avtalet jämkas även i annat hänseende eller i sin helhet förklaras ogiltigt.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt denna lag genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall rättshandlingen förklaras ogiltig om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om 5 § är tillämplig.

*Skadestånd*

**7 §** Om en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 3 eller 4 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

**Rättegången**

**8 §** Mål enligt denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

**9 §** När någon för talan enligt denna lag skall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2002.

## Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

Tvist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, *eller*
4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

### *Föreslagen lydelse*

#### **1 kap.**

##### 3 §<sup>2</sup>

Tvist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock inte fall som avses i 31 § första eller tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Inte heller får avtal som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen, göras gällande i tvist om föreningsrätt eller i tvist enligt

1. jämställdhetslagen (1991:433),
2. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,
3. lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,
4. lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, *eller*
5. lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2002.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 1999:134.

## Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100)

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 20 § sekretesslagen (1980:100) skall ha följande lydelse.

### *Nuvarande lydelse*

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,
2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och 6–11 §§ samt 13 § lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

### *Föreslagen lydelse*

#### **9 kap.**

#### **20 §<sup>3</sup>**

Sekretess gäller hos domstol, för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs,

1. i mål om kollektivavtal,
2. i mål om tillämpningen av lagen (1982:80) om anställningsskydd, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 15–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433), 8–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, 3–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder, 3–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, 6–11 och 13 §§ lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan samt 3–7 §§ lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2002.

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2001:1307.



BILAGA 3

## Utskottets lagförslag

## Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs att 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*5 §<sup>4</sup>

En arbetsgivare skall, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

- 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27-29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

- 2 §, 4 § första stycket och 16-22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

- 15 och 16 §§, 17 § 2-5 samt 21-28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),

- 3, 8 och 9 §§, 10 § 2-5 samt 11-20 §§ lagen (1999:130) om

åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,

- 2-4 §§, 5 § 2-5 och 6-16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot

diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder samt

- 2-4 §§, 5 § 2-5 och 6-15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

- 2-4 §§, 5 § 2-5 och 6-16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot

diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder,

- 2-4 §§, 5 § 2-5 och 6-15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning *samt*  
- 2-7 §§ lagen (2002:000) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2002.

<sup>4</sup> Senaste lydelse 2001:1215.