



Statens ansvarsnämnd och arbetsrättsliga frågor

Sammanfattning

Detta betänkande är uppdelat i två huvudavsnitt. Den första delen avser regeringens förslag i proposition 2002/03:47 Statens ansvarsnämnds funktion och kompetensområde, m.m., den andra avser motioner som väckts under den allmänna motionstiden vid riksmötet 2002/03 och avser arbetsrätten i övrigt.

Förslagen i propositionen syftar bl.a. till att utvidga Statens ansvarsnämnds behörighetsområde till att även omfatta arbetstagare med verksledande eller därmed jämförlig ställning som inte är anställda genom beslut av regeringen. Tidigare har behörighetsområdet enbart omfattat arbetstagare som anställts av regeringen och sådana arbetstagare som regeringen särskilt har föreskrivit skall omfattas.

Vidare föreslår regeringen i propositionen att föreskrifterna om grunden för avskedande i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) genom en ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) görs tillämpliga även på tidsbegränsat anställda arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning. Detta gäller sedan tidigare tillsvidareanställda arbetstagare i denna ställning.

Därutöver föreslår regeringen i propositionen att en arbetstagare som är anställd med särskilt anställningsstöd undantas från tillämpningsområdet för LOA och att ordet beredskapsarbete utmönstras ur lagen. Motsvarande ändringar har redan genomförts i LAS.

Slutligen föreslår regeringen att det i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (LFA) görs ett förtydligande om att avgångsskyldighet på grund av ålder enligt 5 § LFA kan följa även av ett annat kollektivavtal än kollektivavtal om statlig pension.

Den nya lagstiftningen föreslås träda i kraft den 1 juli 2003.

Inga motioner har väckts med anledning av propositionen. Utskottet godtar lagförslagen.

I den andra delen av betänkandet behandlas ett stort antal motioner som gäller krav på allmänna förändringar av arbetsrätten och en översyn av denna. Vidare lämnas i motionerna förslag om ändringar i centrala delar av de arbetsrättsliga lagarna, t.ex. turordningsbestämmelserna i LAS. Även vissa enskilda frågor tas upp.

Utskottet tillstyrker ett antal motioner om upphävande av tvåpersonsundantaget för små företagare i LAS turordningsregler. Övriga motioner avstyrks.

I betänkandet finns 18 reservationer. I en fempartireservation (m, fp, kd, c, mp) anser partierna att tvåpersonsundantaget skall finnas kvar i lagstiftningen.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Innehållsförteckning.....	3
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	5
Redogörelse för ärendet	8
Utskottets överväganden	9
Proposition 2002/03:47 Statens ansvarsnämnds funktion och kompetensområde, m.m.	9
Översyn av arbetsrätten.....	11
Tidsbegränsad anställning m.m.	16
Rätt till heltidsanställning m.m.	20
Turordning vid uppsägning m.m.	24
Åldersdiskriminering i LAS	27
Företagsnedläggning m.m.	29
Stridsåtgärder	33
Förstärkt skydd för gravida och föräldralediga	34
Drogtester och kontroll i belastningsregistret.....	38
Yttrandefrihet för privatanställda	42
Övriga frågor inom arbetsrätten	44
Reservationer	54
1. Översyn av arbetsrätten (punkt 2) (m, fp, kd, c).....	54
2. Översyn av arbetsrätten (punkt 2) (v).....	55
3. Översyn av arbetsrätten (punkt 2) (mp).....	56
4. Tidsbegränsad anställning m.m. (punkt 3) (kd).....	56
5. Turordning vid uppsägning (punkt 6) (m, fp, kd, c, mp).....	57
6. Stärkt anställningsskydd för tjänstlediga (punkt 7) (mp).....	58
7. Åldersdiskriminering i LAS (punkt 8) (fp, c).....	58
8. Företagsnedläggning m.m. (punkt 9) (c)	59
9. Stridsåtgärder (punkt 10) (m, kd)	60
10. Förstärkt skydd för gravida och föräldralediga (punkt 11) (fp).....	60
11. Förstärkt skydd för gravida och föräldralediga (punkt 11) (kd)	61
12. Förstärkt skydd för gravida och föräldralediga (punkt 11) (c)	62
13. Yttrandefrihet för privatanställda (punkt 14, motiveringen).....	62
14. Yttrandefrihet för privatanställda (punkt 14) (mp).....	63
15. Tilläggsförsäkring till föräldraförsäkringen (punkt 16) (c)	63
16. Förkortad företrädesrätt till återanställning (punkt 17) (kd)	64
17. Enskilda arbetstagares rätt att teckna avtal (punkt 19) (m).....	65
18. Uppförandekoder (punkt 20) (mp)	65
Särskilda yttranden.....	67
Förstärkt skydd för gravida och föräldralediga (punkt 11) (mp)	67
Drogtester och kontroll i belastningsregistret (punkt 13) (mp)	67
Förteckning över behandlade förslag	68
Propositionen	68

Motioner från allmänna motionstiden.....	68
Regeringens lagförslag	76
1. Förslag till lag om ändring i lagen (2002:1032) om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning.....	76
2. Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning	77
3. Förslag till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.....	78
Utskottets lagförslag.....	79
Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	79

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Statens ansvarsnämnds funktion och kompetensområde, m.m.

Riksdagen antar regeringens förslag enligt bilaga 2 till

- lag om ändring i lagen (2002:1032) om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning,
- lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning, och
- lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

2. Översyn av arbetsrätten

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A216 yrkandena 1 och 2, 2002/03:A229 yrkande 1, 2002/03:A236 yrkande 2 samt 2002/03:A365 yrkande 4.

Reservation 1 (m, fp, kd, c)

Reservation 2 (v)

Reservation 3 (mp)

3. Tidsbegränsad anställning m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A208, 2002/03:A210, 2002/03:A215 yrkande 4 i denna del, 2002/03:A254, 2002/03:A296, 2002/03:A312, 2002/03:A320 yrkandena 20 och 22, 2002/03:A347 i denna del, 2002/03:A359 samt 2002/03:N211 yrkande 6.

Reservation 4 (kd)

4. Rätt till heltidsanställning

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A215 yrkande 4 i denna del, 2002/03:A230, 2002/03:A289, 2002/03:A351 och 2002/03:A361.

5. Anhöriganställning

Riksdagen avslår motion 2002/03:A252.

6. Turordning vid uppsägning

Riksdagen antar utskottets förslag enligt bilaga 3 till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:A215 yrkande 5, 2002/03:A218, 2002/03:A219, 2002/03:A234, 2002/03:A262, 2002/03:A295, 2002/03:A333, 2002/03:A347 i denna del och 2002/03:A350 samt avslår motion 2002/03:A229 yrkande 2.

Reservation 5 (m, fp, kd, c, mp)

7. Stärkt anställningsskydd för tjänstlediga

Riksdagen avslår motion 2002/03:A337 yrkande 2.

Reservation 6 (mp)

8. Åldersdiskriminering i LAS

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A226 yrkandena 1 och 2 samt 2002/03:A332 yrkande 16.

Reservation 7 (fp, c)

9. Företagsnedläggning m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A251, 2002/03:A255, 2002/03:A279, 2002/03:A303, 2002/03:A339 och 2002/03:N306 yrkande 30.

Reservation 8 (c)

10. Stridsåtgärder

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A229 yrkande 4 och 2002/03:A320 yrkandena 23 och 24.

Reservation 9 (m, kd)

11. Förstärkt skydd för gravida och föräldralediga

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A241 yrkande 15, 2002/03:A242 yrkande 17, 2002/03:A304, 2002/03:A320 yrkande 9, 2002/03:A337 yrkande 1, 2002/03:A347 i denna del och 2002/03:A366 yrkande 15.

Reservation 10 (fp)

Reservation 11 (kd)

Reservation 12 (c)

12. Ett barnvänligt arbetsliv

Riksdagen avslår motion 2002/03:A239 yrkande 24.

13. Drogtester och kontroll i belastningsregistret

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A247, 2002/03:A253, 2002/03:A358 och 2002/03:So446 yrkande 2.

14. Yttrandefrihet för privatanställda

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A286 samt 2002/03:A307 yrkandena 1 och 2.

Reservation 13 (m) - motiv.

Reservation 14 (mp)

15. Översyn av reglerna för arbetskraftsinvandring

Riksdagen avslår motion 2002/03:A239 yrkande 27.

16. Tilläggsförsäkring till föräldraförsäkringen

Riksdagen avslår motion 2002/03:A366 yrkande 16.

Reservation 15 (c)

17. Förkortad företrädesrätt till återanställning

Riksdagen avslår motion 2002/03:A320 yrkande 21.

Reservation 16 (kd)

18. Au pair-anställdas situation m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A270 yrkandena 1 och 2, 2002/03:A336, 2002/03:A352, 2002/03:A355 samt 2002/03:A356.

19. Enskilda arbetstagares rätt att teckna avtal

Riksdagen avslår motion 2002/03:A229 yrkande 3.

Reservation 17 (m)

20. Uppförandekoder

Riksdagen avslår motion 2002/03:U325 yrkandena 1 och 2.

Reservation 18 (mp)

Stockholm den 29 april 2003

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anders Karlsson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anders Karlsson (s), Margareta Andersson (c), Laila Bjurling (s), Anders G Högmark (m), Christer Skoog (s), Sonja Fransson (s), Stefan Attefall (kd), Camilla Sköld Jansson (v), Patrik Norinder (m), Lars Lilja (s), Tina Acketoft (fp), Berit Högman (s), Henrik Westman (m), Britta Lejon (s), Ulf Holm (mp), Mauricio Rojas (fp) och Mariam Osman Sherifay (s).

Redogörelse för ärendet

I detta ärende behandlar arbetsmarknadsutskottet dels regeringens proposition 2002/03:47 Statens ansvarsnämnds funktion och kompetensområde, m.m., dels motioner som väckts under den allmänna motionstiden hösten 2002 som rör andra frågor med arbetsrättslig anknytning. Motionerna refereras utan årtal då alla härrör från 2002/2003.

Propositionens och motionernas yrkanden återfinns i bilaga till betänkandet.

Utskottets överväganden

Proposition 2002/03:47 Statens ansvarsnämnds funktion och kompetensområde, m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet godtar regeringens förslag till ändringar i lagen om offentlig anställning och i lagen om ändring i lagen om offentlig anställning samt om ändring i lagen om fullmaktsanställning.

Propositionen innehåller förslag till ändringar i lagen (1994:260) om offentlig anställning (32 och 34 §§), lagen (2002:1032) om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning och lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (5 §).

Statens ansvarsnämnd

Det första ändringsförslaget som gäller lagen om offentlig anställning (LOA) avser att utöka Statens ansvarsnämnds behörighetsområde. Statens ansvarsnämnd beslutar i dag enligt 34 § LOA i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande när det gäller arbetstagare som anställs av regeringen. Ändringsförslaget innebär att behörighetsområdet utvidgas till att även omfatta sådana arbetstagare som utan att vara anställda genom beslut av regeringen har en verksledande eller därmed jämförlig ställning. Liksom tidigare får regeringen föreskriva att Statens ansvarsnämnd skall besluta i sådana frågor också när det gäller andra arbetstagare.

På det sättet kommer frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande för arbetstagare med verksledande eller därmed jämförlig ställning att prövas av nämnden i stället för av respektive anställningsmyndighet.

Statens ansvarsnämnd inrättades den 1 januari 1976 i samband med den s.k. ämbetsansvarsreformen. Reformen innebar bl.a. att beslut i frågor om disciplinpåföljd, åtalsanmälan och avskedande m.m. som huvudregel placerades hos respektive arbetstagares anställningsmyndighet. Det ansågs dock inte lämpligt att vissa högre befattningshavare skulle bedömas av sina kolleger på den egna myndigheten. Av den anledningen inrättades Statens ansvarsnämnd. Från början omfattade nämndens behörighetsområde enbart vissa högre tjänstemän vid statliga myndigheter och ordinarie domare. För den senare kategorin är frågan reglerad i 15 § lagen om fullmaktsanställning (LFA) och berörs inte av den föreslagna lagändringen.

Nämnden beslutar i frågor om disciplinansvar, avskedande och åtalsanmälan. Ärenden anhängiggörs genom anmälan av anställningsmyndigheten, Riksdagens ombudsmän (JO) eller Justitiekanslern (JK). Nämnden prövar i varje

enskilt fall om den arbetstagare som anmälts till nämnden har en anställning som faller inom behörighetsområdet.

Avskedande av arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning som är anställd för begränsad tid

Regeringens andra ändringsförslag är ett tillägg till 32 § LOA med innebörden att föreskrifterna om grunden för avskedande i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) görs tillämpliga även på arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning som är anställda för begränsad tid. Detta gäller sedan tidigare tillsvidareanställda arbetstagare i denna ställning.

Fram till ikraftträdandet av nya LOA år 1994 fanns möjlighet att avskeda arbetstagare oavsett anställningsform. Vid införandet av nya LOA framhölls i förarbetena att anställningsskyddet för arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning i sak skulle behållas oförändrat.

De aktuella arbetstagarna är generellt undantagna från LAS tillämpningsområde. Enligt LAS kan både tidsbegränsat anställda och tillsvidareanställda arbetstagare avskedas om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Tidsbegränsade anställningar kan däremot sägas upp endast om parterna har avtalat om denna möjlighet.

I gällande 32 § LOA stadgas, för här relevanta delar, att föreskrifterna om grunden för uppsägning eller avskedande i LAS också skall tillämpas på en arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning som är anställd tills vidare.

För tidsbegränsat anställda arbetstagare i denna ställning har LOA avskedanderegler endast för två kategorier anställda, nämligen chefen för ett statligt affärsverk eller för Arbetsgivarverket. Om en sådan arbetstagare är anställd för bestämd tid får han eller hon skiljas från sin anställning före utgången av denna tid om det är nödvändigt av hänsyn till verkets bästa. Är chefen för någon annan förvaltningsmyndighet som lyder omedelbart under regeringen anställd för bestämd tid får han eller hon förflyttas till en annan statlig anställning som tillsätts på samma sätt om det är påkallat av organisatoriska skäl eller annars är nödvändigt av hänsyn till myndighetens bästa. Någon bestämmelse som gör det möjligt att avskeda personen finns alltså inte.

Regeringen har angett som skäl för ändringen, förutom förarbetsuttalandena vid införandet av nya LOA, att skillnaderna som råder är otillfredsställande och att det saknas skäl till att anställningsformen skall vara avgörande i detta avseende.

Undantag från tillämpningen av LOA

Det tredje förslaget innebär att en arbetstagare som är anställd med särskilt anställningsstöd undantas från tillämpningsområdet för LOA och att begreppet beredskapsarbete utmönstras ur lagen (3 § LOA).

Anledningen till att anställda med särskilt anställningsstöd undantas anges vara att man sedan tidigare från LOA:s tillämpningsområde har undantagit arbetstagare som är föremål för särskilda arbetsmarknadspolitiska åtgärder av tillfällig natur. Personer som är anställda med särskilt anställningsstöd skall behandlas på samma sätt. Vad beträffar beredskapsarbeten finns inte sådana arbeten längre varför begreppet kan tas bort från undantagsbestämmelsen i LOA.

Motsvarande ändring har redan med giltighet från och med den 1 augusti 2000 genomförts i LAS.

Avgångsskyldighet för fullmaktsanställda

Slutligen föreslår regeringen i sin proposition att det i LFA görs ett förtydligande att avgångsskyldighet på grund av ålder enligt 5 § LFA omfattas av samtliga slags kollektivavtal, alltså inte bara av kollektivavtal om statlig pension.

För merparten av de statliga arbetstagarna följer fr.o.m. den 1 januari 2003 avgångsskyldigheten av Allmänt löne- och förmånsavtal (ALFA) som är ett centralt löne- och förmånsavtal. Med lagändringen klargörs att avgångsskyldigheten kan följa även av ett sådant kollektivavtal.

Utskottets ställningstagande

Inga motioner har väckts med anledning av propositionen. Utskottet tillstyrker propositionen och föreslår att riksdagen antar de lagändringar som framgår av bilaga 2 till betänkandet.

Översyn av arbetsrätten

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet avstyrks motioner om krav på en översyn av arbetsrätten. Utskottet konstaterar att en översyn av arbetsrätten nyligen genomförts av Arbetslivsinstitutet som överlämnat betänkandet Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv till regeringen. Beredning av frågan bör avvaktas.

Jämför reservationerna 1 (m, fp, kd, c), 2 (v) och 3 (mp).

Motionerna

Den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad menar *Vänsterpartiet*. Kvinnors arbetsmarknad är väsentligt smalare, ger lägre löner samt sämre möjligheter till kompetensutveckling och befordringsgång. Vänsterpartiet vill därför i motion A365 att den utredning som ser över arbetsrätten lämnar en särskild redogörelse över hur könsperspektivet beaktats i utredningen (yrk. 4).

I motionen framhålls att tidsbegränsade anställningar har tydliga konsmönster. Sådana anställningar ger ofta lägre inkomster, vilket påverkar sjuklönen, socialförsäkringarna och pensionen. Det blir också svårare att kvalificera sig för arbetslöshetsförsäkringen, hyra lägenhet och låna pengar från banken. Vänsterpartiet vill därför också att utredningen ger förslag på åtgärder för att snabbt minska antalet visstidsanställningar.

Miljöpartiet konstaterar i motion A236 att företag och myndigheter mer systematiskt än tidigare använder sig av det som i motionen kallas tillfällighetsanställda. Begreppet tillfällighetsanställning inkluderar både visstidsanställning och t.ex. inhyrd personal från annan arbetsgivare. De allra flesta, menar *Miljöpartiet*, föredrar en fast anställning framför tillfälliga flexibla anställningsformer eller att ha eget företag. För dem som även i framtiden kommer att vara tillfällighetsanställda behövs förändringar för att motverka den stress som utsattheten en sådan anställning innebär. *Miljöpartiet* gör gällande att det finns behov av att utreda hur användandet av tillfällighetsanställningar i samhället kan minska (yrk. 2).

Catharina Elmsäter-Svärd (m) menar i motion A216 (yrk. 1 och 2) att en allmän översyn av arbetsrätten skall ske. De principer som skall läggas till grund för översynen kan sammanfattas enligt följande. De anställda skall ses som individer och inte som delar av ett kollektiv. Enskilda arbetsgivare och arbetstagare skall vara innehavare av rättigheter och skyldigheter. De skyddsregler som behövs skall vara tvingande. Arbetsstvister skall avgöras av de allmänna domstolarna eller, om parterna är överens om det, genom skiljeförfarande. Arbetsdomstolen bör läggas ned. Den fackliga vetorätten skall avskaffas och det skall inte vara tillåtet att vidta sympatiåtgärder som en stridsåtgärd.

Mikael Odenberg (m) kräver i motion A229 (yrk. 1) att en arbetsrättskommission skall tillsättas. Dess uppdrag skall vara att under mandatperioden lägga fram förslag till en genomgripande reformering av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Syftet skall vara att anpassa arbetsrätten till det moderna kunskapsamhället. En sådan anpassning innebär att hinder för nyanställning skall undanröjas, att framväxten av nya anställningsformer skall bejakas och att man skall vidga möjligheterna till ökad flexibilitet och anpassningsförmåga i näringslivet. Alla arbetstagare skall tillförsäkras grundläggande rättigheter oavsett kollektivavtalsförhållande och facklig tillhörighet. Arbetstagarna skall garanteras både positiv och negativ föreningsfrihet. Reformeringen skall leda till ett kraftigt förenklat regelverk.

Utskottets ställningstagande

I utskottets betänkande 1999/2000:AU5 angavs att det fanns skäl att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen. Regeringen beslutade i enlighet med riksdagsbeslutet att en översyn av arbetsrätten skulle ske och gav uppdraget till Arbetslivsinstitutet (ALI). Uppdraget har utförts under ledning av professor Niklas Bruun och docent Jonas Malmberg. Syftet med uppdraget var att se

över den arbetsrättsliga lagstiftningen så att den uppfyller kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. Det angavs särskilt att ALI skulle eftersträva balanserade lösningar som på längre sikt kan utgöra en hållbar grund för en rättvis reglering av förhållandena i arbetslivet. Uppdraget omfattade fyra områden: bestämningen av arbetstagarbegreppet i arbetsrätten, tidsbegränsade anställningar, samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare samt vissa anställnings-skyddsfrågor.

Utskottet konstaterade i betänkande 2000/01:AU9 att det förekommer arbetsgivare som försvårar för föräldrar att utnyttja rätten till ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) och att det fanns starka skäl 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. Under utredningens löpande arbete gav regeringen, också i enlighet med riksdagsbeslutet, därför ALI ett tilläggsuppdrag att även överväga om det finns behov av att förstärka skyddet för denna kategori arbetstagare.

Till stöd för utredningen tillsatte ALI två referensgrupper, en intern referensgrupp bestående av forskare med olika inriktningar och en extern referensgrupp bestående av representanter för arbetsmarknadens parter och intresseorganisationer.

ALI har haft två utgångspunkter i sin allmänna översyn av arbetsrätten. Den första är att lagstiftningsbehovet skall vara klart dokumenterat och vägande för att lagstiftaren skall införa nya regler. ALI förordar således en restriktiv hållning till nyregleringar. För det andra skall när lagstiftning föreslås reglerna vara transparenta och informativa. När lagstiftningen ger en felaktig bild av rättsläget kan därför en kodifiering av rättsläget vara befogad.

Utredningen lämnade i slutet av 2002 sitt betänkande Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56) till regeringen.

I de delar utredningen lämnat förslag på lagstiftning är det fråga om ändringar och tillägg i redan befintliga lagar, främst LAS. Betänkandet innehåller sammanfattningsvis följande slutsatser och förslag till lagändringar.

1. *Arbetstagarbegreppet*

I svensk rätt finns inom olika rättsområden en icke enhetlig definition av begreppet arbetstagare. Utredningen konstaterar att arbetstagarbegreppet spelar en viktig roll inom arbetsrätten eftersom det anger de arbetsrättsliga lagarnas tillämpningsområde. Begreppet får sitt innehåll i rättspraxis genom att det är domstolarna som ytterst avgör vem som är att betrakta som arbetstagare. Denna klassificering görs utifrån en helhetsbedömning av alla relevanta omständigheter i det enskilda fallet.

Utredningen menar att det inte framkommit några så allvarliga problem att lagstiftningsingrepp är motiverat. Utredningen föreslår därför inga lagändringar i denna del.

2. Uppsägning på grund av arbetsbrist och av personliga skäl

LAS bygger på att arbetsgivares uppsägning kräver saklig grund. Sådan uppsägning kan ske av skäl som är att hänföra till personliga förhållanden eller ske på grund av arbetsbrist. Begreppen är lagtekniska till sin karaktär och bygger på att alla uppsägningar skall kunna hänföras till den ena eller andra kategorin. De personliga förhållandena förutsätter omständigheter av viss karaktär och svårighetsgrad. Sådana omständigheter har preciserats i förarbetena till LAS och i rättspraxis. Begreppet arbetsbrist har blivit något av en samlingsrubrik under vilken alla övriga uppsägningsfall inordnas.

Vid uppsägning på grund av personliga förhållanden kan arbetsgivarens skäl för uppsägningen underkastas ingående granskning av domstol. Vid arbetsbristuppsägning görs normalt sett inte någon överprövning av de företagsekonomiska bedömningar som ligger till grund för arbetsgivarens beslut.

I utredningens uppdrag ingick att göra en bedömning av om den strikta uppdelningen mellan de två uppsägningsgrunderna är ändamålsenlig för att LAS skall uppfylla kraven på trygghet och förutsägbarhet för de anställda inom ramen för en flexibel arbetsmarknad.

Utredningen konstaterar att skäl för beslut om arbetsbristuppsägning innefattar lämplighetsavgöranden, vilka inte är ändamålsenliga för domstol att överpröva. Det är också viktigt att anställningsskyddsreglerna innefattar möjligheter till omställning, även om det innebär att arbetskraft sägs upp.

Situationen blir delvis annan, menar utredningen, om en eller några enskilda arbetstagare blir föremål för arbetsbristuppsägning. Problemet får särskild relevans vid uppsägning där det både finns verksamhetsanknutna skäl och skäl hänförliga till arbetstagaren personligen. I sådana fall kan det förekomma att uppsägning sker på grund av arbetsbrist trots att de egentliga skälen är att hänföra till arbetstagaren personligen. Utredningen gör gällande att kraven i rättspraxis för när en uppsägning skall anses ha skett på grund av arbetsbrist har satts påtagligt lågt i sådana här fall.

Utredningen poängterar att hittillsvarande rättspraxis inte fullt ut tillgodoser enskilda arbetstagares skydd mot godtyckliga uppsägningar i fall där såväl arbetsbrist som personliga skäl finns. Utredningen anser att lösningen i första hand inte står att finna i lagstiftningen utan i rättstillämpningen.

Slutsatsen är att den nuvarande gränsdragningen mellan uppsägning på grund av arbetsbrist och av personliga skäl skall behållas och utredningen föreslår därför inga lagändringar. Utredningen understryker dock behovet av att skyddet mot godtyckliga uppsägningar beaktas i domstol.

3. Tidsbegränsade anställningar

Utgångspunkten i LAS är att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i de fall som anges i LAS (5, 5 a och 6 §§). Utredningens uppdrag innefattade att se över regleringen av tidsbegränsade anställningar. Enligt uppdraget har utredningen haft att särskilt bedöma om det är möjligt att minska skillnaderna i anställningsvillkor och anställningstrygghet mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar.

ar. Utredningen skulle också lägga fram förslag till balanserade och på längre sikt hållbara lösningar.

Utredningen har lagt fram konkreta förslag till lagändringar som i detalj kommer att redovisas i detta betänkande under rubriken Tidsbegränsad anställning m.m.

4. Samverkan och lojalitet mellan arbetsgivare och arbetstagare

Utredningen föreslår att en allmän målsättningsparagraf införs i LAS om arbetsgivares och arbetstagares ömsesidiga lojalitetsplikt. Syftet är att lagfästa parternas skyldighet till samverkan. Bestämmelsen skall inte vara skadeståndssanktionerad. Avsikten är att den skall få betydelse vid tolkning av hur arbetsgivare och arbetstagare skall utöva sina rättigheter och skyldigheter. Den avser också att få betydelse vid bestämmandet av sanktioner och skadestånd.

Ett annat förslag är att särskilt ingripande förändringar som hänför sig till arbetstagaren personligen skall grunda sig på godtagbara skäl. Arbetsgivaren skall i sådana fall enbart samråda med den enskilda arbetstagaren. Information om individuellt samråd skall lämnas till arbetstagarens arbetstagarorganisation. Samtidigt föreslår utredningen att arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet avskaffas i dessa fall. I stället för det individuella samrådet ges det möjlighet för både arbetsgivar- och arbetstagsidan att påkalla förhandling.

En arbetstagare har i fall då arbetsgivaren väsentligen åsidosatt sina skyldigheter mot denne rätt att frånträda sin anställning. I utredningens förslag ges arbetstagare en uttrycklig rätt till såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd i sådana situationer.

Utredningen föreslår en ändring i 7 § LAS som understryker att uppsägning är en sista åtgärd när andra lösningar utretts. I dag omnämns endast arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i bestämmelsen. För att klargöra rättsläget föreslås ett tillägg med innebörden att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren förutom omplaceringsskyldigheten vidtar andra åtgärder till undvikande av uppsägning.

En ny lagregel föreslås i LAS, vars syfte skall vara att begränsa tillåtligheten av s.k. konkurrensklausuler. En konkurrensklausul innebär ett åtagande från arbetstagaren att låta bli att konkurrera med arbetsgivaren efter anställningsförhållandets upphörande.

5. Skydd för gravida och föräldralediga

Utredningen har kommit fram till att det finns demografiska skäl, missförhållanden och viktiga rättviseskäl som gör det motiverat att stärka föräldralediga arbetstagares rättsliga ställning. Utredningen lägger därför fram tre förslag som skall öka skyddet. Förslaget kommer att i detalj redovisas i detta betänkande under rubriken Förstärkt skydd för gravida och föräldralediga.

I bilaga IV till utredningen finns ett bidrag av professor Lena Gonäs och fil. dr Anders Wikman om föräldraskapets villkor på svensk arbetsmarknad.

Utskottet kan konstatera att ett ofta framfört argument för att ändra den nuvarande lagstiftningen är att den har tillkommit i en annan tid med andra förutsättningar och att den därför inte svarar mot de krav som dagens arbetsmarknad ställer. Utskottet kan konstatera att det har skett en gradvis förändring av arbetsmarknaden, som skulle kunna motivera justeringar och tillägg i vissa delar av den gällande arbetsrättsliga lagstiftningen, t.ex. när det gäller att förstärka skyddet för föräldralediga.

Att lagstiftningen skall utgå från regler som tillförsäkrar den enskilde arbetstagaren trygghet och samtidigt tar vederbörlig hänsyn till arbetsgivares behov och ger möjlighet till nödvändiga förändringar i verksamheten gäller alltså. Utredningen har i sitt betänkande Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56) gjort en grundlig genomgång och översyn av den gällande arbetsrätten i Sverige. Utredningen har också lämnat en rad konkreta lagförslag.

Betänkandet som har remissbehandlats är nu föremål för regeringens beredning. Utskottet finner det därför inte meningsfullt att i detalj bemöta samtliga motionsyrkanden utan avvaktar regeringens vidare åtgärder med anledning av betänkandet. De nu behandlade motionerna A216 yrkandena 1 och 2 (m), A229 yrkande 1 (m), A236 yrkande 2 (mp) och A365 yrkande 4 (v) avstyrks.

Tidsbegränsad anställning m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt motioner från allmänna motionstiden som rör frågor om tidsbegränsad anställning.

Utskottet, som avstyrker samtliga motioner främst med hänvisning till regeringens pågående beredning av ALI:s utredning Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv, anser att det inte finns skäl att föregripa resultatet av denna beredning.

Jämför reservation 4 (kd).

Bakgrund

Som huvudregel gäller enligt LAS att anställning skall gälla tills vidare. Tidsbegränsad anställning får dock avtalas för viss tid, viss säsong eller visst arbete om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Tidsbegränsad anställning får också användas för vikariat, praktikarbete eller feriearbete eller vid tillfällig arbetsanhopning och vissa andra situationer. Vid tillfällig arbetsanhopning gäller dock att visstidsanställning får avse sammanlagt högst sex månader under två år. Om en arbetstagare har varit anställd hos en arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Avtal får också träffas om provanställning i högst sex månader. Därutöver finns s.k. överenskommen

visstidsanställning. Avtal om sådan anställning får för en och samma arbetstagare omfatta högst tolv månader under tre år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad.

Motionerna

Som ett led i att göra arbetsrätten mer flexibel och bättre anpassad till de mindre företagens situation föreslår *Kristdemokraterna* i kommittémotion A320 att möjligheten till provanställning skall förlängas till tolv månader (yrk. 20) och att visstidsanställning vid arbetsanhopning bör tillåtas upp till två år (yrk. 22). *Kristdemokraterna* menar att det är i de små företagen som de nya idéerna föds och de nya jobben skapas. De mindre företagen som är under utveckling upplever arbetsrätten som ett stort problem.

Samma krav i fråga om provanställning ställs i *Tobias Krantz* (fp) motion N211 (yrk. 6) för att underlätta att anställa t.ex. ungdomar och invandrare som i dag ofta stängs ute från arbetsmarknaden. Även andra visstidsanställningar skall enligt motionen förlängas från sex till tolv månader.

I den enskilda flerpartimotionen A296 av *Elizabeth Nyström m.fl.* (m, fp, kd och c) påtalas att det finns ett behov av att reformera reglerna för tidsbegränsade anställningar. En utgångspunkt är att det skall vara likvärdigt att vara tidsbegränsat anställd och tillsvidareanställd. Andra utgångspunkter är att reglerna blir enklare och att en hel del former av tidsbegränsade anställningar rensas bort. Lagstiftningen måste ge goda möjligheter att anställa för begränsad tid. Huvudmodellen för tidsbegränsade anställningar skall följa riktlinjerna för överenskommen visstidsanställning enligt 5 a § LAS, varvid den tillåtna tiden bör utsträckas till 24 månader.

I ett flertal enskilda s-motioner framförs kritik mot utvecklingen av antalet och formerna för tidsbegränsade anställningar. *Inger Lundberg m.fl.* menar i motion A208 att antalet tidsbegränsade anställningar bland unga arbetstagare ökat dramatiskt och att det i många fall är den gällande anställningsformen när ungdomar anställs. Denna utveckling innebär bl.a. att barnafödandet skjuts upp. I motionen framförs att det finns skäl att begränsa antalet anställningsformer till två, tillsvidareanställning och renodlade vikariat. Det konstateras i motion A215 av *Christina Axelsson* och *Ann-Kristine Johansson* att antalet tidsbegränsade anställningar ökar och att 30 % av kvinnorna i LO-kollektivet i åldern 25–29 år är tidsbegränsat anställda. I motionen ställs krav på att det i LAS skall slås fast att grunden för anställning skall vara tillsvidareanställning (yrk. 4). *Britt-Marie Lindkvist* och *Christina Nenes* vill i motion A254 få till stånd en översyn av arbetsrätten för att stärka möjligheten till tillsvidareanställning och för att se över formerna för visstidsanställning för att förhindra missbruk. *Lena Sandlin-Hedman* och *Gunilla Carlsson i Hisings Backa* kräver i motion A312 en översyn av lagstiftningen för att komma till rätta med den försämring av villkoren på arbetsmarknaden som det ökade antalet behovs-, projekt- och objektanställningar innebär. Behovsanställningar är vanligast bland LO-kvinnor och leder i mycket liten utsträckning till tillsvidareanställning. Otrygga anställningsformer är enligt motionen både en

köns- och en klassfråga. *Siw Wittgren-Ahl m.fl.* önskar i motion A347 stärka unga kvinnors villkor på arbetsmarknaden genom förändringar i bl.a. LAS så att möjligheten att visstidsanställa under långa tider begränsas. För att få fram fasta arbeten till ungdomar föreslår *Mikael Damberg m.fl.* i motion A359 en översyn av systemet med tidsbegränsade anställningar i syfte att begränsa antalet osäkra anställningar och göra det lättare att bli tillsvidareanställd som ung. Tidsbegränsade anställningar minskar människors trygghet och frihet. Ett annat allvarligt problem som tas upp i motionen är att personer utan fasta inkomster avvaktar med att bilda familj. Dagens låga barnafödande har stark koppling till att många yngre saknar fast anställning och därmed ekonomisk trygghet.

Hans Backman (fp) menar i motion A210 att det skall införas ett tillägg i LAS om att det åligger arbetsgivaren att erbjuda personer som varit timanställda hos samma arbetsgivare i 18 månader fast anställning. På tio år har antalet timanställda mer än fördubblats och timanställning förekommer både inom vård- och omsorgssektorn. Timanställningen är för arbetsgivaren en idealisk anställningsform. För arbetstagaren innebär det en risk att hamna i en grupp som aldrig erbjuds någon annan anställningsform. Timanställda får allt svårare att leva. Utan fast inkomst får man t.ex. inget banklån eller hyreskontrakt.

Utskottets ställningstagande

Utskottet kan till stora delar instämma i de synpunkter som framförs i s-motionerna om betydelsen för den enskilde arbetstagaren av att vara tillsvidareanställd. Genom en sådan anställning erhåller han eller hon en högre grad av trygghet och en större möjlighet att planera sitt liv. Detta gynnar inte bara den enskilde utan i förlängningen även arbetsgivarna och samhället i stort. Utskottet kan konstatera att huvudprincipen i LAS är att arbetstagare skall anställas tills vidare. Det har dock i praktiken skett en viss förändring på arbetsmarknaden i riktning mot en större andel tidsbegränsade anställningar.

Utskottet vill i detta sammanhang peka på att det fr.o.m. den 1 juli 2002 gäller en ny lag, nämligen lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Ändamålet med lagen är att motverka diskriminering av deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda arbetstagare när det gäller löne- och andra anställningsvillkor. Lagen har sitt ursprung i två EG-direktiv, deltidsdirektivet 97/81/EG och visstidsdirektivet 1999/70/EG.

Utredningen Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56) konstaterar att gruppen tidsbegränsat anställda har ökat markant under 1990-talet. Det rör sig numera om i varje fall en halv miljon arbetstagare eller en dryg sjättedel av den samlade arbetskraften. Det är framför allt de projekt- och behovsanställda som har ökat. Tidsbegränsade anställningar förekommer i stor utsträckning inom bl.a. vård och omsorg, olika företagstjänster, handel samt inom utbildning och forskning. Tidsbegränsade anställningar är vanliga bland yngre arbetstagare och kvinnor. Även personer med utländsk bakgrund

är klart överrepresenterade inom vissa sektorer. Effekten på individnivå skiljer sig åt men allmänt sett får tidsbegränsat anställda jämfört med tillsvidareanställda mindre kompetensutveckling, har mindre kontroll över hur arbetet utförs, har ett sämre hälsotillstånd och upplever större oro för sin ekonomiska situation.

Under 1990-talet har mer än hälften av dem som har haft tidsbegränsad anställning funnits kvar i sådan anställning eller helt saknat anställning efter två år.

Det står dock klart, menar utredningen, att tidsbegränsade anställningar är något som behövs och är legitimt på en modern arbetsmarknad.

Utredningen konstaterar att anställningsskyddet i LAS är kopplat till de tillsvidareanställda. Endast i några begränsade hänseenden finns regler om skydd för tidsbegränsat anställda. Ett exempel är företrädesrätt till återanställning efter normalt sett mer än tolv månaders anställning om fortsatt anställning inte erbjudits på grund av arbetsbrist. Den övergripande strategin i lagstiftningen har varit att begränsa möjligheterna att ingå tidsbegränsade anställningar.

Utredningens förslag innebär att den nuvarande listan över tillåtna tidsbegränsade anställningar i LAS tas bort och ersätts med en regel som innebär att det är tillåtet för en arbetsgivare att anställa en person tidsbegränsat upp till 18 månader under en period av fem år. Vikariat för att ersätta en annan anställd kan pågå under ytterligare 18 månader under samma period. Provanställningar tillåts på samma villkor som i dag och räknas in i de angivna tidsfristerna. För att förbättra de tidsbegränsat anställdas ställning införs en förstärkt företrädesrätt till återanställning. Den som är anställd för begränsad tid och som inte fått fortsatt arbete har, oavsett skälet till att anställningen inte fortsatte, företrädesrätt till återanställning. Denna rätt inträder efter sex månaders anställning under en tvåårsperiod och gäller i nio månader från anställningens upphörande. Arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för det arbete som avses med återanställningen. Om arbetstagaren tidigare misskött sig kan företrädesrätten gå förlorad genom att denne därmed inte längre har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

Det införs en helt ny sanktion för brott mot reglerna om tidsbegränsad anställning och företrädesrätt till återanställning. Den arbetsgivare som bryter mot dessa bestämmelser skall betala ett *särskilt vederlag* motsvarande en tredjedels månadslön för varje fullgjord anställningsmånad, dock lägst tre månadslöner. Vid flera eller upprepade brott har arbetsgivaren rätt att räkna av vad som tidigare kan ha utgetts till arbetstagaren som sådant *särskilt vederlag*. Rätten till vederlag förfaller om arbetsgivaren erbjuder tillsvidareanställning på villkor som arbetstagaren skäligen kan godta eller om arbetstagaren själv säger upp sig från anställningen. Vederlaget kan aldrig överstiga det högsta belopp för skadestånd som med dagens system kan utges enligt 39 § LAS.

Utredningen föreslår vidare att en arbetstagare skall kunna säga upp en tidsbegränsad anställning med en månads uppsägningstid.

De föreslagna ändringarna i LAS skall inte beröra redan träffade kollektivavtal eller anställningsavtal.

Utskottet konstaterar att utvecklingen inneburit att andelen tidsbegränsade anställningar har ökat på bekostnad av tillsvidareanställningar. Enligt utskottets uppfattning går det inte att bortse från att det även i framtiden måste finnas olika former av tidsbegränsade anställningar för att tillgodose arbetsgivares behov i vissa situationer, t.ex. för att stärka arbetsstyrkan vid tillfälliga arbetstoppar, eller fylla ut vid tillfälliga vakanser och tjänstledigheter m.m.

För utskottet är det angeläget att det tydligt framgår att tillsvidareanställningen alltjämt skall vara huvudregeln vid anställning. Möjligheten för arbetsgivare att använda tidsbegränsade anställningar måste vara begränsad och reglerna måste vara utformade så att de inte leder till missbruk. I vilken utsträckning lagändringar behövs för att markera detta måste i första hand övervägas av regeringen.

Enligt utskottets uppfattning bör man invänta resultatet av regeringens beredning av ALI:s utredning innan något ytterligare initiativ tas i frågan.

Med hänsyn till det ovan anförda avstyrker utskottet motionerna A208 (s), A210 (fp), A215 yrkande 4 i denna del (s), A254 (s), A296 (m, fp, kd, c), A312 (s), A320 yrkandena 20 och 22 (kd), A347 i denna del (s), A359 (s) och N211 yrkande 6 (fp) i de delar de inte kan anses tillgodosedda genom det som utskottet anfört.

Rätt till heltidsanställning m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt motioner från den allmänna motionstiden som rör frågor om rätt till heltidsanställning. För att inte föregripa den utredning som skall tillsättas av regeringen i frågan, avstyrks samtliga motioner.

Bakgrund

Utgångspunkten inom svensk arbetsrätt är att arbetsgivaren fritt leder och fördelar arbetet. Genom lagstiftning och rättspraxis har vissa avsteg gjorts från denna princip. Avsteg har skett när det gäller t.ex. arbetsgivares uppsägning som kräver saklig grund och genom att arbetsbristuppsägningar skall ske i viss turordning. När sådana inskränkningar har skett i arbetsledningsrätten har arbetstagarna regelmässigt givits möjligheten att få saken överprövad i domstol.

I mer verksamhetsrelaterade frågor, som t.ex. hur arbetet skall organiseras, har arbetsgivarens självständiga beslutanderätt bevarats ograverad, låt vara efter vederbörlig förhandling med fackliga organisationer enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) eller kollektivavtal.

I arbetsledningsrätten ingår också att arbetsgivaren beslutar om hur heltids- och deltidstjänster skall organiseras. En senare förändring i LAS är införandet av en bestämmelse (25 a §) om företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad. Regeln innebär att om arbetsgivaren anser sig ha behov av att anställa mer arbetskraft och detta behov kan tillgodoses genom att en deltidсанställd anställs med högre sysselsättningsgrad, då är arbetsgivaren skyldig att lämna ett sådant erbjudande. Bestämmelsen bygger på förutsättningen att arbetstagaren har anmält intresse för högre sysselsättningsgrad och har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Bestämmelsen innebär att arbetsgivarens rätt att leda arbetet alltjämt är orörd och inte kan överprövas rättsligt. Frågan om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet kan dock bli föremål för domstolsprövning.

Motionerna

Frågor om heltids- och deltidarbete tas upp i ett antal enskilda s-motioner. De flesta motionerna ser frågan ur ett könsperspektiv. *Christina Axelsson* och *Ann-Kristine Johansson* gör i motion A215 (yrk. 4) gällande att grunden för anställning skall vara heltid som en rättighet och deltidarbete som en möjlighet. Motionärerna menar att det är orimligt med den höga andel deltidarbete som finns i kvinnodominerade branscher, som handel, hotell, restaurang, fastighetsförvaltning samt vård och omsorg. Motsvarande krav på att grunden i alla anställningar skall vara heltidsanställning framställs i motion A289 av *Anneli Särnblad Stoops m.fl.*, som menar att saken måste bli föremål för lagstiftning. I motion A230 anser *Ann-Marie Fagerström* att regeringen skall verka för att deltidstjänster skall omvandlas till heltidstjänster. *Lena Sandlin-Hedman* och *Gunilla Carlsson i Hisings Backa* påtalar i motion A351 att LAS behöver förtydligas och skärpas, varvid heltid skall utgöra norm och grund för anställningar på hela arbetsmarknaden. Problemet är att omfattningen av tjänster bestäms utifrån det arbetsgivaren tror sig veta om kvinnor som grupp i stället för att se till kvinnors enskilda förutsättningar och önskemål om sysselsättningsgrad. Det blir därför närmast en självklarhet att anställa kvinnor på deltid. Deltidsarbete innebär en rad sämre förutsättningar bl.a. när det gäller kompetensutveckling, karriärmöjligheter och löneutveckling. Från huvudregeln att grunden för anställning skall vara heltidsanställning skall det dock finnas en möjlighet för den enskilde att gå ned i arbetstid om han eller hon önskar det. Undantag från huvudregeln i en sådan lagstiftning om heltidsanställning skall kunna göras genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. *Inger Segelström m.fl.* förespråkar i motion A361 heltid som rättighet och deltid genom kollektivavtal som möjlighet. Omkring 40 % av Sveriges kvinnor arbetar deltid, varav hälften ofrivilligt då arbetsgivaren inte kan ge högre sysselsättningsgrad. Drygt 80 % av alla registrerade deltidarbetslösa är kvinnor.

Slutligen tar *Anita Jönsson* och *Kerstin Engle* (båda s) i motion A252 upp frågan om anhöriganställdas situation mot bakgrund av diskussionerna om rätten till heltid och möjligheten till deltid. I motionen vill motionärerna att

möjligheten till nationella åtgärder för att särskilt uppmärksamma situationen för personer med anhöriganställning skall övervägas.

Utskottets ställningstagande

I de ovan redovisade motionerna tas frågorna om hel- och deltidsarbete upp från en rad olika utgångspunkter. Genomgående vill man öka de anställdas möjlighet att påverka den egna sysselsättningsgraden, antingen genom regler riktade direkt till den enskilde eller via arbetstagarorganisationerna.

I mars 2003 var, enligt Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), 77 067 personer registrerade som deltidsarbetslösa (60 678 kvinnor och 16 389 män). Därutöver hade 74 416 personer tillfälliga timanställningar (47 245 kvinnor och 27 171 män). Enligt Statistiska centralbyråns (SCB:s) arbetskraftsundersökningar för samma tidpunkt uppgick antalet undersysselsatta, som av arbetsmarknadsskäl jobbar mindre än de önskar, till 234 000 personer, dvs. avsevärt fler än de som finns registrerade hos AMS. Skillnaderna kan bl.a. förklaras av olika mätmetoder.

Utskottet vill också i detta sammanhang peka på den nya lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning som utskottet kortfattat redogjort för i detta betänkande under rubriken Tidsbegränsad anställning m.m.

På initiativ av regeringen finns på Arbetsmiljöverket (AV) en styrgrupp som tillsatts i syfte att minska deltidsarbetslösheten. Gruppen har antagit namnet HelaProjektet. I gruppen ingår företrädare för ALI, Jämställdhetsombudsmannen (JämO), AMS och Svenska ESF-rådet. Uppgiften är att påverka de omständigheter som hindrar dem som arbetar deltid och som vill arbeta mer att få den önskade sysselsättningsgraden. Projektet skall fördela medel till aktiviteter som prövar nya arbetssätt och arbetsorganisationer och som kan överföras i ordinarie verksamhet.

HelaProjektets handlingsplan utgår från att alla som vill skall ha möjlighet att arbeta heltid. Det målet kan enligt handlingsplanen uppnås genom exempelvis nya decentraliserade lösningar i arbetsorganisationen, nya sätt att lägga upp arbetet, en bra arbetsmiljö, möjlighet för de anställda att påverka sin arbetssituation samt utrymme för kompetensutveckling och lärande. De övergripande målen är

- att minska deltidsarbetslösheten för deltids- och timanställda
- att minska den ofrivilliga deltidsarbetslösheten
- att minska hindren för möjligheten till heltidsarbete
- att verka för bestående förändringar.

Drygt 90 projekt befinner sig i olika faser, från första kontakt och förankring till beslut om beviljade bidrag. De handlar om allt från satsningar på heltidsjobb i norrländsk glesbygd till kompetensutveckling inom kooperativa butiker i Malmöregionen. De flesta projekten berör kommunal verksamhet, men även det privata näringslivet är representerat.

I juli 2001 avrapporterade AMS till regeringen om den översiktliga kartläggning av deltidsarbetslösheten som AMS genomfört under maj 2001. Kartläggningen visar att deltidsarbete och deltidsarbetslöshet främst förekommer inom vård, omsorg och handel och att kvinnor berörs i betydligt högre grad än män. Deltidsproblematiken är *relativt* sett störst i skogslänen och i Gotlands län. Län med hög arbetskraftsefterfrågan har lägre deltidsarbetslöshet. Det största *antalet* deltidsarbetslösa finns dock i Västra Götaland och Skåne.

I Arbetsmarknadsverkets regleringsbrev för 2003 angav regeringen att "en väl fungerande sök- och matchningsprocess i kombination med programverksamheten skall medverka till att minska arbetslösheten och deltidsarbetslösheten samt öka sysselsättningen". AMS huvudinriktning för detta arbete under 2003 innebär följande.

- Överenskommelser mellan AMS och samtliga länsarbetsnämnder för att minska deltidsarbetslösheten och timanställningarna.
- Den särskilda intygsrutinen utvidgas till att gälla samtliga deltidsarbetslösa och timanställda.
- Fortsatt och utvecklad samverkan med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer om gemensamma insatser för att minska deltidsarbetslöshet och timanställningar samt samverka med HelaProjektet.

I slutet av januari 2003 meddelade AMS att det åtagande som regeringen tillsammans med Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenska Kommunalarbetsareförbundet och SACO gjort om att halvera deltidsarbetslösheten inom vård och omsorg uppfyllts. Åtagandet handlade om att minska deltidsarbetslösheten inom vård och omsorg från 30 000 till 15 000 personer. Timanställningarna har samtidigt sjunkit med 26 %. Den ökade sysselsättningsgraden beror på att kvinnor i mindre utsträckning arbetar deltid. Skillnaden mellan män och kvinnor i genomsnittlig överenskommen sysselsättningsgrad har under perioden 1997–2001 minskat från omkring 8 till omkring 6 procentenheter. Mäns sysselsättningsgrad har varit ungefär oförändrad på 96 %, medan den för kvinnor ökat från omkring 88 % till omkring 90 %. De kraftigaste minskningarna har skett i Västerbottens, Kronobergs, Uppsala, Dalarnas och Stockholms län. Kommunerna, som är stora arbetsgivare inom området, har i stor omfattning erbjudit de som så önskade ökad sysselsättningsgrad.

Här finns det anledning att uppmärksamma att regeringen i vårpropositionen 2002/03:100 anger att utvecklingen för deltidsarbetslösa noga kommer att följas och att regeringen vid behov kommer att vidta ytterligare åtgärder. Dessutom meddelar regeringen att det skall tillsättas en utredning för att undersöka möjligheterna att införa en rätt till heltidsanställning.

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. Med hänvisning till det anförda och till att det inte finns anledning att föregripa resultatet av den nyssnämnda utredningen avstyrks

motionerna A215 yrkande 4 i denna del (s), A230 (s), A289 (s), A351 (s) och A361 (s).

Anhöriga står för större delen av all vård och omsorg till äldre och funktionshindrade. En allmän uppskattning som är gjord av Kommunförbundet i dess skrift "Aktuellt om äldreomsorgen 2002" är att 60–70 % utförs av anhöriga eller närstående. Den största gruppen anhängvårdare finns bland de äldre. I 65 % av landets kommuner finns möjlighet att få ekonomisk ersättning för anhängvården. Ersättning kan utges i form av ett bidrag från kommunen till den som vårdas av anhörig, och i speciella fall kan vårdaren anställas av kommunen. Antalet personer 65 år och äldre som fick hjälp av anhörig eller närstående som anställdt av kommunen år 2001 var 2 100. Vid anställningen är det vårdtagarens behov av hjälp som styr omfattningen av anställningen och inte anhängvårdarens behov av anställning med en viss sysselsättningsgrad. Kommunens beslut om anhänganställning och dess omfattning kan överklagas till länsrätt.

Utskottet avstyrker därmed motion A252 (s).

Turordning vid uppsägning m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet tillstyrker motionsförslag om att upphäva tvåpersonsun-dantaget i LAS för småföretag och avstyrker en motion om att helt avskaffa turordningsreglerna i LAS.

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

Bakgrund

LAS innehåller turordningsregler som arbetsgivare skall iakttä vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Huvudregeln är i enlighet med principen sist i först ut, dvs. arbetstagare med kortare anställningstid står först i tur att sägas upp, före arbetstagare med längre anställningstid. Om en arbetstagare måste omplaceras för att få fortsatt arbete, krävs att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. Därutöver finns vissa särregler, t.ex. för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och som beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren. Domstol kan pröva om arbetsgivarens uppsägning står i strid med turordningsreglerna och ålägga arbetsgivare skadestånd i sådana fall.

Efter förslag av arbetsmarknadsutskottet i betänkande 2000/01:04 Undantag från turordningen m.m. infördes med giltighet fr.o.m. den 1 januari 2001 i 22 § andra stycket LAS ett undantag från denna turordningsprincip. Regeln innebär att en arbetsgivare med högst tio arbetstagare får undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de personer som undantas har företräde till fortsatt anställning oavsett turordningen. Väljer arbetsgivaren att undanta

en eller två personer från uppsägning får i stället arbetstagarna efter dem i turordningen sägas upp. Arbetsgivarens beslut att tillämpa undantagsbestämmelsen kan i normalfallet inte prövas rättsligt.

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

Frågan om att upphäva undantagsregeln har därefter varit uppe till behandling och avstyrkts av utskottet i betänkandena 2000/01:AU10 och 2001/02:AU6.

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion A262 att tvåpersonsundantaget i 22 § LAS skall avskaffas och ger förslag på lydelse av lagtexten efter en sådan ändring. Som skäl för ändring anges bl.a. att rättstryggheten satts ur spel då arbetsgivaren inte behöver visa saklig grund för att tillämpa undantagen och då arbetstagaren inte heller kan få undantaget rättsligt prövat. Mycket talar för att gravida och föräldralediga drabbats av undantagsbestämmelsen. Vänsterpartiet understryker vikten av att småföretag kan växa och anställa fler. Sämre anställningstrygghet lockar inte fler att söka sig till småföretag. Vägen för att underlätta för småföretag måste ta andra banor än via försämrade villkor för de anställda.

I ett flertal enskilda s-motioner krävs att undantaget för två personer i turordningsbestämmelsen i 22 § andra stycket LAS avskaffas. Skäl som anförs för ett avskaffande är bl.a. att det urholkar anställningsskyddet och särskilt missgynnar kvinnor samt att regeln ökar risken för godtycke och orättvis behandling eftersom dess tillämpning inte kan prövas rättsligt. Krav på avskaffande framställs av *Christina Axelsson* och *Ann-Kristine Johansson* i motion A215 (yrk. 5), av *Catherine Persson* i motion A218 och av *Carina Adolfsson Elgestam m.fl.* i motion A219. I de två senare motionerna påpekas att ensidiga arbetsgivarbeslut minskar rättssäkerheten för den enskilde och oftast missgynnar den svagare parten. Bestämmelsen rubbar maktbalansen mellan arbetsmarknadens parter till arbetsgivarens fördel. Det är väl etablerat på arbetsmarknaden att göra avvikelser från lagens turordningsregler genom kollektivavtal. Motsvarande krav om avskaffande av undantagsbestämmelsen i 22 § andra stycket LAS ställs i motion A234 av *Håkan Juholt m.fl.*, i motion A295 av *Claes-Göran Brandin* och *Gunilla Carlsson i Hisings Backa* samt i motion A333 av *Kurt Kvarnström m.fl.* I den senare motionen understryks att undantaget särskilt drabbar yngre kvinnor i barnfamiljer. *Siw Wittgren-Ahl m.fl.*, som i motion A347 vill stärka unga kvinnors villkor på arbetsmarknaden, anser också att tvåpersonsundantaget skall tas bort. Utvecklingen för främst yngre kvinnor riskerar annars att leda till betydande ojämlikhet mellan arbetsvillkoren för män och kvinnor. Även *Lena Sandlin-Hedman* och *Gunilla Carlsson i Hisings Backa* vill i motion A350 återställa turordningsreglerna. De anser att det av flera skäl är viktigt att minimera utrymmet för godtycke i beslutsprocessen vid uppsägningar. Att ha en lagstiftning som bygger på ensidighet är inte acceptabelt. Frågan om att undanta någon från

turordningen avgörs bäst av de lokala parter som känner förhållandena på arbetsplatsen bäst, dvs. arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen.

Mikael Odenberg (m) vill i motion A229 (yrk. 2) helt avskaffa turordningsreglerna i LAS. Skälen för detta är att turordningsreglerna straffar den som byter jobb med sämre anställningstrygghet, avskräcker småföretagare att anställa nya medarbetare, försvårar för invandrare och ungdomar och andra nyutträdande att komma in på arbetsmarknaden och försvårar överlevnaden för företag i kris. Ett avskaffande understryker också att varje medarbetare är unik och skall behandlas därefter.

Enligt *Ulf Holm* och *Barbro Feltzing* (båda mp) i motion A337 (yrk. 2) bör skyddet för personer som är tjänstlediga för studier eller av annan anledning öka vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid tillämpning av gällande turordningsbestämmelser. Det skall inte gå att undanta andra arbetstagare från turordningen vid uppsägning för att i stället säga upp tjänstlediga.

Utskottets ställningstagande

LAS är en skyddslagstiftning till förmån för den svagare parten i anställningsförhållandet. Det är av stor vikt att lagen uppfattas som klar och rättvis både i sin utformning och i sin tillämpning.

Införandet av tvåpersonsundantaget i 22 § andra stycket LAS innebar en avvikelse från en tydlig och välkänd turordningsprincip, nämligen principen om sist in – först ut. Undantaget ger stort utrymme för ensidiga och godtyckliga arbetsgivarbeslut i anställningsskyddsfrågor. Tillämpningen av undantaget har bland arbetstagare upplevts som kränkande och diskriminerande. Det finns exempel på icke-godtagbar tillämpning som särskilt drabbat gravida och föräldralediga arbetstagare. Det finns även tecken som tyder på att gamla och sjuka drabbats i större utsträckning. Att i ett sådant läge inte ha möjlighet att rättsligt överpröva arbetsgivarens beslut försvagar anställningsskyddet ytterligare och bidrar även starkt till känslan av rättsosäkerhet hos arbetstagarna.

Utskottet har förståelse för att det i vissa fall kan finnas behov av att göra undantag från turordningsreglerna i 22 § LAS. Redan före införandet av undantagsbestämmelsen fanns det möjlighet att genom kollektivavtal avvika från turordningsprincipen sist in – först ut. Att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen måste vara överens borgar för en saklig och rättvis hantering av frågorna samtidigt som anpassning till verksamheten och de lokala förhållandena kan göras.

Att såsom Mikael Odenberg föreslår i motion A229 (yrk. 2) helt avskaffa turordningsreglerna skulle enligt utskottets mening väsentligt urholka anställningsskyddet i LAS och även ge upphov till orättvis och godtycklig hantering av dessa frågor. Det skulle i praktiken innebära att de som sägs upp på grund av arbetsbrist inte skulle ha något anställningsskydd alls.

Sammantaget finns det tungt vägande skäl för att avskaffa tvåpersonsundantaget i LAS. Tillämpningen av regeln har drabbat orättvist och godtyckligt utan att möjlighet finns att få frågan rättsligt prövad. Det innebär att utskottet tillstyrker samtliga motioner om avskaffande av tvåpersonsundantaget i 22 §

andra stycket LAS, nämligen motionerna A215 yrkande 5 (s), A218 (s), A219 (s), A234 (s), A262 (v), A295 (s), A333 (s), A347 i denna del (s) och A350 (s). Motion A229 yrkande 2 (m) avstyrks.

Riksdagen bör därför fatta beslut om en sådan lagändring. I bilaga 3 lägger utskottet fram förslag till lagtext. Lagändringen bör träda i kraft den 1 juli 2003.

I motion A337 (yrk. 2) anför som framgått Ulf Holm och Barbro Feltzing (mp) att skyddet för tjänstlediga bör stärkas. Utskottet kan instämma med motionärerna i att diskriminering inte får ske av tjänstlediga vid tillämpning av turordningsbestämmelserna i LAS. Möjligheterna att träffa kollektivavtal om turordningen är inte heller oinskränkta. En avtalsturlista kan förklaras ogiltig om den är diskriminerande eller strider mot god sed. Därutöver finns skyddsregler i ledighetslagstiftningen. Utskottet ser inte i nuläget att det finns underlag för att utvidga lagstiftningen på det sätt som motionärerna förespråkar.

Utskottet avstyrker motion A337 yrkande 2 (mp).

Åldersdiskriminering i LAS

Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker motionsförslag om att ändring skall ske av 3 § LAS så att äldre arbetstagare vid beräkning av anställningstid inte kan tillgodoräkna sig extra anställningsmånader efter fyllda 45 år. Jämför reservation 7 (fp, c).

Bakgrund

I LAS är en del bestämmelser och rättigheter relaterade till arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren. Det kan gälla placering i turordningen vid arbetsbristuppsägning (22 §) och vid företrädesrätt till återanställning (26 §) samt vid bestämmandet av taket för antalet månadslöner som arbetsgivaren kan bli skyldig att betala i skadestånd för brott mot LAS (38 §) eller det sammanlagda skadestånd som en arbetsgivare som vägrar rätta sig efter domstols dom i vissa fall kan bli skyldig att betala (39 §).

I dessa avseenden får enligt 3 § andra stycket en arbetstagare tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får tillgodoräknande ske med högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Motionerna

Folkpartiet anser i kommittémotion A332 (yrk. 16) liksom Karin Pilsäter (fp) i motion A226 (yrk. 1 och 2) att 3 § skall ändras så att den regel tas bort som innebär att äldre arbetstagare får tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad

för varje anställningsmånad han eller hon har påbörjat efter fyllda 45 år. I motionerna görs det gällande att reglerna är diskriminerande. Om regeln har tillkommit för att skydda arbetstagare med försörjningsbörda för barn menar man att åldersgränsen är godtyckligt bestämd och diskriminerar yngre. Om regeln tillkommit för att förstärka anställningsskyddet för äldre så diskrimineras de äldre eftersom det försvårar för dem som försöker ta sig in på arbetsmarknaden.

Utskottets ställningstagande

I motionerna A332 och A226 ifrågasätts en bestämmelse i LAS som tillkommit för att skydda äldre arbetstagare. Bestämmelserna har enligt förarbetena till den äldre lagen (prop. 1973:129 s. 155), som alltjämt får anses ha giltighet, tillkommit som skydd för den arbetskraft som löper störst risk att slås ut och som har svårast att klara sig på arbetsmarknaden.

Vid nyanställningssituationen kan det naturligtvis inte uteslutas att arbetsgivare överväger konsekvenserna av en framtida uppsägning av den person som just skall anställas. Risken skall dock inte överdrivas. Vid en avvägning mellan olika intressen väger skyddet för de äldre arbetstagarna tyngre.

Frågan om diskriminering på grund av ålder har även en EG-rättslig aspekt. Frågan är reglerad i EG-direktivet 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (jämte rättelse). Syftet med direktivet är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av flera omständigheter, däribland ålder. Utskottet har noterat att det i direktivet finns angivet att befogad särbehandling på grund av ålder får ske om det kan motiveras av ett berättigat mål som särskilt rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning om sättet att genomföra detta syfte är lämpligt och nödvändigt. Genomförandet av direktivet skall ha skett senast den 2 december 2003. Den del av direktivet som bl.a. avser åldersdiskriminering har Sverige ytterligare tre år på sig för att införa i svensk lagstiftning. Den s.k. diskrimineringskommittén, som är en parlamentarisk kommitté med hovrättslagmannen Göran Ewerlöf som ordförande, har bl.a. fått i uppdrag att lämna förslag till hur bestämmelserna om åldersdiskriminering i direktivet om likabehandling i arbetslivet skall genomföras i Sverige (dir. 2002:11). Kommittén skall redovisa sitt uppdrag senast den 1 december 2004. Enligt utskottets mening bör man alltså inte, som föreslås i motionerna, försämma skyddet för de äldre. I stället bör man ta till vara den resurs som den äldre arbetskraften utgör genom att satsa på kompetensutveckling och på att anpassa arbetsplatser och arbetsvillkor till äldres förutsättningar. Man bör också verka för en förändring av den negativa attityd som kan finnas mot äldre arbetskraft.

Utskottet avstyrker motionerna A226 yrkandena 1 och 2 (fp) och A332 yrkande 16 (fp).

Företagsnedläggning m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt olika motionsförslag som berör frågor om anställningsskydd och medinflytande i samband med företagsnedläggning m.m. Motionerna avstyrks.

Jämför reservation 8 (c).

Motionerna

Ett antal motioner tar från olika utgångspunkter upp frågor med anknytning till omstrukturering och nedläggning av företag. *Centerpartiet* pläderar i motion N306 (yrk. 30) för att regeringen skall låta utreda ansvarsfördelningen avseende personal vid företagsnedläggning. Uppdraget skall även inkludera kommuners och statens roll för att lindra de lokala effekterna av en nedläggning. Jämfört med andra europeiska länder är det i Sverige lätt att lägga ned företag. I Kontinentaleuropa krävs omfattande kontroller och förhandlingar med myndigheter innan en nedläggning godkänns. Exempelvis kan en nedläggning stoppas om argumentet om dålig lönsamhet inte anses hålla. I många länder är varseltiderna kortare och företagen riktar in sig på att upprätta sociala planer, exempelvis i form av utbildning och omskolning. I Sverige hantearas ansvaret för de varslande arbetstagarna mycket olika i företagen. Ofta är även kommunen och i vissa fall staten aktörer för att lindra de lokala effekterna av en nedläggning.

Hillevi Larsson och *Britt-Marie Lindkvist* (båda s) menar i motion A251 att det svenska regelverket skall anpassas till internationella regler som ger arbetstagare större trygghet vid företagsnedläggningar. Motionärerna hänvisar till en OECD-sammanställning av 27 länders regler om anställningstrygghet. En tredjedel av länderna har sammantaget ett starkare skydd för de anställda på de tre områden som undersöktes. Enligt motionen bör regeringen se över gällande regler och anpassa dem efter internationella förutsättningar, dvs. ändra de regler som ger Sverige dålig placering jämfört med de bästa EU- och OECD-länderna.

I motion A255 anser *Raimo Pärssinen* och *Per-Olof Svensson* (båda s) att det finns behov av att öka löntagarnas trygghet och att stärka fackens roll och samhällets inflytande vid strukturomvandling i näringslivet. Företags skyldighet att vid en situation med större förändringar föra dialog med övriga parter i samhället måste lagfästas. Alla måste ta ansvar och skapa gemensamma resurser som skall tas i bruk vid större förändringar. Med resurser avses bl.a. tid för genomförande av omställning för såväl individen som samhället, men också gemensam finansiering där näringslivet tar sin del av ansvaret. Ett sätt att hantera problemet kan vara att ingå lokala omställningsavtal.

Jan Björkman och *Kerstin Andersson* (båda s) vill i motion A279 förstärka arbetsgivarens sociala ansvar vid företagsnedläggning. Det är inte rimligt att

samhället tar hela ansvaret för dem som blir arbetslösa. Om överenskommelse inte kan träffas måste lagstiftning tillgripas. Företagen måste i ett tidigare skede än i dag informera de fackliga organisationerna och de berörda myndigheterna på orten. Dessa måste ges möjlighet att påverka vilka åtgärder som skall vidtas för att underlätta för dem som blir arbetslösa. Det måste också finnas enhetliga regler för alla länder inom EU om arbetsgivares ansvar vid företagsnedläggningar.

En översyn måste genomföras av reglerna om varsel till länsarbetsnämnden menar *Göte Wahlström m.fl.* (s) i motion A303, detta för att skapa bättre förutsättningar för att den enskilde som varslats kan komma i arbete och för att skadeverkningarna av eventuell arbetslöshet skall kunna minimeras.

Hans Stenberg och *Kerstin Kristiansson Karlstedt* (båda s) anser i motion A339 att regeringen bör arbeta för enhetliga regler för företagsnedläggning i EU:s alla medlemsländer.

Utskottets ställningstagande

Motionerna i detta avsnitt har olika inriktning men har samma utgångspunkt i olika problem som kan uppstå vid företagsnedläggning. En del motioner tar upp ansvarsfördelningen mellan de olika aktörerna inom Sverige, andra har ett mera europeiskt perspektiv och jämför medlemsstaternas inhemska bestämmelser med varandra.

Regeringen gav i december 2001 AMS i uppdrag att i samverkan med ALI kartlägga rättsläget i EU:s medlemsstater vad gäller arbetsgivares ansvar vid företagsnedläggningar.

Bakgrunden till uppdraget var det ökade antalet varsel om driftsinskränkningar som hade skett i Sverige under de senaste åren. Därför kom frågan om arbetsgivarens ansvar för anställda som har drabbats av driftsinskränkning i fokus, särskilt när verksamheter helt lagts ned eller flyttats till andra länder. Det ifrågasattes om det kan finnas särskilda vinster för internationella koncerner med att lägga ned sin verksamhet just i Sverige.

Kartläggningen presenterades i maj 2002 och har koncentrats på de stora medlemsstaterna Frankrike, Italien, Spanien, Storbritannien och Tyskland samt, förutom Sverige, vissa medlemsstater i Sveriges närhet, nämligen Danmark och Finland och därutöver Nederländerna. Det är framför allt de arbetsrättsliga reglerna om uppsägning på grund av arbetsbrist (s.k. kollektiva uppsägningar) som har kartlagts. Även myndigheternas tillsyns- och tillståndsuppgifter i samband med varsel om driftsinskränkningar har utretts.

Enligt kartläggningen finns en utbredd uppfattning att det inom EU finns vissa särdrag i medlemsstaternas arbetsmarknadsregleringar som gör det möjligt att tala om en kontinental, en anglosaxisk och en nordisk modell. De grundläggande skillnaderna mellan modellerna avser den arbetsrättsliga strukturen, kollektivavtalets ställning samt statens och de fackliga organisationernas varierande betydelse på arbetsmarknaden.

Den *kontinental model*len, som finns i bl.a. Tyskland och Frankrike, präglas av låg facklig organisationsgrad och har en pluralistisk fackföreningsrörelse med inbördes konkurrens. Avtalsförhandlingarna är decentraliserade, och lagstiftningen är främst inriktad på skyddsregler för den individuella arbetstagaren. Kollektivavtal har underordnad betydelse men kan genom myndighetsbeslut utsträckas till att gälla arbetsgivare och arbetstagare inom det geografiska och yrkesmässiga område som avtalet gäller för. Kontrollen av efterlevnaden av anställningsskyddet sker vanligen genom myndigheter eller företagsråd.

Den *anglosaxiska model*len finns i Storbritannien och Irland. Den kännetecknas av statens svaga roll på arbetsmarknaden och den låga fackliga organisationsgraden. Rättssystemet bygger på rättspraxis. Kollektivavtal saknar rättsligt bindande verkan och är endast gällande mellan de parter som uttryckligen angett det i anställningsavtalet. Anställningsavtalet är bärare av rättigheter och skyldigheter.

Den *nordiska model*len präglas av den grundläggande synen att staten så långt möjligt skall hålla sig utanför och överlåta den arbetsrättsliga regleringen till arbetsmarknadens parter. Arbetstagarorganisationerna har en central roll, de är välorganiserade och organisationsgraden är hög. Kollektivavtal är rättsligt bindande för organisationerna och deras medlemmar. Avtalsverksamheten är centraliserad.

Slutsatsen av AMS kartläggning är att EU-medlemsstaternas regelsystem för företagsnedläggningar uppvisar vissa gemensamma drag. Dessa beror på att staternas reglering utgår från samma minimikrav i ILO-instrument och EG-direktiv. Det finns också många olikheter som beror på staternas olika syn på arbetsrättens och arbetsmarknadsmyndigheternas roll och funktionssätt i samhället. Dessutom är sambandet med bl.a. skatte- och socialförsäkringssystemen så komplicerat att det inte går att göra några enkla jämförelser av kostnaderna vid företagsnedläggningar i de olika EU-medlemsstaterna.

Ett annat arbete som presenterats det senaste året är den särskilda utredaren landshövdingen Lars Eric Ericssons betänkande Omställningsavtal – Ett aktivare stöd till uppsagda (SOU 2002:59). Betänkandet framlägger en redovisning av hur de omställnings- och trygghetsavtal som finns på svensk arbetsmarknad verkar och en analys av vilka effekter de har.

Utredningens utgångspunkt är att omställningsavtal är ett sätt att ta ansvar i samband med omstruktureringar som väl ansluter till den svenska traditionen på arbetsmarknaden. Omställnings- och trygghetsavtal är kollektivavtal, som syftar till att ge arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist stöd i omställning till ny försörjning. Detta sker genom ett aktivt omställningsarbete som kan påbörjas vid uppsägningstillfället eller i vissa fall tidigare. Avtalet ger också under vissa förutsättningar ekonomisk ersättning som komplement till den allmänna arbetslöshetsersättningen på lönedelar över det s.k. a-kassetaket. En tidsbegränsad kompensation för lönemellanskillnad vid övergång till lägre betalt arbete kan också utges. Verksamheten finansieras genom att de företag som omfattas av avtalet betalar en avgift som beräknas

som en procentuell andel av lönesumman. Omställningsarbetet genomförs i samverkan med de uppsagda av de trygghetsråd som inrättats av parterna som träffat omställningsavtalet. Kännetecknade för arbetsformerna är en hög grad av individ- och situationsanpassning. Individens aktiva medverkan förutsätts. Omställningsstödet kan vara av olika slag. Normalt ingår någon form av startaktivitet i form av rådgivning, vägledning och nyorientering, och därefter sätts vid behov in ytterligare åtgärder i form av stöd för att söka arbete, utbildning, praktik eller stöd för att starta eget företag. Trygghetsråden har en självständig ställning i förhållande till de lokala parterna och har inga myndighetsfunktioner.

Omställningsavtal finns framför allt på det privata tjänstemannaområdet och för statsanställda. Antalet arbetstagare som omfattas av sådana avtal är knappt en miljon. Omställningsavtal saknas för huvuddelen av det privata LO-området och för hela den kommunala arbetsmarknaden.

Omställningsavtal har positiva effekter på individnivå. Risken för arbetslöshet minskar, och de flesta övergår efter relativt kort tid till egen försörjning i nytt arbete eller eget företag. De viktigaste framgångsfaktorerna i trygghetsrådets verksamhet är enligt utredningens bedömning den tidiga starten, det individinriktade arbetssättet och de arbetsformer trygghetsråden tillämpar.

Utredningen har bedömt att det inte finns några egenskaper i de tillkommande grupperna på arbetsmarknaden som ännu inte har omställningsavtal som talar för att resultatet skulle bli sämre.

Avtalen bidrar till ett ökat omvandlingstryck på arbetsmarknaden, vilket har positiva samhällsekonomiska effekter. Effekterna är framför allt en följd av minskade kostnader för a-kassa och åtgärder inom arbetsmarknadspolitiken samt av ökade intäkter i form av inkomstskatt, sociala avgifter och konsumtionsskatter.

Avtalen får fördelningspolitiska effekter eftersom stödet är tillgängligt för alla som omfattas av avtalen. De som mest behöver stöd får också tillgång till det.

I förhandlingarna om omställningsavtal har det på det privata tjänstemannaområdet skett en koppling mellan turordningsreglerna och omställningsavtalen så att det uppstått en ”köp-säljsituation”. Det visade sig i utredningens material att omställningsstödet har positiva företagsekonomiska effekter.

Utskottet konstaterar att det i budgetpropositionen för år 2003 angetts att regeringen med anledning av ovannämnda SOU noga följer utvecklingen och delar utredningens bedömning att formerna för nya avtal skall avgöras av parterna. Regeringen ansåg vidare att det material som utredningen tagit fram om omställningsavtal har ett värde för att driva processen framåt.

Utskottet anser att frågorna om anställningsskydd och inflytande vid strukturförändring är av stor vikt. Frågorna har en svårgenomtränglig komplexitet, i synnerhet i Europaperspektivet. Utskottet avvaktar regeringens beredning och vidare åtgärder med anledning av AMS kartläggning och betänkandet om omställningsavtal.

Utskottet, som förutsätter att regeringen återkommer till riksdagen i frågan, avstyrker motionerna A251 (s), A255 (s), A279 (s), A303 (s), A339 (s) och N306 yrkande 30 (c).

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 9 (m, kd).

Motionerna

Kristdemokraterna anser i kommittémotion A320 att en rimligare balans mellan arbetsmarknadens parter skall etableras vid konflikter och att stridsåtgärder skall vara proportionerliga (yrk. 23). Möjligheterna till stridsåtgärder som kostar lite för den egna organisationen men som orsakar stora kostnader för motparten och tredje man måste begränsas. Proportionalitetskravet skall omfatta såväl den inledande åtgärden som svarsåtgärden och avse alla typer av stridåtgärder. Proportionaliteten bör provas utifrån själva åtgärden och den skada den orsakar. Den snabba tekniska utvecklingen gör att företag är extremt känsliga när arbetstagare med den rätta kompetensen tas ut i strejk. Kristdemokraterna hävdar vidare att sympatiåtgärder inte skall tillåtas som instrument vid arbetsmarknadskonflikter (yrk. 24). Den egentliga orsaken till att arbetsmarknadens parter får vidta stridsåtgärder är att de inte träffat kollektivavtal med varandra. Vid sympatiåtgärder är däremot de stridande parterna bundna av kollektivavtal, och det är därför inte rimligt att tillåta sympatiåtgärder.

Mikael Odenberg (m) kräver i motion A229 att en proportionalitetsregel för stridsåtgärder skall införas i MBL (yrk. 4). Motionären menar att regeln bör ta sikte på proportionalitet mellan en stridsåtgärds omfattning och den skada som drabbar motparten. Även förhållandet mellan en stridsåtgärds omfattning och åtgärdens syfte bör omfattas av proportionalitetsprincipen.

Utskottets ställningstagande

Rätten till fackliga sympatiåtgärder berördes i anslutning till behandlingen av den s.k. lönebildningspropositionen (prop. 1999/2000:32 och bet. 1999/2000:AU5) liksom i betänkandena om arbetsrättsliga frågor 2000/01:AU7 och 2001/02:AU6.

Frågan hade tagits upp i utredningsbetänkandet *Medling och lönebildning* (SOU 1998:141). Utredningens slutsats var att sympatiåtgärder inte borde förbjudas.

Att kunna vidta sympatiåtgärder utgör en del i den nordiska traditionen och är också väsentligt för hela kollektivavtalssystemet. En inskränkning av möjligheterna till sympatiåtgärder skulle sannolikt också komma i konflikt med Sveriges internationella förpliktelser. Utskottet har tidigare avstyrkt motioner med samma innehåll och har inte ändat sin uppfattning i denna fråga.

Även frågan om stridsåtgärders proportionalitet ingick i den ovannämnda utredningen. I denna del föreslog utredningen en proportionalitetsregel. Förslaget tog sikte på tre olika situationer och motiverades med att det borde skapas en rimligare balans mellan parterna. Vid remissbehandlingen utsattes dock förslaget för kritik av många olika slag, bl.a. skulle sådana regler kunna försvåra, fördyra och försena förhandlingsprocessen och de skulle kunna bli svårtillämpade. Regeringen kom aldrig att lägga fram något förslag med sådant innehåll. Utskottet fann också vid sin behandling av lönebildningspropositionen att starka skäl talar mot proportionalitetsregler. Utskottet står alltså fast vid detta.

Med beaktande av det som sagts ovan bör de nu behandlade motionerna A229 yrkande 4 (m) och A320 yrkandena 23 och 24 (kd) avstyrkas.

Förstärkt skydd för gravida och föräldralediga

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motioner som avser frågor om förstärkt skydd för gravida och föräldralediga.

Utskottet avstyrker samtliga motioner.

Jämför reservationerna 10 (fp), 11 (kd) och 12 (c).

Motionerna

Folkpartiet anser i motion A241 att anställningsskyddet för gravida och föräldralediga skall stärkas (yrk. 15). Många kvinnor och några män vittnar om att de blir sämre behandlade på arbetsplatsen efter att ha varit föräldralediga. Det kan vara fråga om omplacering och i vissa fall att de drabbats hårdare vid uppsägning. Villkoren vid uppsägningar bör noga granskas. Framkommer det att arbetsgivare och fackföreningar missgynnar gravida och föräldralediga vid uppsägningsförhandlingar bör man överväga att skärpa lagstiftningen. En metod är att uppsägningslön skall utges även till föräldralediga, vilket minskar frestelsen att säga upp föräldralediga för att slippa betala uppsägningslön.

Kristdemokraterna hänvisar i kommittémotion A242 till det som EU:s ministerråd kommit fram till 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 (yrk. 17). Det kan gälla lönehöjning eller utbildning. 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. *Kristdemokraterna* ställer i en annan

kommittémotion, A320, kravet att lagstiftningen måste skärpas så att den ger ett användbart skydd för kvinnor och män som under föräldraledigheten blir diskriminerade i något avseende (yrk. 9). Ett exempel på skärpning kan vara förbud mot att föräldraledighet skall kunna användas som uppsägningskäl. Den extra kostnad som en arbetsgivare har för en anställd som är föräldraledig i form av semesterersättning motverkar anställning av personer, främst kvinnor, i åldrar där föräldraskap är troligt. Ersättning för semesterersättning till en föräldraledig bör därför betalas via försäkringskassan genom arbetsgivaravgiften och inte belasta den enskilde arbetsgivaren. Det måste också ges möjlighet till både deltids- och heltidsarbete på arbetsmarknaden. Ett stort ansvar vilar på den offentliga sektorn i detta avseende.

Centerpartiet framför i kommittémotion, A239, att regeringen bör ta initiativ till en fördjupad uppföljning av den lagstiftning som reglerar möjligheten till ett barnvänligt arbetsliv (yrk. 24). Ett barnvänligt arbetsliv bör kännetecknas av hög flexibilitet och tillåtande attityder. Lika möjligheter för kvinnor och män att förena karriär med familjebildning skall eftersträvas. Det bör tas initiativ till överläggningar mellan arbetsmarknadens parter kring frågor om ett barnvänligt arbetsliv. Varken vid graviditet eller föräldraledighet skall anställda få diskrimineras. *Centerpartiet* kräver i kommittémotion A366 att föräldraledighetslagen skall stärkas så att föräldraledighet inte får räknas som uppsägningstid (yrk. 15).

I motion A304 av *Lars U Granberg* och *Birgitta Ahlqvist* (båda s) konstateras att stödet för föräldralediga är för svagt. Därför är det nödvändigt att en skärpning görs i LAS för att förhindra uppsägning och omplacering av anställda under föräldraledighet. *Siw Wittgren-Ahl m.fl.* (s) anser i motion A347 att unga kvinnors villkor på arbetsmarknaden måste stärkas genom förändring i bl.a. LAS, föräldraledighetslagen och jämställdhetslagen (1991:433). Det är oacceptabelt att unga kvinnor som väljer att bli föräldrar riskerar avskedande, uppsägning, avbruten provanställning, försämrade löneutveckling eller andra försämringar i anställningsvillkoren.

Ulf Holm och *Barbro Feltzing* (båda mp) kräver i motion A337 att regeringen skyndsamt utarbetar lagförslag om skärpning av föräldraledighetslagen för att skydda gravida och föräldralediga i enlighet med den skärpning av lagen som riksdagen förordade i sitt beslut den 5 april 2001 (yrk. 1).

Utskottets ställningstagande

Utskottet har vid ett flertal tillfällen betonat vikten av att skapa gynnsammare förutsättningar för att arbetstagare skall kunna förena arbete och föräldraskap.

Utskottet konstaterade i betänkande 2000/01:AU9 att det förekommer att arbetsgivare försvårar för föräldrar att utnyttja rätten till ledighet enligt föräldraledighetslagen. Regeringen fick av riksdagen 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. Den då pågående översynen

av arbetsrätten fick sedan av regeringen ett tilläggsuppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen även i detta avseende.

I betänkandet Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56) anges att tillgänglig statistik visar att barnafödandet under det senaste årtiondet har minskat dramatiskt, främst bland kvinnor mellan 20 och 29 år. Det kan enligt utredningen antas att en av många orsaker till detta stora samhällsproblem är svårigheter att på dagens arbetsmarknad kunna kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Enligt JämO har antalet anmälningar och förfrågningar med anknytning till föräldraskap och graviditet ökat under senare år, och samma tendens har observerats från fackligt håll. Någon entydig statistik som talar för att gravida och föräldralediga regelmässigt missgynnas på arbetsmarknaden har dock utredningen inte kunnat finna. Befintlig statistik visar emellertid att det finns en tendens till försämrad situation för småbarnsföräldrar, särskilt kvinnor, som har en lös förankring i arbetslivet när de skaffar barn. Helt klart är att en persons ställning på arbetsmarknaden åtminstone riskerar att försämras i och med en planerad eller föreliggande graviditet och därmed sammanhörande föräldraledighet. Särskilt drabbade av detta förhållande är kvinnor, som av tradition eller ekonomiska skäl ofta är den av föräldrarna som utnyttjar huvuddelen av rätten till ersättning för föräldraledighet och stannar hemma med barnet.

När det gäller gravida kvinnors ställning på arbetsmarknaden konstaterar utredningen att skyddet förstärkts genom de ändringar i jämställdhetslagen som trädde i kraft den 1 januari 2001 och genom EG-domstolens praxis i fråga om tillämpningen av det s.k. likabehandlingsdirektivet under senare år. Senast genom det uppmärksammade avgörandet i målet *Tele Danmark* har domstolen understrukit det starka skyddet för *gravida kvinnor* på arbetsmarknaden enligt direktivet.

Vad gäller *föräldralediga arbetstagare* är skyddet emellertid betydligt svagare, både enligt gällande EG-rätt och svensk rätt. Enligt utredningens mening finns inte några sakliga skäl för att skyddet för föräldralediga arbetstagare skall vara sämre än för gravida arbetstagare. Vidare har nyligen inom EU beslutats om förändringar i likabehandlingsdirektivet som bl.a. syftar till att stärka skyddet för föräldralediga när det gäller såväl anställningen som anställningsvillkoren.

Utredningen har mot den nu beskrivna bakgrunden lagt fram tre lagförslag för att stärka föräldralediga arbetstagares rättsliga ställning.

Det första förslaget tar sikte på ändrade regler för tidsbegränsade anställningar, se under rubrik Tidsbegränsad anställning m.m., som avser att förhindra långvariga visstidsanställningar. Förslaget har tillkommit bl.a. med hänsyn till att kvinnor i fertil ålder är klart överrepresenterade inom gruppen tidsbegränsat anställda.

Det andra förslaget är att ett särskilt förbud mot att diskriminera föräldralediga införs i föräldraledighetslagen. Diskrimineringsförbudet är i allt väsentligt uppbyggt på samma sätt som jämställdhetslagens förbud mot köns-

diskriminering. Vid sidan av arbetsmarknadens parter ges JämO uppgiften att övervaka denna reglering.

Missgynnande av föräldralediga blir därigenom förbjudet på motsvarande sätt som när det gäller missgynnande på grund av kön enligt jämställdhetslagen.

Diskrimineringskyddet skall även täcka den situationen att en arbetstagare missgynnas av skäl som har samband med att han eller hon tidigare utnyttjat sin rätt till föräldraledighet. Den föreslagna regeln medför att varje beslut från arbetsgivarens sida att t.ex. säga upp en föräldraledig arbetstagare eller att avbryta en provanställning kommer att kunna prövas rättsligt. Även skyddet avseende anställningsvillkoren blir enligt utredningen starkare än vad det är i dag.

Den ovan föreslagna regleringen medför inte något absolut förbud mot uppsägning av föräldralediga arbetstagare. Det kan enligt utredningen naturligtvis förekomma att föräldralediga arbetstagare sägs upp utan att arbetsgivarens beslut har något samband med föräldraledigheten i sig. Ett problem i detta sammanhang är att uppsägningstiden enligt LAS löper under tiden som föräldraledigheten fortgår. Det är således möjligt att uppsägningstiden har löpt ut och anställningen har upphört när föräldraledigheten sedermera avslutas. Detta medför även att företrädesrätten till återanställning för denna kategori av arbetstagare inte blir reell.

Det tredje förslaget till åtgärd är därför att uppsägningstiden vid uppsägning på grund av arbetsbrist av en anställd som är helt föräldraledig skall börja löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar sitt arbete. Därigenom ges den föräldralediga arbetstagaren en rätt till lagstadgad uppsägningstid när han eller hon återkommer till arbete, och tiden kan t.ex. utnyttjas för att söka nytt arbete. Genom denna lösning kommer man enligt utredningen även till rätta med problematiken kring företrädesrätt till återanställning för föräldralediga arbetstagare eftersom tiden under vilken denna kan göras gällande bl.a. är knuten till anställningens upphörande sedan uppsägningstiden löpt ut.

Med anledning av Centerpartiets motion A239 (yrk. 24) har utskottet noterat att JämO just avslutat en nio månader lång kampanj mot diskriminering av gravida kvinnor i arbetslivet. Kampanjen har kallats "barn OCH jobb: nio månader". Syftet med kampanjen har varit att informera allmänheten om de regler och rättigheter som gäller. Syftet har vidare varit att informera och aktivt påverka arbetsmarknadens parter och politiska beslutsfattare så att diskriminering som har samband med graviditet kan upphöra. Graviditet och barnafödande skall ses som en normal del av "livets regler", inte som ett arbetslivsproblem. Kampanjens huvudsyfte var att föra fram att det är diskriminering att missgynna gravida kvinnor och att det är en kränkning av en mänsklig rättighet och ett lagbrott.

I ett första skede valde JämO att uppmärksamma den diskriminering som enbart drabbar kvinnor, faktiskt eller förväntat. JämO:s avsikt är att senare,

under samlingsnamnet ”barn OCH jobb: föräldraskap” belysa de problem som följer när barnet har fötts.

Utskottet anser att frågorna om stärkt skydd för föräldralediga måste ha hög prioritet. Det hör inte hemma på svensk arbetsmarknad att bli missgynnad på grund av att man som arbetstagare nyttjat sina lagstadgade rättigheter som förälder. Utskottet förutsätter att regeringen skyndsamt återkommer till riksdagen med förslag för att utöka skyddet för föräldralediga arbetstagare. I avvaktan på regeringens beredning av frågan avstyrks motionerna A239 yrkande 24 (c), A241 yrkande 15 (fp), A242 yrkande 17 (kd), A304 (s), A320 yrkande 9 (kd), A337 yrkande 1 (mp), A347 i denna del (s) och A366 yrkande 15 (c), i den mån de inte kan anses tillgodosedda med vad utskottet anför.

Drogtester och kontroll i belastningsregistret

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsförslag som berör frågor om drogtester och arbetsgivares rätt att få del av personuppgifter ur belastningsregistret. Motionerna avstyrks.

Bakgrund

Den s.k. Integritetsutredningen lämnade i mars 2002 sitt slutbetänkande Personlig integritet i arbetslivet (SOU 2002:18) till regeringen. I utredningen föreslogs en helt ny lag om skydd för den personliga integriteten (LIA). Utredningen konstaterade 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 inriktade sig på var risker för kränkningar av arbetstagarnas personliga integritet i samband med dels användningen av informationsteknik i arbetslivet, dels arbetsgivarens kontroller av arbetstagarnas hälsa eller droganvändning. Lagförslaget tog sin utgångspunkt i personuppgiftslagen (1998:204) (PUL).

Lagförslaget innebar i här relevanta delar följande.

- 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 lagövertredelser 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.

I fråga om tillåtligheten att *genomföra drogtest* konstaterade utredningen att ingen lagreglering finns. Har inte frågan reglerats i avtal måste frågan anses ingå i arbetsgivarens arbetsledningsrätt under vissa förutsättningar. Förutsättningarna har utvecklats av Arbetsdomstolen bl.a. i rättsfallet AD 2001 nr 3. Det förutsätts att arbetsgivaren inte överskrider gränserna för denna rätt genom att utöva den i strid med lag eller god sed. Vid bedömningen av om arbetsgivarens beslut står i strid med god sed har i praxis gjorts en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att utföra testet och arbetstagarens intresse av att värna sin personliga integritet. Intrånget i arbetstagarens personliga integritet måste stå i proportion till det intresse arbetsgivaren vill tillgodose.

Det finns lagregler som begränsar arbetsgivarens arbetsledningsrätt i detta avseende; av störst betydelse är 2 kap. 6 § regeringsformen (bl.a. skydd mot påtvingat kroppsligt ingrepp) och 30 § LOA (periodiska hälsoundersökningar).

När det gäller rätten att få ut *personuppgifter ur belastningsregistret* är den frågan reglerad i lagen (1998:620) om belastningsregister. Belastningsregistret innehåller uppgifter om personers brottmålsdomar och beslut som meddelats i Sverige och som avser brottspåföljd m.m. Belastningsregistret motsvarar det som tidigare benämndes kriminalregistret och som även kallades brottsregistret. Rätten att få uppgifter från registret tillkommer vissa myndigheter för deras tillsynsverksamhet, t.ex. Datainspektionen och domstolar och myndigheter i vissa fall. I övrigt kan regeringen för vissa ärenden föreskriva sådan rätt och i särskilda fall ge tillstånd för det. En enskild har dock alltid rätt att på begäran skriftligen få ta del av samtliga uppgifter ur registret om sig själv.

Enligt lagen (2000:873) om registerkontroll av personal inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnsomsorg skall den som erbjuds en anställning inom sådan verksamhet till den som erbjuder anställningen lämna ett utdrag som är mindre än ett år gammalt ur det register som förs enligt lagen om belastningsregister. För sådant ändamål används ett särskilt utdrag med ett begränsat innehåll. Den som inte har lämnat ett registerutdrag får inte anställas.

Motionerna

I motion A253 vill *Ronny Olander och Britt-Marie Lindkvist* (båda s) att ett kommande lagförslag tydligare än enligt utredningen om Personlig integritet i arbetslivet (SOU 2002:18) skall skydda och stärka individens integritet vid drogtest i arbetslivet. Det vällovliga syftet med drogtest är att uppnå en god arbetsmiljö genom att säkerställa drogfria arbetsplatser och på det sättet förebygga risker för ohälsa och olycksfall. Samtidigt, menar motionärerna, måste en sådan på tvång byggd kontrollverksamhet bedrivas på ett sätt som inte kränker individen. Lagstiftningen måste på ett bättre sätt än vad som

föreslås i betänkandet säkerställa rättssäkerheten och integriteten för den enskilde vid drogtester.

Hillevi Larsson (s) menar i motion A247 att de som arbetar med utvecklingsstörda skall kunna granskas i brottsregistret innan de anställs, eftersom utvecklingsstörda på många sätt liknar barn även sedan de blivit vuxna. Utvecklingsstörda uppfattas som lätta offer. De är lättmanipulerade, har lägre trovärdighet hos omgivningen och de berättar inte utan vidare om vad de har varit med om. Det måste vara möjligt att förhindra de systematiska övergrepp som begås mot utvecklingsstörda under täckmantel av omsorg. Med tanke på att det finns en grupp människor som aktivt söker sig till yrken där de kan utnyttja utvecklingsstörda bör det bli möjligt att kräva att de arbetssökande visar utdrag ur brottsregistret som en förutsättning för anställning. *Jan Emanuel Johansson* (s) kräver i motion A358 att det införs en skyldighet att utföra registerkontroll för personal som arbetar inom små boendeenheter, familjehem, flyktingförläggningar och som företrädare för ensamkommande barn eller god man. Arbetsgivare bör vara skyldiga att kontrollera att de som erbjuds anställning själva införskaffar ett registerutdrag ur belastningsregistret. Registerutdraget bör vara begränsat och endast innehålla uppgifter om brott som är av betydelse för att förebygga övergrepp eller annan skada på barnen. Exempelvis bör sexual-, barnpornografi- och narkotikabrott ingå.

Kerstin-Maria Stalin (mp) framför i motion So446 att möjligheter till drogtestning och kontroll i brottsregistret skall införas för personal som arbetar med psykiskt funktionshindrade, eftersom denna grupp är lika hjälplös som små barn (yrk. 2). Hon menar vidare att det i vården och omsorgen av psykiskt funktionshindrade är viktigt med en skälig lönesättning och god personalpolitik för att personalen skall må bra, fungera väl i sitt arbete och vilja stanna kvar. Det blir allt svårare att få tag på personal till vård- och omsorgsyrken. Det är därför särskilt viktigt att klargöra att man inte gör avkall på kvaliteten. Som ett led i detta måste personalen kunna drogtestas och kontroll få göras i brottsregistret.

Utskottets ställningstagande

Utskottet instämmer i vad som i motion A253 sägs om betydelsen av ett starkt skydd för arbetstagares personliga integritet vid drogtestning. Lagstiftning på området bör syfta till att ge arbetstagarna ett långtgående skydd i det avseendet.

Vad beträffar tillåtligheten av drogtester anser utskottet att det enligt gällande rättspraxis ges rimliga möjligheter till drogtestning. Utskottet är inte berett att medverka till en utvidgning av arbetsgivares rätt att tvångsvis drogtesta sina anställda utan att det föreligger mycket tungt vägande skäl. Sådana skäl har inte framkommit i motion So446.

När det gäller motionerna A247, A358 och So446 i de delar som gäller arbetsgivares rätt att ta del av personuppgifter ur belastningsregistret vill utskottet se som en allmän utgångspunkt att en person som har avtjänat sitt straff

skall kunna gå vidare i livet och arbetslivet utan att diskrimineras eller särbehandlas på annat sätt på grund av tidigare brottslighet. En situation som kan innebära ett allvarligt hot mot den personliga integriteten är att en arbetsgivare får tillgång till och kan behandla personuppgifter om lagöverträdelser som en arbetssökande eller arbetstagare har gjort sig skyldig till. Det är därför av stor vikt att bara de arbetsgivare som verkligen kan anses ha berättigat behov av personuppgifter om lagöverträdelser får behandla sådana personuppgifter.

Utskottet konstaterar att utredningen om Personlig integritet i arbetslivet anser att det finns risk för att skyddet för den personliga integriteten har börjat "erodera" när det gäller krav på utdrag ur belastningsregistret. Enligt uppgifter från Rikspolisstyrelsen som utredningen inhämtat har ansökningar från enskilda om utdrag ur belastningsregistret ökat kraftigt, även när man räknar bort ansökningarna för dem som sökt och söker arbete inom förskola och barnomsorg. Utredningen föreslår därför en uppstramning genom att alla arbetsgivare förbjuds att samla in personuppgifter om lagöverträdelser om arbetstagare om det inte kan visas att det är nödvändigt från säkerhetssynpunkt. Inte ens om arbetstagaren på eget initiativ vill överlämna ett registerutdrag till arbetsgivaren får arbetsgivaren behandla detta på ett sätt som står i strid med reglerna i övrigt.

Betänkandet Personlig integritet i arbetslivet har remissbehandlats och fått ett tämligen kritiskt mottagande. Bland annat har stark kritik lämnats i LO:s, TCO:s och SACO:s gemensamma remissvar. I remissvaret förs fram att lagförslaget inte lever upp till utredningsdirektivens mål att stärka skyddet av den personliga integriteten i arbetslivet. Lagförslaget innebär, fortsätter remissvaret, att det rättsliga skyddet för den personliga integriteten i arbetslivet läggs fast på nuvarande nivå, försämras i vissa fall och förbättras i några få avseenden. Vidare menade man att behovet av en lag är akut bl.a. med hänsyn till teknikutvecklingen.

Arbetsdomstolen har i sitt remissvar uppgett att den allmänt sett inte har några starka invändningar mot de sakliga lösningar som utredningen har föreslagit. Däremot har förslaget fått en lagteknisk utformning som gör det svårtillgängligt. Arbetsdomstolen ifrågasätter också om lagförslaget har den breda inriktning på personlig integritet i arbetslivet som dess rubrik antyder. Om det skall införas en särskild lag om personlig integritet i arbetslivet bör denna ha ett mera brett anslag än det remitterade förslaget.

Frågan om skydd för den personliga integriteten har även aktualiserats inom EU. Kommissionen tog i augusti 2001 initiativ till att påbörja den s.k. sociala dialogen med arbetsmarknadens parter genom att påkalla ett första samråd. Samrådet inbegrep frågor om behandling av känslig information såsom hälsouppgifter, uppgifter om drogtestar och genetiska undersökningar, övervakning av arbetstagares e-post och Internetanvändning. Det andra formella samrådet inleddes i slutet av oktober 2002. Kommissionen har tagit fram ett utkast till ett ramverk om skydd för arbetares personuppgifter och förklarat sin avsikt att återkomma i maj/juni 2003 med ett konkret förslag.

Kommissionen har gett uttryck för att frågan bäst löses genom ett avtal mellan arbetsmarknadens parter på EU-nivå.

Enligt uppgifter som inhämtats från Regeringskansliet har regeringen för avsikt att avvakta vad initiativet inom EU kommer att leda till innan vidare åtgärder vidtas.

Med anledning av det som redovisats ovan är utskottet inte berett att nu ta ställning till de konkreta förslagen i motionerna A247 (s), A253 (s), A358 (s) och So446 yrkande 2 (mp) som därför avstyrks.

Yttrandefrihet för privatanställda

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsförslag om yttrandefrihet för privatanställda. Motionerna avstyrks.

Jämför reservationerna 13 (m) och 14 (mp).

Bakgrund

Grundlagsbestämmelserna i tryckfrihetsförordningen (1949:105) och yttrandefrihetsgrundlagen (1991:1469) garanterar var och en ett skydd för yttrande- och meddelarfriheten mot ingripande från det allmänna. Detta innebär att alla medborgare – utom i särskilt angivna undantagsfall – har rätt att t.ex. lämna uppgifter till massmedierna utan att straffas för det. Det allmänna får inte heller efterforska vem som har lämnat uppgifter till medierna. Att det allmänna inte får göra några ingripanden innebär även att den offentliga arbetsgivaren inte får vidta några åtgärder som medför negativa konsekvenser för en offentligt anställd, t.ex. uppsägning eller omplacering, med anledning av att denne utnyttjat sin yttrande- eller meddelarfrihet.

För privatanställda finns det inte något tydligt lagfäst skydd för yttrande- och meddelarfriheten mot ingripande från arbetsgivaren. Den så kallade lojalitetsplikten som anses ingå i anställningsförhållandet kan i vissa fall innebära att lämnande av meddelanden för publicering kan utgöra ett avtalsbrott vilket skulle kunna ge den privata arbetsgivaren grund för t.ex. uppsägning eller omplacering. Det är också tillåtet för en privat arbetsgivare att efterforska vem som har meddelat sig med massmedierna.

I promemorian Yttrandefrihet för privatanställda (Ds 2001:9) som presenterades för ett par år sedan 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 är att skydda arbetstagare hos andra arbetsgivare än myndigheter och andra allmänna organ mot åtgärder från arbetsgivaren för att de utnyttjat tryck- och yttrandefriheten. Lagen föreslås 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, skolbarnsomsorg och utbildning för barn och ungdom enligt skollagen, hälso- och sjukvård samt 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. Det föreslås även en regel om att myndigheter och andra inte får ingripa mot någon för att en arbetstagare utnyttjat sina rättigheter enligt lagen.

Motionerna

Miljöpartiet tar i kommittémotion A307 upp det växande problemet med ”tystnaden” på arbetsplatsen (yrk. 1 och 2). Enligt partiet är rädslan att framföra kritik på arbetsplatsen ett stort och växande arbetsmiljöproblem. Många arbetsgivare anser att lojalitet innebär att arbetstagarna inte skall kritisera dem. Detta gäller i hög grad arbetsgivare inom den offentliga sektorn. Arbetstagare vågar därför inte öppet kritisera sin arbetsgivare av rädsla för att få problem på arbetsplatsen. Särskilt utsatta är de arbetstagare som har tidsbegränsade anställningar. För att kunna få tillsvidareanställningar berättar de inte om eventuella missförhållanden. *Miljöpartiet* menar att departementspromemorian Ds 2001:9 om yttrandefrihet för privatanställda skall läggas till grund för en proposition för att komma till rätta med tystnaden på arbetsplatserna.

Vidare anser *Miljöpartiet* att det bör göras en ändring i medbestämmandelagen för att ge ökad yttrandefrihet till de privatanställda.

Att det skall vidtas åtgärder för att förbättra yttrandefriheten för anställda inom den privata sektorn anser *Christina Nenes och Göte Wahlström* (båda s) i motion A286. När tidigare offentlig verksamhet går över i privat regi försämras den formella yttrandefriheten kraftigt. Den yttrandefrihet som medborgaren tillförsäkrats mot det allmänna skall även gälla mot privata arbetsgivare.

Utskottets ställningstagande

De krav på förändringar av den arbetsrättsliga lagstiftningen som redovisas ovan har tidigare behandlats av utskottet. Privatanställdas yttrandefrihet har också vid flera tillfällen varit föremål för utredning. Bland annat har det föreslagits att ett skydd för privatanställda mot ingripanden från arbetsgivaren införs i tryckfrihetsförordningen. Regeringen har dock inte lagt fram något sådant lagförslag.

Den ovannämnda promemorian Yttrandefrihet för privatanställda (Ds 2001:9) har varit föremål för remissbehandling. Vid remissbehandlingen framkom att flera instanser i och för sig var positiva till att det meddelarskydd som gäller för offentliganställda utsträcks till att omfatta också privatanställda. Promemorian mötte dock kritik från både sakliga och lagtekniska utgångspunkter från flera olika håll och har ännu inte lett till någon proposition från regeringen.

Enligt vad utskottet erfarit har frågan inte avförts från dagordningen utan övervägs vidare inom Regeringskansliet. Utskottet skulle välkomna en stärkt yttrandefrihet för privatanställda, i synnerhet för arbetstagare som arbetat i offentlig verksamhet som överförts till privat regi med offentlig finansiering. Av remissutfallet framgår att frågan är komplex. Utskottet förutsätter dock att regeringen återkommer i frågan inom en inte alltför lång framtid.

Motionerna A286 (s) och A307 yrkandena 1 och 2 (mp) avstyrks i avvaktan på vidare åtgärder från regeringen.

Övriga frågor inom arbetsrätten

Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker i detta avsnitt motionsförslag som väckts under den allmänna motionstiden som bl.a. gäller frågor om att förkorta tiden för företrädesrätt till återanställning i LAS. Även en motion som gäller enskilda arbetstagares rätt att teckna avtal avstyrks. I avsnittet behandlas också en motion med anknytning till frågan om arbetskraftsinvandring och ett förslag som gäller de au pair-anställdas situation.

Jämför reservationerna 15 (c), 16 (kd), 17 (m) och 18 (mp).

Motionerna

Översyn av reglerna för arbetskraftsinvandring

Centerpartiet anser i kommittémotion A239 att Sverige bör tillåta arbetskraftsinvandring i ökad grad för att klara framtidens behov av arbetskraft. Fackföreningar har påtalat risken för att lönedumpning och sämre villkor kan komma att tillämpas på de personer som arbetskraftsinvandrat. Detta torde vara ett marginellt problem, menar man i motionen, eftersom kollektivavtal

och befintlig lagstiftning fortfarande kommer att gälla. Oseriösa arbetsgivare skulle dock kunna utnyttja vissa arbetskraftsinvandrade arbetstagares känsliga situation och ge lägre löner och sämre villkor. Reglerna för att motverka lönedumpning och urholkande av arbetsrätten för arbetskraftsinvandrare bör därför ses över (yrk. 27).

Tilläggsförsäkring till föräldraförsäkringen

I en annan kommittémotion A366 (yrk. 16) poängterar *Centerpartiet* att en lag borde finnas som hindrar de fackliga organisationerna att inskränka företagens möjlighet att teckna tilläggsförsäkringar till föräldraförsäkringen. De initiativ som har tagits av större företag för att ge de föräldralediga högre ersättningar måste ses som positiva och uppmuntras.

Förkortad företrädesrätt till återanställning

Kristdemokraterna vill i kommittémotion A320 (yrk. 21) som ett led i att göra arbetsrätten mer flexibel och bättre anpassad till de mindre företagens situation förkorta tiden för arbetsgivares skyldighet att återanställa till sex månader.

Au pair-anställdas situation

I motion A270 pläderar *Hillevi Larsson* (s) för att en bred översyn bör övervägas rörande au pair-verksamheten i Sverige. Översynen bör också avse omfattningen av eventuell svart verksamhet (yrk. 1) och klargöra vilken kontrollinstans som skall garantera efterlevnaden av reglerna på området (yrk. 2). Motionären menar att det inte är någon större skillnad på arbetsvillkor och arbetsförhållanden för de kvinnor som arbetar som au pair i dag jämfört med ”pigorna i Fattigsverige”. De har långa arbetspass och usla löner. De som arbetar som au pair känner inte till att de har rättigheter i Sverige eftersom de inte behärskar svenska språket. Många är dessutom anställda som svart arbetskraft. Även de lagligt anställda saknar tillräckligt skydd. Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete gäller för dem som arbetar som au pair men reglerar bara de grundläggande arbetsförhållandena. Det finns inte någon tillsyn över efterlevnaden av de krav som måste vara uppfyllda för att arbetstillstånd skall kunna beviljas. Det finns inte heller några sanktioner vid brott mot dessa. Det är vårt ansvar att förhindra att dessa unga människor utnyttjas när de kommer till Sverige, sägs det i motionen.

Beräkning av anställningstid vid verksamhetsövergång

Hans Stenberg och Susanne Eberstein (båda s) betonar i motion A336 att det skall finnas rätt att på samma sätt tillgodoräkna sig anställningstid vid verksamhetsövergång i samband med konkurs som vid andra former av verksamhetsöverlåtelser.

Företagarutbildning

Enligt *Lena Sandlin-Hedman* och *Gunilla Carlsson i Hisings Backa* (båda s) i motion A352 är bristande kunskap hos arbetsgivare om arbetsrättsliga frågor en betydande orsak till missförhållandena på arbetsmarknaden. De anser därför att alla blivande företagare bör genomgå en utbildning i de grundläggande reglerna på arbetsmarknaden vid start av företag. Utbildningen skall vara inriktad på arbetsrätt, förhandling och avtal och också omfatta de gängse reglerna på den svenska arbetsmarknaden. En avklarad utbildning skall vara ett krav för att bl.a. vara berättigad till starta-eget-bidrag.

Trygghet för personal i personalkooperativ

I motion A355 understryker *Christina Axelsson* och *Krister Örnfrjäder* (båda s) behovet av att främja tryggheten för dem som startar personalkooperativ genom att överta tidigare kommunal verksamhet. Det är möjligt för kommuner och landsting att besluta om en policy som innebär att verksamhet som läggs ut på entreprenad skall främja lokal utveckling och föreningsengagemang. Detta bidrar till att exempelvis personalkooperativ startas och kan ta över verksamhet. En väsentlig fråga för personalen blir i en sådan situation att de trygghetsförmåner som de har som kommun- och landstingsanställda beaktas eftersom de har behov av att få tillgodoräkna sig dessa i den nya verksamheten.

Utökat medbestämmande

Anders Ygeman (s) föreslår i motion A356 åtgärder för att utöka medbestämmandet. De anställda skall ha rätt att på jämlika villkor delta i såväl utförande som planering och organisering av arbetet. Det är svårt, enligt motionären, att förverkliga genom lagstiftning. Lagstiftningen måste i stället skapa en grund för att avtalsvägen hitta lokala lösningar. MBL bör ändras så att det krävs av företagen att de sluter medbestämmandeavtal och upprättar demokratiseringsplaner. Genom medbestämmandeavtal kan arbetsgivarna och de lokala fackliga organisationerna tillsammans utveckla det demokratiska inflytandet över arbetet. Demokratiseringsplanernas uppgift är att beskriva hur företagen avser att göra de anställda delaktiga i planerings- och organisationsfrågor. Motionären anser också att lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda (styrelserepresentationslagen) bör ändras så att löntagarnas representation i framför allt mindre företag kan förbättras. Sverige bör genom EU och andra internationella forum verka för regleringar för förbättrat inflytande för de anställda i de transnationella företagen.

Enskild arbetstagares rätt att teckna avtal

Enskilda arbetstagare skall enligt *Mikael Odenberg* (m) i motion A229 få rätt att teckna egna avtal med arbetsgivaren (yrk. 3). På en arbetsplats med kollektivavtal är det i dag omöjligt för en enskild anställd att ställa sig vid sidan av avtalet då arbetsgivaren är skyldig att tillämpa kollektivavtalet även på en

arbetstagare som är oorganiserad eller organiserad i en icke kollektivavtalsbärande fackförening.

Uppförandekoder

I motion U325 (yrk. 1 och 2) anser *Lars Ångström* (mp) att företag, organisationer och myndigheter skall ta fram uppförandekoder för utlandsarbetande personal och att uppförandekoderna skall innehålla påföljder när det gäller att köpa sexuella tjänster.

Utskottets ställningstagande

Översyn av reglerna för arbetskraftsinvandring

Frågan om arbetskraftsinvandring och därmed sammanhängande frågor har hög aktualitet. Arbetsmarknadsutskottet kommer inom kort att ordna en öppen utfrågning om detta.

Utskottet konstaterar att ett betänkande om EU:s utvidgning och arbetskraftens rörlighet (SOU 2002:116) under våren överlämnats till regeringen. Den särskilda utredaren Berit Rollén ser inga risker för att den *seriösa* arbetskraftsinvandringen till Sverige från de nya medlemsländerna blir ett problem även om rörligheten bland arbetstagare skulle bli större än i EU i dag. Många arbetar redan här och gör stora insatser i bristyrken. Hon tror inte heller att utvandringen till Sverige från dessa länder blir ett problem för dem. Hennes slutsats är därför att arbetsmarknaden bör öppnas omedelbart för seriös arbetskraftsinvandring från de nya medlemsstaterna i EU. Hon anser samtidigt att Sverige bör sätta upp hinder för missbruk och brottslighet. Formen för detta är att behålla krav på arbetstillstånd för de nya medlemsländernas medborgare, ändra riktlinjerna för arbetstillstånd, införa en bättre kontroll än i dag av arbetserbjudandenas seriositet och att inte omedelbart bevilja femårigt EU/EES-tillstånd.

Riksdagen fattade den 11 april 2003 beslut med anledning av betänkandet 2002/03:SfU8 om att låta regeringen tillsätta en parlamentarisk utredning med uppdrag att utreda konsekvenser av och ta fram ett regelverk som medger vidgad arbetskraftsinvandring från länder utanför EU.

Med anledning av det som redovisats ovan avstyrks motion A239 yrkande 27 (c) i den mån den inte kan anses tillgodosedd med vad utskottet anfört.

Tilläggsförsäkring till föräldraförsäkringen

Vad avser Centerpartiets förslag i motion A366 (yrk. 16) om att lagstiftningsvägen förhindra de fackliga organisationerna från att inskränka företagets möjlighet att teckna tilläggsförsäkringar till föräldraförsäkringen vill utskottet hänvisa till behandlingen av motsvarande förslag i betänkandena 2001/02:AU3 och AU6.

I anslutning till Långtidsutredningen 2003 genomfördes ett antal specialstudier, varav en avsåg föräldraförsäkringen och rubricerades En jämställd

föräldraförsäkring? (Finansdepartementet, LU 2003, bilaga 12, SOU 2003:36). I studien analyseras bl.a. hur föräldraförsäkringen i dess nuvarande utformning påverkar fördelningen av föräldraledigheten och vilka ekonomiska incitament föräldraförsäkringen ger föräldrarna att dela på föräldraledigheten.

Några slutsatser som specialstudien kom fram till är att en ökad inkomst leder till att pappor dels tar ut ledighet, dels tenderar att ta ut fler dagar. Taket i föräldraförsäkringen leder dock till att uttaget av pappaledighet avstannar. En minst lika viktig slutsats från studien är att pappor med låga inkomster tar ut färre föräldraledighetsdagar. Att påverka denna grupp skulle kunna ge större effekter på pappauttaget än att höja taket. En ytterligare aspekt på problematiken med ojämnt uttag av föräldraledigheten är att också insatser som förbättrar kvinnornas situation på arbetsmarknaden kan leda till ett jämnare uttag av föräldraförsäkringen.

Utskottet vill understryka att det är ett uttalat mål för politiken att männens uttag av föräldrapenning ökar. Det är dock flera samverkande faktorer som kan påverka om pappor tar ut föräldraledighet och i vilken utsträckning som de gör detta. Det finns alltså mer än en väg att gå. Utskottet utgår från att regeringen följer dessa frågor och, om så är erforderligt, återkommer med förslag till förändringar.

Med det ovan anförda avstyrker utskottet motion A366 yrkande 16 (c).

Förkortad företrädesrätt till återanställning

Kristdemokraterna vill i motion A320 som ett led i att få ett enklare regelverk vid anställning förkorta företrädesrätten till återanställning i LAS för viss arbetskraft, t.ex. äldre, till sex månader (yrk. 21).

Utskottet vill allmänt understryka betydelsen av företrädesrätten till återanställning och den särskilda vikt den har för de äldre arbetstagarnas möjlighet att återkomma i arbete. De äldre är en utsatt grupp på arbetsmarknaden och skall snarare ha ökat än minskat skydd än de yngre arbetstagarna. Det förstärkta skyddet har i LAS skapats genom att arbetstagare som är 45 år och äldre får tillgodoräkna sig extra anställningsmånader, vilket tidigare berörts under rubriken Åldersdiskriminering i LAS.

Frågan om företrädesrätt till återanställning har dessutom varit föremål för ALI:s översyn i betänkandet Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56). I utredningens förslag förstärks företrädesrätten för de tidsbegränsat anställda. Förslaget innebär att företrädesrätt intjänas redan efter sex månaders anställning under en period av två år och att företrädesrätt skall finnas oavsett anledningen till att arbetstagaren inte fick fortsatt anställning.

Utskottet vill inte föregripa regeringens behandling av utredningsförslaget och avstyrker därför motion A320 yrkande 21 (kd).

Au pair-anställdas situation m.m.

Utskottet har stor förståelse för de problem som tas upp i motion A270 om *au pair*-verksamheten i Sverige. Hur många ungdomar som kommer till Sverige för att arbeta som *au pair* kan inte fastställas. De uppgifter som finns tillgängliga rör antalet beviljade arbetstillstånd för personer som kommer från länder utanför EU/EES. Enligt Migrationsverket uppgick dessa 2002 till omkring 600 personer. Uppgift om hur många personer som kommer från länder inom EU/EES för denna typ av arbete är mycket svårt att få fram.

Personer som inte är EU/EES-medborgare måste ha arbetstillstånd. Om arbetet skall pågå mer än tre månader krävs även uppehållstillstånd. Beviljat tillstånd gäller för högst ett års vistelse i Sverige. Den som söker tillstånd att arbeta som *au pair* skall vara mellan 18 och 30 år och ha ett uttalat intresse för eller nytta av svenska språkstudier. Därutöver krävs ett skriftligt erbjudande från värdfamiljen i Sverige där villkoren för anställningen skall framgå. Bruttolönen får vara lägst 3 500 kr i månaden och fri kost och logi skall ingå. För att tillstånd skall beviljas får arbetet vara högst 25 timmar per vecka. En avsevärd del av den återstående tiden skall ägnas åt studier i svenska. Intyg om studieplats skall bifogas ansökan om tillstånd.

Personer som är medborgare i länder inom EU/EES-området måste ansöka om uppehållstillstånd om vistelsen i Sverige är längre än tre månader. Det krävs också att det till ansökan bifogas ett anställningsbevis undertecknat av arbetsgivaren.

Uppfyller inte sökanden kraven avslås ansökan.

Personer som är anställda som *au pair* betraktas i Sverige som arbetstagare men är undantagna från en del arbetsrättslig lagstiftning på grund av arbetets särskilda karaktär. Till exempel är den arbetstagare som är anställd för arbete i arbetsgivarens familj undtagen från LAS tillämpningsområde. För denna kategori gäller i stället lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. Liksom LAS är denna lag en skyddslag som är tvingande till förmån för arbetstagaren. I lagen regleras bl.a. frågor om ordinarie arbetstid (högst 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor), övertid (högst 48 timmar under en tid av fyra veckor, dock högst 300 timmar under ett kalenderår), rätten till övertidsersättning, nattvila och om anställningsavtalets ingående och upphörande. Även arbetsgivarens skyldighet att vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa och olycksfall är lagfäst.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över bestämmelserna om arbetstid, övertid, nattvila och frågan om arbetsgivarens skyldighet att förebygga ohälsa och olycksfall. Undersökningar på arbetsstället, dvs. i arbetsgivarens hem, får endast göras på begäran av part eller om det annars finns särskild anledning. I tillsynsverksamheten gäller arbetsmiljölagen i tillämpliga delar. Arbetsgivare som inte rättar sig efter föreläggande från Arbetsmiljöverket eller som uppsåtligt lämnar oriktiga eller vilseledande uppgifter om övertidsarbete kan dömas till böter. Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete är liksom övrig arbetsrättslig lagstiftning skadeståndssanktionerad.

Som framgått ovan finns det skyddsregler även för anställda som arbetar som au pair. Ett problem är att reglerna inte alltid följs. Det innebär naturligtvis också en särskild utsatthet att inte känna till landet och språket och att arbeta ensam i någon annans hem.

I själva karaktären av arbetet ligger dock att arbetstagaren själv måste fästa någon utomståendes uppmärksamhet på missförhållanden som råder. I sedvanlig ordning kan sedan brott mot anställningsavtalet t.ex. genom att för låg lön utbetalats eller brott mot lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete påtalas.

Även om au pair-anställda många gånger kan ha en utsatt situation ter det sig varken praktiskt möjligt eller ekonomiskt försvarbart att utöva en allmän statlig tillsyn av arbetsgivare som har en anställd som arbetar som au pair.

Det är således inte lätt att hitta praktiska lösningar på problemen. En förbättring borde dock kunna åstadkommas genom väl utformad information till dem som söker arbets- och uppehållstillstånd för au pair-anställning i Sverige. Informationen skulle bl.a. redogöra för deras rättigheter och vart de kan vända sig om problem uppstår.

Motion A336 (s) tar upp frågor om hur anställningstid beräknas enligt 3 § LAS. Vid *beräkning av anställningstid* får en arbetstagare lägga samman all sin sammanlagda anställningstid hos samma arbetsgivare, dvs. samma fysiska eller juridiska person. Vid övergång av verksamhet enligt 6 b § LAS övergår anställningen från en fysisk eller juridisk person till en annan fysisk eller juridisk person. För att kunna sammanräkna anställningstiden från båda arbetsgivarna regleras i 3 § första stycket p. 2 LAS att en arbetstagare som byter anställning i samband med en övergång som omfattas av 6 b § LAS får tillgodoräkna sig tiden hos den förre arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller uttryckligen även vid byte av anställning i samband med konkurs.

En förutsättning för att bestämmelsen skall kunna tillämpas är att arbetstagaren är anställd vid tidpunkten för övergången av verksamheten och att själva övergången uppfyller kraven enligt 6 b § LAS. Är det ett avbrott i anställningen vid övergångstidpunkten kan anställningstiden alltså inte sammanräknas. Något undantag i detta avseende som enbart gäller konkurssituationen finns inte.

Kravet på *utbildning av blivande företagare* som framställs i motion A352 kan utskottet ha viss förståelse för. En del problem som uppstår inom arbetslivet kan förklaras med bristande kunskap. Det bär dock för långt att ställa upp formella utbildningskrav på blivande företagare. Risken är att personer i onödan kommer att tveka att starta nya företag. För den som ansluter sig till en intresseorganisation för småföretagare eller en arbetsgivarorganisation kan information och hjälp erhållas när problem uppstår.

Enligt utskottet bör man fortsätta att förbättra möjligheten för nya företagare att skaffa sig information. Som utskottet poängterat i tidigare betänkanden har dessa möjligheter avsevärt förbättrats. Förutom Verket för näringslivsutvecklings, NUTEK, Internetbaserade elektroniska tjänster för information och ärendehantering för företagare på webbplatsen benämnd företagare-

guiden, finns ett flertal andra Internetbaserade informationswebbplatser för personer som skall eller har startat eget företag.

De frågor som tas upp i motion A355 (s) är väsentliga för den personal som tar över tidigare kommunal och landstingskommunal verksamhet och startar *personalkooperativ*. Frågorna måste dock lösas i samband med att upphandling av verksamheten sker och är inte i första hand frågor för riksdagen att behandla.

Anders Ygeman (s) vill, som nämnts, i motion A356 att en *skärpning* skall ske av MBL så att det krävs av företag att de skall sluta medbestämmandeavtal. Med anledning av detta krav kan utskottet konstatera följande. Huvudlinjen vid 1976 års arbetsrättsliga reform var att MBL i möjligaste mån skulle ge parterna på arbetsmarknaden frihet att finna de former för arbetstagarinflytande som passar dem bäst. Lagen slår fast vissa grundläggande rättigheter av betydelse för inflytandet och överlåter åt parterna att bygga vidare på den grunden. I MBL ges också möjlighet för parterna att ingå medbestämmandeavtal. I 32 § föreskrivs att parter som sluter kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör träffa kollektivavtal om medbestämmande för arbetstagarna i frågor som bl.a. avser ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt, om arbetstagarparten begär det. Det tillkommer alltså arbetstagarparten att begära medbestämmanderätt i den takt och i den omfattning som arbetstagarparten själv väljer. Arbetstagersidan har även rätt att vidta stridsåtgärder för att försöka åstadkomma ett medbestämmandeavtal. Har arbetstagarparten vid förhandlingar om kollektivavtal begärt att någon av de frågor som avses i 32 § MBL skall regleras i avtalet och detta ändå inte leder till att frågan uttryckligt blir reglerad, finns det en s.k. kvarvarande stridsrätt för parten. Det har dock inte varit lagstiftarens avsikt att den fackliga striden skall ses som det främsta medlet att åstadkomma ett inflytande för de anställda.

Utskottet vill med det anförda peka på att det i MBL finns möjligheter att uppnå medbestämmandeavtal om de frågor som tas upp i motionen. Ett sådant avtal måste för att fungera väl i praktiken vila på båda parter ömsesidiga vilja att avtalsreglera arbetstagarinflytandet. Utskottet anser att MBL:s modell har bättre förutsättningar att uppnå verkligt medbestämmande än den modell om tvång som förespråkas i motionen.

I motion A356 anges även att styrelserepresentationslagen bör förändras så att löntagarnas representation i framför allt mindre företag förbättras. Frågan om medbestämmande har i lagstiftningen hanterats på två sätt. Den ena vägen går genom MBL och tar sin utgångspunkt i arbetstagarens ställning som motpart till arbetsgivaren i ett avtalsförhållande som regleras genom kollektiv- och anställningsavtal. I detta förhållande löses tvister och utjämnas intresse-motsättningar vid förhandlingar mellan arbetsgivaren och fackföreningen som representant för arbetstagarna. Det andra sättet är direkt fackligt inflytande i arbetsgivarens beslutande organ. Detta är reglerat genom styrelserepresentationslagen. Lagens viktigaste funktion är att ge insyn. Andra syften är att de anställda skall få följa och delta i beslutsprocessen. Det är inte tänkt att ar-

betstagarrepresentanterna skall ha någon avgörande bestämmanderätt. Arbets- tagarledamöterna förutsätts alltid vara i minoritet. Styrelserepresentationsla- gen grundar rätt till arbetstagarrepresentanter i styrelsen om företaget har sysselsatt minst 25 arbetstagare det senaste räkenskapsåret. Företaget kan också besluta att lagen skall gälla även om företaget har färre anställda än 25.

Frågan om representationsrätten i företag med färre än 25 anställda har i lagstiftningssammanhang inte varit en stor tvistefråga. Reglerna i MBL ger arbetstagarna på små arbetsplatser samma rättigheter till medbestämmande som på stora arbetsplatser. Arbetsgivare med få anställda har typiskt sett korta och nära beslutsvägar. Ofta består aktiebolagsstyrelser i så små företag enbart av en ordinarie styrelseledamot och en suppleant. Utskottet kan mot denna bakgrund inte finna att det föreligger något vägande behov av att införa en rätt till styrelserepresentation i företag med färre anställda än 25.

Utskottet avstyrker med hänvisning till det ovan anförda motionerna A270 yrkandena 1 och 2 (s), A336 (s), A352 (s), A355 (s) och A356 (s).

Enskilda arbetstagares rätt att teckna avtal

Motion A229 (m) ifrågasätter kollektivavtalet och dess verkningar. Kollektiv- avtalet är en del av grunden till den svenska arbetsrätten. Kollektivavtal ingås mellan arbetstagarorganisation och arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation. Kollektivavtalet binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organi- sationen. Tillämpningsområdet bestämmer parterna i avtalet. Det förekommer både att tillämpningsområdet avser alla arbetstagare som utför arbete som regleras genom kollektivavtalet och att det endast är medlemmarna i den avtalsslutande organisationen som omfattas.

Ingår arbetsgivaren i det första fallet ett enskilt avtal med en arbetstagare som står i strid med kollektivavtalet, äger avtalet ingen giltighet i den delen (27 § MBL). Arbetsgivaren bryter mot kollektivavtalet och blir skadestånds- skyldig mot arbetstagarorganisationen enligt regeln ”pacta sunt servanda” (avtal skall hållas). Detta gäller oavsett om arbetstagaren är medlem eller inte i den kollektivavtalsbärande organisationen.

För den arbetstagare som inte är medlem i organisationen får, i det senare fallet, avtalet inga sådana konsekvenser utan båda avtalen kan tillämpas paral- lellt. Arbetsgivarens handlingsutrymme bestäms alltså av innehållet i de kol- lektivavtal som arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen ingått.

Kollektivavtalet fyller en viktig funktion på svensk arbetsmarknad. Kollektivavtal gagnar arbetsfreden och stabiliteten på arbetsmarknaden. Många kollektivavtal på arbetsmarknaden tillåter dessutom arbetsgivare och enskilda arbetstagare att ingå avtal som innebär bättre förmåner än vad kollektivavtalet ger. Det är endast de avtal som innebär sämre förmåner för arbetstagaren som då blir ogiltiga enligt MBL.

För utskottet råder det inget tvivel om att den modell på arbetsmarknaden som motionen förespråkar skulle leda till försämringar för många enskilda arbetstagare.

Motion A229 yrkande 3 (m) avslås.

Uppförandekoder

Motion U325 (mp) tar upp frågor som berör företags, myndigheters och organisationers interna angelägenheter. Att upprätta en uppförandekod kan för ett företag innebära ett formellt uttalande om företagets värderingar med ett löfte till andra, t.ex. leverantörer och kunder, att företaget och dess personal skall iaktta den antagna koden.

I EU-sammanhang har frågan om företagens sociala ansvar fått genomslag. På området finns det en grönbok om främjande av en europeisk ram för företagens sociala ansvar. Företagens sociala ansvar kan beskrivas som att företag på frivillig grund integrerar sociala och miljömässiga hänsyn i sin verksamhet och i samverkan med sina intressenter. Att ta socialt ansvar innebär inte endast att man uppfyller de rättsliga kraven fullständigt utan också att man går längre än vad som krävs genom att investera mer i humankapital, miljö och relationer till intressenter. Den interna dimensionen av företagens sociala ansvar rör främst de anställda och kan avse personalförvaltning, arbetsmiljö, anpassning till strukturförändringar samt hantering av miljöpåverkan och naturresurser. I företagens externa sociala ansvar ingår t.ex. att iaktta mänskliga rättigheter särskilt i internationell verksamhet.

De aktuella frågorna som motionen tar upp avser i första hand företags, organisationers och myndigheters interna angelägenheter och ligger utanför vad riksdagen normalt sett fattar beslut om. Utskottet som i stora delar kan hålla med motionären om värdet av uppförandekoder avstyrker motion U325 yrkandena 1 och 2 (mp).

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. Översyn av arbetsrätten (punkt 2) (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Anders G Högmark (m), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Tina Acketoft (fp), Henrik Westman (m) och Mauricio Rojas (fp).

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 1. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:A216 yrkandena 1 och 2 samt 2002/03:A229 yrkande 1 och avslår motionerna 2002/03:A236 yrkande 2 samt 2002/03:A365 yrkande 4.

Ställningstagande

Förhållandena på arbetsmarknaden förändras. Sverige har gått från ett traditionellt industrisamhälle till ett modernt kunskapssamhälle. Den arbetsrättsreglering som infördes på 1970-talet ter sig alltmer otidsenlig. Det är ett komplicerat och oöverskådligt regelverk. Det behövs en lagstiftning som har en modernare syn på medarbetarnas och företagens ömsesidiga relationer. De anställda skall ses som individer och inte bara som en del av ett kollektiv.

Vi vill stärka den enskildes ställning på arbetsmarknaden. Det är de enskilda arbetsgivarna och arbetstagarna som skall vara innehavare av rättigheter och skyldigheter, men som på frivilliga grunder kan delegeras till olika organisationer. Alla arbetstagare skall tillförsäkras grundläggande rättigheter, oavsett avtalsförhållanden eller facklig tillhörighet. Alla arbetstagare skall vara garanterade både positiv och negativ föreningsrätt.

Möjligheterna till lokala överenskommelser måste vidgas för att anpassning skall kunna ske till arbetstagarnas och företagens individuella förutsättningar. Den fackliga vetorätten har spelat ut sin roll och skall avskaffas.

Vi anser att ett modernt arbetsrättsligt regelverk skall präglas av flexibla sätt att knyta arbetskraft till sig. Hindren mot nyanställning måste avskaffas och nya anställningsformer införas.

Den översyn som ALI i slutet av 2002 överlämnade till regeringen, menar vi, inte har lyckats att förutsättningslöst göra en översyn av arbetsrätten, utan har lagt fram sina förslag utifrån begränsade direktiv och det gällande arbetsrättsliga regelverket.

Det anförda innebär att motionerna A216 yrkandena 1 och 2 (m) samt A229 yrkande 1 (m) bör bifallas av riksdagen och motionerna A236 yrkande 2 (mp) samt A365 yrkande 4 (v) avslås.

2. Översyn av arbetsrätten (punkt 2) (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

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 2. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A365 yrkande 4 samt avslår motionerna 2002/03:A216 yrkandena 1 och 2, 2002/03:A229 yrkande 1 och 2002/03:A236 yrkande 2.

Ställningstagande

Vänsterpartiets utgångspunkt är att när ett anställningsavtal ingås skall det som huvudregel gälla tills vidare. När anställningar tidsbegränsas skall det finnas särskilda skäl för det. Detta har också, åtminstone inledningsvis, varit lagstiftarens intentioner. LAS har dock över åren luckrats upp, och det finns numera stora möjligheter att anställa en arbetstagare för begränsad tid. Antalet tidsbegränsade anställningar har under de senaste 10–15 åren dramatiskt ökat. I dag är det omkring 500 000 personer som är tidsbegränsat anställda, varav merparten är kvinnor. Offentliga arbetsgivare är sämst att erbjuda anställningstrygghet i form av tillsvidareanställningar.

Att vara tidsbegränsat anställd innebär många negativa konsekvenser. Det ger oftast lägre inkomst, vilket påverkar bl.a. sjuklönen, socialförsäkringarna och pensionen. Det blir också svårare att kvalificera sig för arbetslöshetsförsäkringen, hyra lägenhet och bli beviljad banklån.

Anställningsform och anställningsvillkor är en fråga om makt och har en tydlig könsdimension. Vänsterpartiet menar att det är nödvändigt att hitta lösningar för hur de tidsbegränsade anställningarna kan minska.

Det ingick inte i direktivet till utredningen Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56) att föreslå åtgärder för att minska möjligheterna till att anställa tidsbegränsat. Utredningen har föreslagit att den nuvarande listan över tidsbegränsade anställningar i LAS tas bort och ersätts med en regel som innebär att det är fritt fram för en arbetsgivare att anställa en person tidsbegränsat upp till 18 månader under en period av fem år.

Vänsterpartiet gör bedömningen att ett sådant förslag kommer att öka antalet tidsbegränsat anställda, i vart fall kommer det inte att minska. Det måste vara fråga om helt andra lösningar för att komma till rätta med problemet med det höga antalet tidsbegränsat anställda.

Det anförda innebär att motion A365 yrkande 4 (v) bör bifallas av riksdagen och motionerna A216 yrkandena 1 och 2 (m), A229 yrkande 1 (m) samt A236 yrkande 2 (mp) avslås.

3. Översyn av arbetsrätten (punkt 2) (mp)

av Ulf Holm (mp).

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 3. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A236 yrkande 2 samt avslår motionerna 2002/03:A216 yrkandena 1 och 2, 2002/03:A229 yrkande 1 och 2002/03:A365 yrkande 4.

Ställningstagande

Företag och myndigheter har mer systematiskt än tidigare börjat utnyttja tillfällighetsanställningar. I begreppet tillfälliganställning ingår personer med projektanställning och andra tidsbegränsade anställningar men även personer som är föremål för personaluthyrning. Många företag väljer att endast ta in folk vid produktionstoppar i stället för att tillsvidareanställa dem. Unga människor anställs i stor utsträckning i olika tidsbegränsade anställningar. Fasta arbeten erbjuds sällan till dem under 25 år. Andelen tidsbegränsat anställda har ökat från 9 % för år 1990 till drygt 14 %.

Många arbetsgivare ser tillfällighetsanställningar som positivt. De arbetstagare som inte orkar med arbetet är lätta att bli av med, liksom de som ställer krav i arbetet.

Nästan alla människor tycker att anställningstrygghet är viktigt. De allra flesta föredrar en tillsvidareanställning framför en tillfällighetsanställning eller att ha eget företag.

Regeringen bör ta initiativ till en utredning om hur tillfällighetsanställningar kan minska.

Det anförda innebär att motion A236 yrkande 2 (mp) bör bifallas av riksdagen och motionerna A216 yrkandena 1 och 2 (m), A229 yrkande 1 (m) samt A365 yrkande 4 (v) avslås.

4. Tidsbegränsad anställning m.m. (punkt 3) (kd)

av Stefan Attefall (kd).

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 4. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A320 yrkandena 20 och 22 samt avslår motionerna 2002/03:A208, 2002/03:A210, 2002/03:A215 yrkande 4 i denna del, 2002/03:A254, 2002/03:A296, 2002/03:A312, 2002/03:A347 i denna del, 2002/03:A359 och 2002/03:N211 yrkande 6.

Ställningstagande

Kristdemokraterna har under flera år hävdat behovet av att göra arbetsrätten mer flexibel och bättre anpassad till de mindre företagens situation. Det finns behov av att reformera reglerna för tidsbegränsade anställningar. En utgångspunkt är att reglerna skall bli enklare. Att förlänga perioden för provanställning till tolv månader skulle öka företagens benägenhet att nyanställa i stället för att nyttja övertid vid konjunkturuppgångar. En motsvarande effekt skulle en lagändring kunna få som innebär att visstidsanställning vid arbetsanhopning i stället för sex månader tillåts i två år.

De konkreta lagändringarna skulle kunna träda i kraft och börja tillämpas relativt omedelbart och kunna påverka nyanställningssituationen i framför allt de små företagen.

Det anförda innebär att motion A320 yrkandena 20 och 22 (kd) bör bifallas av riksdagen och motionerna A208 (s), A210 (fp), A215 yrkande 4 i denna del (s), A254 (s), A296 (m, fp, kd, c), A312 (s), A347 i denna del (s), A359 (s) och N211 yrkande 6 (fp) avslås.

5. Turordning vid uppsägning (punkt 6) (m, fp, kd, c, mp)

av Margareta Andersson (c), Anders G Högmark (m), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Tina Acketoft (fp), Henrik Westman (m), Ulf Holm (mp) och Mauricio Rojas (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A215 yrkande 5, 2002/03:A218, 2002/03:A219, 2002/03:A229 yrkande 2, 2002/03:A234, 2002/03:A262, 2002/03:A295, 2002/03:A333, 2002/03:A347 i denna del och 2002/03:A350.

Ställningstagande

I utskottet har åter frågan om upphävande av tvåpersonsundantaget i 22 § andra stycket LAS varit uppe för behandling. Sedan bestämmelsen infördes den 1 januari 2001 har drygt två år passerat. Undantaget har tillämpats vid arbetsbrist i små företag. Dessa företag har kunnat fortsätta sin verksamhet med sina nyckelpersoner kvar i anställning trots nedskärningar. Bestämmelsen har fått den positiva effekt för små företag som utskottet hoppades på vid införandet.

Som framfördes vid införandet av regeln skulle regeln i enstaka fall kunna komma att tillämpas på ett diskriminerande sätt. Därför framhölls särskilt möjligheten att pröva ett beslut om undantag med stöd av det skydd för arbetstagaren som följer av jämställdhetslagen och andra diskrimineringslagar. Undantag från turordningsreglerna kan också prövas enligt allmänna rättsgrundsatser om beslutet är otillbörligt eller strider mot god sed på arbetsmarknaden. Vi vill understryka att tillämpning av undantagsregeln är avsedd för att nyckelpersoner skall kunna stanna kvar i verksamheten.

Vår slutsats är att det inte finns några skäl att upphäva undantagsbestämmelsen.

Motionerna A215 yrkande 5 (s), A218 (s), A219 (s), A229 yrkande 2 (m), A234 (s), A262 (v), A295 (s), A333 (s), A347 i denna del (s) och A350 (s) avstyrks.

6. Stärkt anställningsskydd för tjänstlediga (punkt 7) (mp)

av Ulf Holm (mp).

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 6. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A337 yrkande 2.

Ställningstagande

Vid tillämpningen av turordningsreglerna i 22 § LAS har det tyvärr visat sig att det förekommit vissa former av diskriminering från arbetsgivarens sida. Turordningsreglerna bör finnas kvar men det är dags att förbättra andra delar av arbetsrätten.

Åtgärder måste vidtas mot diskriminering i olika former. Miljöpartiet värnar särskilt om gravida, föräldralediga, äldre och tjänstlediga. Lagändringar måste komma till stånd som stärker skyddet mot diskriminering av dessa grupper.

För den som är tjänstledig finns det risk för diskriminering i samband med arbetsgivares tillämpning av turordningsreglerna. Det är därför nödvändigt att skydda den grupp som av studier eller annan anledning beviljats ledighet. Det skall inte gå att undanta folk från turordningen vid uppsägningar och i stället säga upp tjänstlediga.

Det anförda innebär att motion A337 yrkande 2 (mp) bör bifallas av riksdagen.

7. Åldersdiskriminering i LAS (punkt 8) (fp, c)

av Margareta Andersson (c), Tina Acketoft (fp) och Mauricio Rojas (fp).

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 7. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:226 yrkandena 1 och 2 samt 2002/03:A332 yrkande 16.

Ställningstagande

Reglerna i LAS som ger arbetstagare rätt att vid beräkning av anställningstid i vissa avseenden tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren påbörjat efter fyllda 45 år är åldersdiskriminerande. Både yngre och äldre diskrimineras. De yngre diskrimineras eftersom de äldre som redan är i anställning får bättre placering i t.ex. turordningshänseende även om de egentligen varit anställda lika länge eller längre. De äldre blir diskriminerade eftersom de har svårare att få arbete efter fyllda 45 år på grund av dessa regler.

De skäl till skydd för äldre arbetstagare som anförs av utskottsmajoriteten och som hämtats ur lagförarbete från tidigt 1970-tal är inte längre relevanta. En arbetstagare som är 45 år kan i det moderna kunskapssamhället inte rimligen betraktas som en sådan äldre arbetstagare som behöver särskilt skydd för att över huvud taget kunna hävda sig på arbetsmarknaden. Bestämmelserna i LAS är åldersdiskriminerande och det finns inte berättigade skäl för det.

Det anförda innebär att motionerna A226 yrkandena 1 och 2 (fp) samt A332 yrkande 16 (fp) bör bifallas av riksdagen.

8. Företagsnedläggning m.m. (punkt 9) (c)

av Margareta Andersson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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 8. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:N306 yrkande 30 samt avslår motionerna 2002/03:A251, 2002/03:A255, 2002/03:A279, 2002/03:A303 och 2002/03:A339.

Ställningstagande

De senaste åren har andelen av de största svenska företagen som flyttat sitt huvudkontor utanför landet ökat, för år 2000 var det 30%. Även andra delar av företagens verksamheter har flyttats till andra länder. Centerpartiet ser med oro på denna utveckling. Det är viktigt att Sverige skapar ett företagsklimat som gör att företag vill flytta till och stanna kvar i Sverige. I Sverige är företagens ansvar när de flyttar utomlands begränsat jämfört med andra länder. I Kontinentaleuropa krävs t.ex. omfattande kontroller och förhandlingar med myndigheter innan en nedläggning godkänns. En nedläggning kan stoppas ifall argument om dålig lönsamhet inte bedöms hålla. I många länder finns det kortare varseltider med en inriktning mot att upprätta sociala planer, ofta i form av utbildning och omskolning. I Sverige hanterar företagen ansvaret för den uppsagda personalen på olika sätt. Exempel finns där företag, stat och kommun tar ett gemensamt ansvar, men det finns också exempel på motsatsen. Ansvarsfördelningen mellan olika tänkbara parter vid en företagsnedläggning bör ses över.

Det anförda innebär att motion N306 yrkande 30 (c) bör bifallas av riksdagen och motionerna A251 (s), A255 (s), A279 (s), A303 (s) och A339 (s) avslås.

9. Stridsåtgärder (punkt 10) (m, kd)

av Anders G Högmark (m), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m) och Henrik Westman (m).

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 9. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:A229 yrkande 4 samt 2002/03:A320 yrkandena 23 och 24.

Ställningstagande

Enligt vår mening bör det införas ett proportionalitetskrav för att begränsa möjligheten till stridsåtgärder som kostar lite för den egna organisationen men orsakar stor skada för motparten och tredje man. Kravet på proportionalitet bör gälla vid såväl primärkonflikten som svarsåtgärden och både vid konflikter som syftar till ett nytt avtal och vid konflikter som syftar till s.k. hängavtal.

Vi anser även att rätten till sympatiåtgärder bör avskaffas. Enligt vår uppfattning är det svårt att rättsligt motivera denna stridsåtgärd. Rätten till sympatiåtgärder försvaras i dag endast av den fackliga sidan som uppfattar den som en del av kollektivavtalssystemet. Den egentliga grunden för rätten till stridsåtgärder – att träffa kollektivavtal – finns inte vid sympatiåtgärder. 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.

Det anförda innebär att motionerna A229 yrkande 4 (m) och A320 yrkandena 23 och 24 (kd) bör bifallas av riksdagen.

10. Förstärkt skydd för gravida och föräldralediga (punkt 11) (fp)

av Tina Acketoft (fp) och Mauricio Rojas (fp).

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 10. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A241 yrkande 15 samt avslår motionerna 2002/03:A242 yrkande 17, 2002/03:A304, 2002/03:A320 yrkande 9, 2002/03:A337 yrkande 1, 2002/03:A347 i denna del och 2002/03:A366 yrkande 15.

Ställningstagande

Många kvinnor och män vittnar om att de blir sämre behandlade på arbetsplatsen efter sin föräldraledighet. Det kan vara fråga om att bli föremål för omplacering eller uppsägning. Den som är eller har varit föräldraledig kan inte helt skyddas från sådana åtgärder men de tycks behöva ett förstärkt diskriminerings- och anställningsskydd.

Det anförda innebär att motion A241 yrkande 15 (fp) bör bifallas av riksdagen och motionerna A242 yrkande 17 (kd), A304 (s), A320 yrkande 9 (kd), A337 yrkande 1 (mp), A347 i denna del (s) och A366 yrkande 15 (c) avslås.

11. Förstärkt skydd för gravida och föräldralediga (punkt 11) (kd)

av Stefan Attefall (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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 11. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:A242 yrkande 17 och 2002/03:A320 yrkande 9 samt avslår motionerna 2002/03:A241 yrkande 15, 2002/03:A304, 2002/03:A337 yrkande 1, 2002/03:A347 i denna del och 2002/03:A366 yrkande 15.

Ställningstagande

Det är oroande att det föds så få barn i Sverige. Kristdemokraterna menar att politiker, arbetsgivare och fackföreningar tillsammans måste arbeta framformer för ett mer barnvänligt arbetsliv, ett arbetsliv som också möjliggör ett aktivt föräldraskap och där föräldraskap betraktas som en kompetenshöjning och en viktig samhällsuppgift. Utgångspunkten skall vara att förbättra barnens situation och minska föräldrarnas stress.

Alla typer av hinder eller diskriminering som män eller kvinnor utsätts för med anledning av uttag av föräldraledighet måste med all tydlighet bekämpas. Ett förslag är att den extra kostnad som en arbetsgivare har i form av semesterersättning för en anställd som är föräldraledig motverkar anställning av personer främst kvinnor, i åldrar där föräldraskap är troligt. Ersättning för semesterersättning till föräldralediga bör därför betalas via försäkringskassan genom arbetsgivaravgiften och inte belasta den enskilde arbetsgivaren. Det måste också ges möjlighet till både deltids- och heltidsarbete. Ett stort ansvar vilar på den offentliga sektorn i detta avseende.

EU:s ministerråd har enats om att garantera rätten att återuppta sitt arbete utan försämrade villkor när man varit föräldraledig. Man skall också få räkna sig till godo förbättringar som arbetskamraterna erhållit under tiden. Det kan gälla generella lönehöjningar eller utbildningar. I dag kan föräldraledigheten vägas in som skäl för förändring av tjänsten, vilket nu inte blir förenligt med

de nya EU-reglerna. Kristdemokraterna ser fram mot att den svenska lagen snarast kommer att skärpas i detta avseende.

Det anförda innebär att motionerna A242 yrkande 17 (kd) och A320 yrkande 9 (kd) bör bifallas av riksdagen och motionerna A241 yrkande 15 (fp), A304 (s), A337 yrkande 1 (mp), A347 i denna del (s) och A366 yrkande 15 (c) avslås.

12. Förstärkt skydd för gravida och föräldralediga (punkt 11) (c)

av Margareta Andersson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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 12. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A366 yrkande 15 samt avslår motionerna 2002/03:A241 yrkande 15, 2002/03:A242 yrkande 17, 2002/03:A304, 2002/03:A320 yrkande 9, 2002/03:A337 yrkande 1 och 2002/03:A347 i denna del.

Ställningstagande

Varken gravida eller föräldralediga skall få diskrimineras när det gäller löneutveckling och karriärmöjligheter. En åtgärd för att stärka skyddet för föräldralediga är att föräldraledigheten inte räknas med i uppsägningstiden vid förändringar på arbetsplatsen.

Det anförda innebär att motion A366 yrkande 15 (c) bör bifallas av riksdagen och motionerna A241 yrkande 15 (fp), A242 yrkande 17 (kd), A304 (s), A320 yrkande 9 (kd), A337 yrkande 1 (mp) och A347 i denna del (s) avstyrkas.

13. Yttrandefrihet för privatanställda (punkt 14, motiveringen)

av Anders G Högmark (m), Patrik Norinder (m) och Henrik Westman (m).

Vi anser att det näst sista stycket i utskottets ställningstagande borde ha följande lydelse:

Ställningstagande

Enligt vad utskottet erfarit har frågan inte avförts från dagordningen utan övervägs vidare inom Regeringskansliet. Av remissutfallet framgår att frågan är komplex. Utskottet förutsätter dock att regeringen återkommer i frågan inom en inte alltför lång framtid.

Med hänsyn till vad vi anført anser vi att motionerna A286 (s) och A307 yrkandena 1 och 2 (mp) bör avstyrkas.

14. Yttrandefrihet för privatanställda (punkt 14) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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 14. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A307 yrkandena 1 och 2 samt avslår motion 2002/03:A286.

Ställningstagande

Ett stort och växande problem är tystnaden på arbetsplatsen. De anställda är rädda för att framföra kritik. Många arbetsgivare kräver i dag tystnad och lojalitet av sina medarbetare, detta gäller både inom den privata och offentliga sektorn. Rädslan för att kritisera är störst bland kvinnor och äldre arbetstagare och administrativ personal. De som har tidsbegränsade anställningar har svårast att säga ifrån. Ju osäkrare anställningar, desto svårare är det att framföra kritik. Yttrandefriheten och meddelarfriheten är reglerade i grundlagen och gäller bara i förhållande till den offentliga arbetsgivaren. När privata företag tar över den verksamheten gäller inte längre dessa rättigheter.

Miljöpartiet anser att det borde införas en ny regel i medbestämmandelagen. Dessutom borde även arbetstagare hos privata arbetsgivare omfattas av ökad yttrandefrihet. Miljöpartiet anser att departementspromemorian Ds 2001:9 bör läggas till grund för ny lagstiftning. Regeringen bör återkomma med förslag om en sådan lag och om ändringar i medbestämmandelagen.

Det anförda innebär att motion A307 yrkandena 1 och 2 (mp) bör bifallas av riksdagen samt motion A286 (s) avslås.

15. Tilläggsförsäkring till föräldraförsäkringen (punkt 16) (c)

av Margareta Andersson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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 15. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A366 yrkande 16.

Ställningstagande

Centerpartiet är för ökat självbestämmande för barnfamiljerna när det gäller att kombinera familjeliv och arbetsliv. Det förutsätter att familjernas ekonomiska möjligheter förbättras. För att öka möjligheterna och incitamenten för både män och kvinnor att utnyttja sin rätt att vara hemma med barnen när de är små vill Centerpartiet bl.a. höja taket i föräldraförsäkringen och införa en

jämställdhetsbonus för de familjer där kvinnan och mannen delar på föräldraförsäkringen.

Det blir dessutom allt vanligare att stora företag vill teckna tilläggsförsäkring till föräldraförsäkringen för att garantera att de anställda får en högre ersättning när de är föräldralediga. I stället för att uppmuntra detta har det förekommit motstånd från de fackliga organisationerna mot denna lösning, vilket förhindrat genomförandet av förslaget. Centerpartiet anser att det inte bör vara möjligt för fackliga organisationer att förhindra denna typ av tilläggsförsäkring.

Det anförda innebär att motion A366 yrkande 16 (c) bör bifallas av riksdagen.

16. Förkortad företrädesrätt till återanställning (punkt 17) (kd) av Stefan Attefall (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 17 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 16. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A320 yrkande 21.

Ställningstagande

Dagens arbetsrätt är anpassad till hur arbetsmarknaden såg ut och fungerade på 1970-talet. Utgångspunkten var de stora varuproducerande företagen där arbetstagarna betraktades som utbytbara som en del av produktionskedjan. Arbetsmarknaden har genomgått stora förändringar. Arbetstagarna är mer välutbildade och är svårare att byta ut. Många av de nya arbetena skapas i de små företagen. Varken företag som är i snabb tillväxt eller de stora företagen uppfattar arbetsrätten som så problematisk. Däremot upplever mindre företag i förändring arbetsrätten som ett stort problem. Det har över tiden skapats ett svårgenomträngligt regelverk. Detta skrämmar många småföretag att nyanställa och skapar en känsla av vanmakt. Det är nödvändigt med en mera flexibel arbetsmarknad med förenklat regelverk för att möjliggöra en anpassning till de förhållanden under vilka de mindre företagen lever. Kristdemokraterna har som ett led i denna process föreslagit att möjligheten till provanställning skall förlängas från sex till tolv månader, att visstidsanställning vid arbetsansökan bör tillåtas i två år och att skyldigheten för arbetsgivare att återanställa ändras från nio till sex månader för viss arbetskraft, t.ex. för personer över 55 år.

Det anförda innebär att motion A320 yrkande 21 (kd) bör bifallas av riksdagen.

17. Enskilda arbetstagares rätt att teckna avtal (punkt 19) (m)

av Anders G Högmark (m), Patrik Norinder (m) och Henrik Westman (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 19 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 17. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A229 yrkande 3.

Ställningstagande

Relationerna på arbetsmarknaden är en fråga om respekt för den enskildes rätt. Varje svensk arbetstagare skall vara tillförsäkrad grundläggande rättigheter på arbetsmarknaden. Det skall han eller hon vara i sin egenskap av arbetstagare, inte i sin egenskap av medlem i en viss organisation eller att han eller hon omfattas av ett visst kollektivavtal. Den enskilde arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden måste stärkas. En kollektivavtalsbunden arbetsgivare är i dag skyldig att tillämpa kollektivavtalet inte bara på motpartens medlemmar utan även på oorganiserad arbetskraft och på arbetstagare som tillhör annan fackförening. På arbetsplatser där det finns kollektivavtal är det därför omöjligt för en enskild anställd att ställa sig vid sidan av avtalet. Det är inte rimligt att den enskildes rätt träds förnär och att arbetstagare är tvingade att underordna sig kollektivavtal även mot sin egen uttryckliga vilja.

Det anförda innebär att motion A229 yrkande 3 (m) bör bifallas av riksdagen.

18. Uppförandekoder (punkt 20) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 20 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 18. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:U325 yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

Det är ett ökande problem i världen med människohandel. Enligt Förenta nationerna (FN) faller mellan 700 000 och 2 miljoner människor offer för människohandel varje år. De som drabbas är fattiga och maktlösa och deras mänskliga rättigheter kränks.

Det är många faktorer som påverkar omfattningen av denna verksamhet. En sådan faktor är efterfrågan på sexuella tjänster. Det är tydligt t.ex. i krigsdrabbade länder att problemet växer i och med ökad internationell närvaro.

Utländska personer på internationella uppdrag köper sex och utnyttjar kvinnor och flickor som råkat ut för människohandlare.

I Sverige gäller sedan juli 2002 en lag som kriminaliserar människohandel för sexuella ändamål, även FN och EU har på olika sätt agerat i denna fråga.

Det är viktigt att lyfta fram svenska företags, myndigheters och organisationers ansvar när dessa sänder sin personal utomlands. Det behövs en gemensam uppförandekod så att inte svenskar bidrar till verksamheten med människohandel. I dag har flera svenska organisationer uppförandekoder. Det är dock inte många som behandlar frågan om hur man skall agera om en anställd utnyttjar en prostituerad. Ännu färre pekar på kopplingen mellan sexköp och stöd till människohandel och organiserad brottslighet. Påföljden för den som bryter mot uppförandekoden skall också vara tydlig och kännbar.

Det anförda innebär att motion U325 yrkandena 1 och 2 (mp) bör bifallas av riksdagen.

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.

Förstärkt skydd för gravida och föräldralediga (punkt 11) (mp)

av Ulf Holm (mp).

En viktig fråga för Miljöpartiet är skyddet mot olika former av diskriminering. En drabbad grupp är gravida och föräldralediga. Denna grupp är särskilt utsatt och behöver förstärkt skydd. Med anledning därav bör regeringen skyndsamt utarbeta lagförslag om skärpning av föräldraledighetslagen för att öka skyddet för gravida och föräldralediga i enlighet med den skärpning av lagen som riksdagen förordade i sitt beslut den 5 april 2001.

Drogtester och kontroll i belastningsregistret (punkt 13) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Miljöpartiet värnar om olika utsatta grupper, en sådan grupp är de psykiskt funktionshindrade. Deras rättsskydd bör stärkas på en rad punkter.

En grundläggande och viktig fråga är hur vården och omsorgen om de psykiskt funktionshindrade är organiserad och fungerar. De psykiskt funktionshindrade är i stor utsträckning utlämnade till den personal som tar hand om dem. De är på många sätt lika värn- och hjälplösa som små barn.

Det blir allt svårare att få tag på personal inom vård- och omsorgsområdet. I en sådan situation är det viktigt att betona att man inte gör avkall på kvaliteten. Personlig lämplighet och relevant utbildning måste fortsätta att vara av högsta betydelse vid anställning. Skälig lönesättning och god personalpolitik är viktigt för att personalen skall må bra, fungera väl och vilja stanna kvar i sitt arbete.

Som ett skydd för de psykiskt funktionshindrade måste det bli möjligt att vid anställning av personal kunna begära och få uppgifter ur belastningsregistret liksom att genomföra drogtester av den redan anställda personalen.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

2002/03:47:

1. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2002:1032) om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning.
2. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning.
3. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.

Motioner från allmänna motionstiden

2002/03:U325 av Lars Ångström (mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att företag, organisationer och myndigheter skall ta fram uppförandekoder för utlandsarbetande personal.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att uppförandekoder när det gäller problemet med köp av sexuella tjänster skall innehålla påföljder om dessa bryts.

2002/03:So446 av Kerstin-Maria Stalin (mp):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om god personalpolitik, kontroll i brottsregister och möjlighet till drogtester.

2002/03:N211 av Tobias Krantz (fp):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en förlängning av perioden för prov- och visstidsanställningar från sex till tolv månader.

2002/03:N306 av Maud Olofsson m.fl. (c):

30. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utreda ansvarsfördelningen vad gäller personal vid företagsnedläggning.

2002/03:A208 av Inger Lundberg m.fl. (s):

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

2002/03:A210 av Hans Backman (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att lagen om anställningsskydd (LAS) bör få ett tillägg som ålägger arbetsgivarna att erbjuda personer som varit timanställda hos samma arbetsgivare i 18 månader fast anställning.

2002/03:A215 av Christina Axelsson och Ann-Kristine Johansson (s):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att LAS bör innehålla skrivningar som slår fast att grunden för anställning skall vara tills vidare samt att heltidsarbete är en rättighet – deltid en möjlighet.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att avskaffa undantaget för arbetsplatser med högst tio anställda enligt 22 § LAS.

2002/03:A216 av Catharina Elmsäter-Svärd (m):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en allmän översyn av arbetsrätten.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om de synpunkter som lagts på de allmänna principer som bör ligga till grund för översynen.

2002/03:A218 av Catherine Persson (s):

Riksdagen beslutar att 22 § LAS, vad gäller turordningsregler vid uppsägning, skall ändras till den lydelse som gällde före den 1 januari 2001.

2002/03:A219 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.

2002/03:A226 av Karin Pilsäter (fp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att avskaffa åldersdiskrimineringen i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
2. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av lagen (1982:80) om anställningsskydd enligt vad som anförs i motionen om åldersdiskriminering.

2002/03:A229 av Mikael Odenberg (m):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en genomgripande reformering av den arbetsrättsliga lagstiftningen.
2. Riksdagen beslutar att avskaffa turordningsreglerna i lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad som anförs i motionen.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om den enskildes rätt att teckna egna avtal.
4. Riksdagen beslutar om införande av en proportionalitetsregel i medbestämmandelagen (1976:580) i enlighet med vad som anförs i motionen.

2002/03:A230 av Ann-Marie Fagerström (s):

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

2002/03:A234 av Håkan Juholt m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att avskaffa undantaget i turordningsreglerna.

2002/03:A236 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp):

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

2002/03:A239 av Margareta Andersson m.fl. (c):

24. Riksdagen begär att regeringen tar initiativ till att göra en fördjupad uppföljning av den lagstiftning som reglerar möjligheten till ett barnvänligt arbetsliv.
27. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om reglerna för att motverka lönedumpning och urholkande av arbetsrätten för arbetskraftsinvandrare.

2002/03:A241 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stärka anställningsskyddet för gravida och föräldralediga.

2002/03:A242 av Annelie Enochson m.fl. (kd):

17. 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.

2002/03:A247 av Hillevi Larsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att de som arbetar med utvecklingsstörda skall kunna granskas i brottsregistret innan de anställs.

2002/03:A251 av Hillevi Larsson och Britt-Marie Lindkvist (s):

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

2002/03:A252 av Anita Jönsson och Kerstin Engle (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att mot bakgrund av diskussionen om att heltid bör vara en rättighet och deltid en möjlighet överväga möjligheten till nationella åtgärder för att särskilt uppmärksamma situationen för personer med anhörganställning.

2002/03:A253 av Ronny Olander och Britt-Marie Lindkvist (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om behovet av att i den föreslagna lagstiftningen om personlig integritet i arbetslivet tydligare skydda och stärka individens integritet vid drogues-ter.

2002/03:A254 av Britt-Marie Lindkvist och Christina Nenes (s):

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

2002/03:A255 av Raimo Pärssinen och Per-Olof Svensson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs om lokala omställningsavtal vid större förändringar inom näringslivet.

2002/03:A262 av Gudrun Schyman m.fl. (v):

Riksdagen beslutar att 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd ges följande lydelse: Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

2002/03:A270 av Hillevi Larsson (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att en bred översyn bör övervägas rörande au pair-verksamheten i Sverige och omfattningen av eventuell svart verksamhet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att det bör klargöras vilken kontrollinstans som skall garantera efterlevnaden av reglerna på området.

2002/03:A279 av Jan Björkman och Kerstin Andersson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att stärka ansvaret vid företagsnedläggningar.

2002/03:A286 av Christina Nenes och Göte Wahlström (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att vidta åtgärder för att förbättra yttrandefriheten för anställda inom den privata sektorn.

2002/03:A289 av Anneli Särnblad Stoors m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att heltider skall vara grunden för alla anställningar.

2002/03:A295 av Claes-Göran Brandin och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ta bort undantagen i turordningsprinciperna.

2002/03:A296 av Elizabeth Nyström m.fl. (m, fp, kd, c):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att reformera reglerna för tidsbegränsade anställningar.

2002/03:A303 av Göte Wahlström m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om översyn av varselregler vid personalneddragning.

2002/03:A304 av Lars U Granberg och Birgitta Ahlqvist (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av ändring i lagen om anställningsskydd när det gäller föräldradagighet.

2002/03:A307 av Barbro Feltzing m.fl. (mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att departementspromemorian om yttrandefrihet bör läggas 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.

*2002/03:A312 av Lena Sandlin-Hedman och Gunilla Carlsson i Hisings**Backa (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en översyn av lagstiftningen för att komma till rätta med den försämring av villkoren på arbetsmarknaden som det ökade antalet behovs-, projekt- och objektanställningar innebär.

2002/03:A320 av Stefan Attefall m.fl. (kd):

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om jämställdhet och diskriminering av föräldralediga.
20. Riksdagen beslutar att möjligheten till provanställning förlängs till tolv månader.
21. Riksdagen beslutar att ändra tiden för arbetsgivares skyldighet att återanställa till sex månader.
22. Riksdagen beslutar att visstidsanställning vid arbetsanhopning bör tillåtas upp till två år.
23. Riksdagen begär att regeringen lägger fram lagförslag som innebär att stridsåtgärder skall vara proportionerliga.
24. Riksdagen begär att regeringen lägger fram lagförslag om att sympatiåtgärder inte skall tillåtas som instrument vid arbetsmarknadskonflikter.

2002/03:A332 av Erik Ullenhag m.fl. (fp):

16. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av 3 § tredje stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad i motionen anförs.

2002/03:A333 av Kurt Kvarnström m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att ta bort undantagen i lagen vid arbetsplatser med mindre än tio anställda.

2002/03:A336 av Hans Stenberg och Susanne Eberstein (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om beräkning av anställningstid vid övergång av verksamhet.

2002/03:A337 av Ulf Holm och Barbro Feltzing (mp):

1. Riksdagen begär att regeringen skyndsamt bör utarbeta ett förslag till lagändring i enlighet med vad i motionen anförs om föräldraledighetslagen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om ökat skydd för tjänstlediga.

2002/03:A339 av Hans Stenberg och Kerstin Kristiansson Karlstedt (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om enhetliga regler vid nedläggning av företag.

2002/03:A347 av Siw Wittgren-Ahl m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stärka unga kvinnors villkor på arbetsmarknaden och att förändringar bör ske i de lagar som rör anställningsskydd, föräldraledighet och jämställdhet.

2002/03:A350 av Lena Sandlin-Hedman och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s):

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

2002/03:A351 av Lena Sandlin-Hedman och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s):

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

2002/03:A352 av Lena Sandlin-Hedman och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om utbildning av nya företagare för att undvika konflikter på arbetsmarknaden som grundas i okunskap.

2002/03:A355 av Christina Axelsson och Krister Örnfräder (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att främja tryggheten för dem som startar personalkooperativ.

2002/03:A356 av Anders Ygeman (s):

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

2002/03:A358 av Jan Emanuel Johansson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om skyldighet att utföra registerkontroll på personal som arbetar inom små boendeenheter, familjehem, flyktingförläggningar, som företrädare för ensamkommande barn eller är god man.

2002/03:A359 av Mikael Damberg m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en översyn av systemet med tidsbegränsade anställningar i syfte att begränsa antalet osäkra anställningar och göra det lättare att bli tillsvidareanställd.

2002/03:A361 av Inger Segelström m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om lag om heltid som rättighet och deltid som möjlighet i avtal.

2002/03:A365 av Gudrun Schyman m.fl. (v):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att den utredning som ser över arbetsrätten lämnar en särskild redogörelse över hur könsperspektivet beaktats samt ger förslag på åtgärder för att snabbt minska antalet visstidsanställningar.

2002/03:A366 av Margareta Andersson m.fl. (c):

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stärka föräldraledighetslagen så att föräldraledighet ej får medräknas som uppsägningstid.
16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att lagstifta bort möjligheten för facken att inskränka företagens möjlighet att teckna tilläggsförsäkringar till föräldraförsäkringen.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

Regeringen har följande förslag till lagtext.

1. Förslag till lag om ändring i lagen (2002:1032) om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs att 3 § lagen (1994:260) om offentlig anställning i stället för dess lydelse enligt lagen (2002:1032) om ändring i nämnda lag skall ha följande lydelse.

Lydelse enligt SFS 2002:1032

Föreslagen lydelse

3 §¹

Lagen gäller inte

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. statsråden, 2. riksdagens ombudsmän, 3. riksrevisorerna, 4. arbetstagare som är lokalanställda av svenska staten utomlands och som inte är svenska medborgare, 5. arbetstagare som <i>har anvisats</i> | <ol style="list-style-type: none"> 5. arbetstagare som <i>är anställda med särskilt anställningsstöd</i> eller i skyddat arbete. |
|---|---|
- beredskapsarbete eller skyddat arbete.

För justitiekanslern, justitieråden och regeringsråden gäller bara 4 § om bedömningsgrunder vid anställning, 7–7 d §§ om bisysslor, 23–29 §§ om arbetskonflikter, 38 § om interimistiskt beslut och 42 § andra stycket om vissa undantag från lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹ Senaste lydelse 2001:1016.

2. Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning

Härigenom föreskrivs att 32 och 34 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

32 §

Föreskrifterna om grunden för uppsägning eller avskedande, turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning i lagen (1982:80) om anställningsskydd skall också tillämpas på en arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning som är anställd tills vidare, om något annat inte följer av denna lag eller, såvitt rör andra frågor än grunden för uppsägning eller avskedande, av föreskrifter som regeringen meddelar.

Vad som sägs i första stycket om avskedande gäller även för en arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning som är anställd för begränsad tid.

34 §

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande, när det gäller arbetstagare som *anställs* av regeringen.

Statens ansvarsnämnd beslutar i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan och avskedande, när det gäller

1. arbetstagare som är *anställda genom beslut* av regeringen,

2. *arbetstagare som utan att vara anställda genom beslut av regeringen har en verksledande eller därmed jämförlig ställning.*

Regeringen får föreskriva att nämnden skall besluta i sådana frågor också när det gäller andra arbetstagare.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

2. I ärende som har påbörjats före ikraftträdandet gäller 34 § i sin äldre lydelse.

3. Förslag till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning

Härigenom föreskrivs att 5 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

En arbetstagare är skyldig att avgå från anställningen vid den ålder som anges i författningar eller kollektivavtal *om statlig pension*.

Föreslagen lydelse

5 §

En arbetstagare är skyldig att avgå från anställningen vid den ålder som anges i författningar eller kollektivavtal.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.

BILAGA 3

Utskottets lagförslag

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha följande lydelse.

22 §

*Nuvarande lydelse**Utskottets förslag*

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering

Arbetstagarens plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt

Nuvarande lydelse

beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Utskottets förslag

arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2003.
2. Äldre föreskrifter om turordning enligt 22 § skall tillämpas i samband med förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, om förhandlingen har begärts före lagens ikraftträdande.