



Arbetstagarinflytande i europabolag och övrig arbetsrätt m.m.

Sammanfattning

Detta betänkande är uppdelat i två huvudavsnitt. Det första delen avser regeringens förslag i proposition 2003/04:122 Arbetstagarinflytande i europabolag. Den andra delen avser motioner om allmän arbetsrätt och ledighetslagstiftningen som väckts under allmänna motionstiden riksmötena 2002/03 och 2003/04.

Förslaget i propositionen syftar till att genomföra rådets direktiv om komplettering av stadgan om europabolag när det gäller arbetstagarinflytande. Propositionen innehåller förslag till en ny lag om arbetstagarinflytande i europabolag och förslag till ändringar i lagen om europeiska företagsråd och lagen om styrelserepresentation för de privatanställda.

Arbetstagarinflytandet i europabolag föreslås komma till stånd på följande sätt. Det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna som har till uppgift att med de företag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag träffa ett avtal om arbetstagarinflytandet i det bolag som ska bildas. Om parterna inte lyckas ingå ett avtal föreslås särskilda bestämmelser som reglerar arbetstagarinflytandet i europabolaget. Förhandlingsdelegationen kan också välja att avbryta förhandlingarna eller att avstå från arbetstagarinflytande i europabolaget. Då blir inte heller de särskilda bestämmelserna tillämpliga. För europabolag gäller att den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen som t.ex. lagen om medbestämmande i arbetslivet ska tillämpas fullt ut i samma omfattning som tidigare med utgångspunkt i sedvanliga normer för lagkonflikter. Ett undantag är att lagen om styrelserepresentation för de privatanställda inte tillämpas i europabolag.

Den nya lagstiftningen föreslås träda i kraft den 8 oktober 2004.

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 arbets-

rättsliga lagarna, t.ex. turordningsbestämmelserna i LAS. Även vissa enskilda frågor tas upp bl.a. när det gäller de olika ledighetslagarna.

Utskottsmajoriteten tillstyrker ett antal motioner om upphävande av två-personsundantaget i LAS turordningsregler för småföretag. Övriga motioner avstyrks.

I betänkandet finns 25 reservationer. I en fempartireservation (m, fp, kd, c, mp) anser partierna att tvåpersonsundantaget ska finnas kvar.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Innehållsförteckning.....	3
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	5
Redogörelse för ärendet	9
Utskottets överväganden	10
En förändrad arbetsrätt	16
Arbetstagarbegreppet m.m.	18
Godkännande av central arbetstagarorganisation vid avsteg från LAS m.m.	21
Tidsbegränsad anställning m.m.	23
Skydd för gravida och föräldralediga	27
Uppsägning av personliga skäl	30
Turordning vid uppsägning m.m.	31
Företrädesrätt till återanställning.....	34
Företrädesrätt för deltidsanställda m.m.	35
Facklig vetorätt.....	37
Stridsåtgärder	40
Företagsnedläggning m.m.	40
Personlig integritet	43
Yttrandefrihet för privatanställda	46
Övriga frågor inom arbetsrätten	48
Ledighetslagstiftning m.m.	51
Helgdagar	61
Reservationer	63
1. En förändrad arbetsrätt (punkt 3) (m, fp, kd, c).....	63
2. LAS diskriminerande effekter (punkt 4) (fp)	64
3. Arbetstagarbegreppet (punkt 5) (m, kd)	64
4. Godkännande av central arbetstagarorganisation vid avsteg från LAS (punkt 6) (v)	65
5. Tidsbegränsad anställning m.m. (punkt 8) (m, c).....	66
6. Tidsbegränsad anställning m.m. (punkt 8) (kd).....	67
7. Skydd för gravida och föräldralediga (punkt 9) (kd, c)	68
8. Skydd för gravida och föräldralediga (punkt 9) (fp).....	69
9. Tilläggförsäkring till föräldraförsäkringen (punkt 10) (c)	70
10. Uppsägning av personliga skäl (punkt 11) (v).....	70
11. Turordning vid uppsägning m.m. (punkt 12) (m, fp, kd, c, mp).....	71
12. Dubbelräknad turordningstid (punkt 13) (fp)	72
13. Förkortad företrädesrätt till återanställning (punkt 14) (m, kd)	72
14. Företrädesrätt för deltidsanställda (punkt 16) (kd)	73
15. Facklig vetorätt (punkt 17) (v)	74
16. Stridsåtgärder (punkt 18) (m, kd)	75
17. Yttrandefrihet för privatanställda (punkt 22) (mp).....	75
18. ILO m.m. (punkt 23) (kd).....	76

19. Ledighet för att ta hand om barn upp till tre år (punkt 24) (kd).....	77
20. Ledighet för att ta hand om barn upp till tre år (punkt 24) (mp).....	78
21. Ett barnvänligare arbetsliv (punkt 25) (c).....	78
22. Ledighet för att ta hand om anhöriga (punkt 27) (kd).....	79
23. Ledighet för att ta hand om anhöriga (punkt 27) (mp).....	79
24. Rätt att gå ned i arbetstid för äldre (punkt 31) (kd)	80
25. Helgdagar (punkt 32) (mp)	81
Särskilda yttranden.....	82
1. Skydd för gravida och föräldralediga (punkt 9) (v, mp).....	82
2. Yttrandefrihet för privatanställda (punkt 22) (v)	82
Bilaga 1	
Förteckning över behandlade förslag.....	84
Propositionen.....	84
Motioner från allmänna motionstiden.....	84
Bilaga 2	
Regeringens lagförslag	94
Bilaga 3	
Utskottets lagförslag.....	111

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Arbetstagarinflytande i europabolag

Riksdagen antar regeringens förslag enligt *bilaga 2* till

- lag om arbetstagarinflytande i europabolag,
- lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda,
- lag om ändring i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd.

Därmed bifaller riksdagen proposition 2003/04:122.

2. Val enligt styrelserepresentationslagen

Riksdagen avslår motion 2003/04:A297 (kd).

3. En förändrad arbetsrätt

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A310 yrkande 12 (fp), 2003/04:A329 yrkandena 18 och 19 (kd), 2003/04:Kr232 yrkande 6 (m), 2003/04:N227 yrkande 6 (fp) och 2003/04:N248 yrkande 8 (m).

Reservation 1 (m, fp, kd, c)

4. LAS diskriminerande effekter

Riksdagen avslår motion 2003/04:A324 (fp).

Reservation 2 (fp)

5. Arbetstagarbegreppet

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A255 (m), 2003/04:A278 (kd), 2003/04:A304 yrkande 1 (v) och 2003/04:A371 yrkande 22 (kd).

Reservation 3 (m, kd)

6. Godkännande av central arbetstagarorganisation vid avsteg från LAS

Riksdagen avslår motion 2003/04:A304 yrkandena 2, 6 och 7 (v).

Reservation 4 (v)

7. Beräkning av anställningstid

Riksdagen avslår motion 2003/04:A219 (s).

8. Tidsbegränsad anställning m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A213 (fp), 2003/04:A225 (s), 2003/04:A236 (s), 2003/04:A292 yrkandena 2 och 3 (v), 2003/04:A304 yrkandena 10–12 (v), 2003/04:A323 i denna del (s), 2003/04:A329 yr-

kande 20 (kd), 2003/04:A357 (m, fp, kd, c) och 2003/04:A370 yrkande 3 i denna del (fp).

Reservation 5 (m, c)

Reservation 6 (kd)

9. Skydd för gravida och föräldralediga

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A247 yrkande 14 (c), 2003/04:A283 yrkandena 1 och 2 (mp), 2003/04:A304 yrkande 5 (v), 2003/04:A307 yrkande 15 (fp), 2003/04:A318 (s), 2003/04:A359 (s) och 2003/04:A371 yrkande 15 (kd).

Reservation 7 (kd, c)

Reservation 8 (fp)

10. Tilläggsförsäkring till föräldraförsäkringen

Riksdagen avslår motion 2003/04:A302 yrkande 16 (c).

Reservation 9 (c)

11. Uppsägning av personliga skäl

Riksdagen avslår motion 2003/04:A304 yrkande 9 (v).

Reservation 10 (v)

12. Turordning vid uppsägning m.m.

Riksdagen antar utskottets förslag enligt *bilaga 3* till ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd och bifaller därmed motionerna 2003/04:A217 (s), 2003/04:A228 (s), 2003/04:A234 (s), 2003/04:A237 (s), 2003/04:A242 (s), 2003/04:A244 (s), 2003/04:A250 (s), 2003/04:A304 yrkande 3 (v), 2003/04:A317 (s) och 2003/04:A323 i denna del (s) och avslår motion 2003/04:A292 yrkande 4 (v).

Reservation 11 (m, fp, kd, c, mp)

13. Dubbelräknad turordningstid

Riksdagen avslår motion 2003/04:A370 yrkande 3 i denna del (fp).

Reservation 12 (fp)

14. Förkortad företrädesrätt till återanställning

Riksdagen avslår motion 2003/04:A329 yrkande 21 (kd).

Reservation 13 (m, kd)

15. Förlängd företrädesrätt till återanställning

Riksdagen avslår motion 2003/04:A304 yrkande 4 (v).

16. Företrädesrätt för deltidsanställda

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A304 yrkande 8 (v) och 2003/04:A371 yrkande 31 (kd).

Reservation 14 (kd)

17. Facklig vetorätt

Riksdagen avslår motion 2003/04:A304 yrkande 15 (v).

Reservation 15 (v)

18. Stridsåtgärder

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A229 (m) och 2003/04:A329 yrkandena 22 och 23 (kd).

Reservation 16 (m, kd)

19. Företagsnedläggning m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A252 (s) och 2003/04:A304 yrkandena 13 och 14 (v).

20. Medicinska kontroller

Riksdagen avslår motion 2003/04:A304 yrkande 20 (v).

21. Personlig integritet

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A294 (s), 2003/04:A319 (s) och 2003/04:A343 (s).

22. Yttrandefrihet för privatanställda

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A207 yrkandena 1 och 2 (mp), 2003/04:A271 (s) och 2003/04:A303 yrkande 1 (fp).

Reservation 17 (mp)

23. ILO m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A274 (s), 2003/04:A325 (s), 2003/04:A345 (s) och 2003/04:U351 yrkande 3 (kd).

Reservation 18 (kd)

24. Ledighet för att ta hand om barn upp till tre år

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:Sf380 yrkande 12 (kd), 2002/03:So514 yrkande 5 (mp) och 2003/04:Sf404 yrkande 10 (kd).

Reservation 19 (kd)

Reservation 20 (mp)

25. Ett barnvänligare arbetsliv

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:So250 yrkande 8 (c) och 2003/04:So500 yrkande 9 (c).

Reservation 21 (c)

26. Rätt till ledighet för familjehemsföräldrar m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A298 (fp), 2002/03:A325 (s) och 2003/04:A239 (kd).

27. Ledighet för att ta hand om anhöriga

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:So508 yrkande 6 (kd), 2003/04:So574 yrkande 15 (mp) och 2003/04:So641 yrkande 6 (kd).

Reservation 22 (kd)

Reservation 23 (mp)

28. Ledighet för att utföra samhällsuppdrag m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A227 (fp), 2002/03:A246 (s), 2002/03:A334 (s), 2003/04:A298 (s) och 2003/04:A312 (fp).

29. Ledighet för att prova annat arbete

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A314 yrkande 7 (v) och 2003/04:Sf327 yrkande 15 (c).

30. Längre tjänstledighet för att starta eget m.m.

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A202 (c) och 2003/04:A351 (s).

31. Rätt att gå ned i arbetstid för äldre

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A224 yrkande 4 (kd) och 2003/04:A308 yrkande 2 (kd).

Reservation 24 (kd)

32. Helgdagar

Riksdagen avslår motionerna 2002/03:A243 yrkandena 1 och 2 (mp) och 2002/03:A250 yrkandena 1 och 2 (fp).

Reservation 25 (mp)

Stockholm den 27 april 2004

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anders Karlsson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anders Karlsson (s), Margareta Andersson (c), Laila Bjurling (s), Erik Ullenhag (fp), Christer Skoog (s), Sonja Fransson (s), Stefan Attefall (kd), Camilla Sköld Jansson (v), Cinnika Beiming (s), Patrik Norinder (m), Lars Lilja (s), Berit Högman (s), Henrik Westman (m), Britta Lejon (s), Ulf Holm (mp), Annelie Enochson (kd) och Tobias Billström (m).

Redogörelse för ärendet

I detta ärende behandlar arbetsmarknadsutskottet dels regeringens proposition 2003/04:122 Arbetstagarinflytande i europabolag, dels motioner som väckts under allmänna motionstiden under riksmötena 2002 och 2003 som tar upp olika arbetsrättsliga frågor. Motionerna från hösten 2002 refereras i det följande med angivande av årtal 2002/03 medan motionerna från hösten 2003 refereras utan årtal (2003/04).

Propositionens och motionernas yrkanden återfinns i *bilaga 1* till betänkandet.

Utskottets överväganden

Proposition 2003/04:122

Arbetstagarinflytande i europabolag

Utskottets förslag i korthet

Utskottet godtar regeringens förslag till lag om arbetstagarinflytande i europabolag och om ändringar i lagen om styrelserepresentation för de privatanställda och lagen om europeiska företagsråd.

Bakgrund

Förslaget till lag om arbetstagarinflytande i europabolag har sitt ursprung i att Europeiska unionens råd (rådet) den 8 oktober 2001 antog en förordning om stadga för europabolag ((EG) nr 2157/2001) (i det följande kallat förordningen). Vid samma tillfälle antog rådet ett direktiv om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande i europabolag (2001/86/EG) (i det följande kallat direktivet). Förordningen är direkt tillämplig i Sverige. Den behöver dock kompletteras med nationell lagstiftning i medlemsstaterna och EES-staterna eftersom man inte lyckades uppnå en heltäckande lagstiftning på EU-nivån. Direktivet ska vara införlivat med svensk lagstiftning senast den 8 oktober 2004.

Regeringen tillkallade en särskild utredare med uppgift att lämna förslag om hur direktivet skulle genomföras i Sverige. I juni 2003 överlämnades betänkandet *Arbetstagarinflytande i europabolag* (SOU 2003:64) med förslag om en ny lag. Betänkandet har remissbehandlats. Lagrådet har yttrat sig över regeringens förslag till lagstiftning och föreslagit ändringar som regeringen i huvudsak har följt i propositionen.

Regeringen har den 11 mars 2004 till riksdagen överlämnat en proposition om europabolag (prop. 2003/04:112) med förslag om en ny lag om europabolag och en annan proposition om arbetstagarinflytande i sådana bolag (prop. 2003/04:122) som innehåller förslag om en ny lag om arbetstagarinflytande i europabolag. Förslaget om europabolagslag bereds av riksdagens lagutskott. De lagförslag som arbetsmarknadsutskottet i detta betänkande tar ställning till är bl.a. lagen om arbetstagarinflytande i europabolag och två följdändringar i annan lagstiftning.

Europabolag

Ett europabolag är en europeisk associationsform för gränsöverskridande samverkan i aktiebolagsform. Syftet är bl.a. att göra det möjligt att bilda och driva bolag med en europeisk dimension utan att olikheter i och den begränsade territoriella tillämpningen av de nationella lagstiftningar som gäller för affärsdrivande bolag hindrar eller försvårar detta. Den ursprungliga tanken inom EU var att europabolag uteslutande skulle falla under gemensamma EG-regler. Detta visade sig bli mycket svårt och många frågor har överlåtits till lagstiftaren i de enskilda medlemsstaterna. Resultatet kommer att bli att europabolag faller under en blandning av EG-rättsliga regler och nationella bestämmelser.

Ett europabolag kan bildas på fem olika sätt: genom fusion, bildande av holdingbolag, skapande av dotterbolag eller ombildning eller genom att ett europabolag självt bildar ett eller flera dotterbolag i form av europabolag.

Ett samband mellan förordningen om europabolag och direktivet om arbetstagarinflytande består i att registreringen av ett europabolag är villkorad av att en ordning för arbetstagarinflytande är fastställd eller av att arbetstagarna avstått från inflytandet.

Europabolag föreslås blir registrerade i ett europabolagsregister hos den nya myndigheten Bolagsverket.

Liksom i svenska aktiebolag utövas aktieägarnas beslutanderätt i europabolag vid bolagsstämman. När det gäller europabolagets övriga organisation kan denna vara uppbyggd på två olika sätt, enligt antingen ett *monistiskt* system eller ett *dualistiskt* system. Det monistiska systemet – som är det som ligger närmast det svenska systemet – innebär att det utöver bolagsstämman finns *ett* bolagsorgan, förvaltningsorganet, som motsvarar styrelsen enligt den svenska aktiebolagslagen. I det dualistiska systemet finns det, utöver bolagsstämman, *två* bolagsorgan, ett ledningsorgan och ett tillsynsorgan. Ledningsorganet svarar för bolagets ledning och förvaltning, medan tillsynsorganet har till uppgift att tillsätta och entlediga ledamöterna i ledningsorganet och att kontrollera ledningsorganets förvaltning. Det är europabolaget självt som bestämmer vilken organisationsmodell som bolaget ska ha. Det innebär att europabolag med säte i Sverige kan besluta sig för att tillämpa den för svensk lagstiftning okända dualistiska organisationsmodellen.

Arbetstagarinflytande i europabolag

Förslagen i propositionen går i korthet ut på följande.

Syftet med direktivet är att säkerställa att bildandet av ett europabolag inte medför att arbetstagarinflytande försvinner eller minskar i de bolag som deltar i bildandet, den s.k. *före- och efterprincipen*.

Arbetstagarinflytandet kommer till stånd genom att arbetstagarorganisationerna eller arbetstagarna i de berörda bolagen bildar en *förhandlingsdelegation* som förhandlar med de deltagande bolagen om arbetstagarinflytande i Euro-

pabolaget. Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande bolagen och de berörda dotterbolagen och filialerna.

I lagen ges detaljerade regler om hur förhandlingsdelegationen inrättas och hur platserna ska fördelas dels mellan arbetstagarna i de olika EES-staterna, dels mellan arbetstagarna i de olika bolag och filialer som finns i Sverige.

Arbetstagarna i varje EES-stat tilldelas en ordinarie plats för varje (hel) eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i de deltagande och berörda dotterbolagen och filialerna. När ett europabolag bildas genom fusion har arbetstagarna under vissa förutsättningar rätt till extraplatser. Skulle under den tid då förhandlingsdelegationen verkar antalet arbetstagare förändras i sådan omfattning att det påverkar fördelningen ska fördelningen göras om.

De ordinarie platserna som tilldelas *arbetstagarna i Sverige* fördelas i fallande ordning efter antalet arbetstagare i respektive bolag, dock högst en plats per bolag. De lokala arbetstagarorganisationerna kan komma överens om en annan fördelning. Extraplatserna vid fusion tilldelas på motsvarande sätt. Om ett deltagande bolag eller berörda dotterbolag eller filialer inte längre ska delta eller vara berörda ska platsen omfördelas enligt vissa regler.

Ledamöterna från Sverige utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer som är kollektivavtalsbundna i förhållande till de i Sverige deltagande eller berörda dotterbolagen eller filialerna. Om det är fråga om att utse en ledamot i förhandlingsdelegationen tillkommer denna rätt den lokala organisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna medlemmarna. Är det fråga om att utse flera ledamöter gäller motsvarande regler som i lagen om styrelserepresentation för de privatanställda. Detta gäller om organisationerna inte kommer överens om annat. I det fall att det inte finns någon kollektivavtalsbunden organisation utses ledamöterna av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare i deltagande eller berörda bolag/filialer såvida inte organisationerna kommer överens om annat. Om det inte finns någon organisation utses ledamöterna av arbetstagarna. Den sistnämnda regeln har tillkommit för att göra det möjligt att bilda en förhandlingsdelegation även när det saknas kollektivavtal eller organiserade arbetstagare. På det sättet tillgodoses de deltagande bolagens intresse att kunna bilda ett europabolag.

Så snart en förhandlingsdelegation har inrättats ska *förhandlingar inledas* mellan de deltagande bolagen och arbetstagarnas förhandlingsdelegation. Syftet med förhandlingarna är att fastställa en ordning för arbetstagarinflyttandet i europabolaget. Förhandlingarna får pågå högst sex månader, men parterna får gemensamt besluta om att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt högst ett år.

Förhandlingsdelegationen får *avstå från att inleda förhandlingar* och avbryta pågående förhandlingar. Detta får dock inte ske om bolaget ska bildas genom ombildning och det finns en rätt till visst slag av arbetstagarinflyttande i det bolag som ska ombildas.

Om ett beslut har fattats om att avstå från eller avbryta förhandlingar, kan en *förhandlingsdelegation sammankallas på nytt* tidigast två år efter beslutet om minst 10 % av de berörda arbetstagarna skriftligen begär detta.

Vid *förhandlingarna mellan bolagen och förhandlingsdelegationen* har delegationen rätt till information om arbetstagarinflytandet i de deltagande bolagen, om planerna för bildandet av europabolaget och om hur den processen fortskrider. Delegationen får biträdas av experter. Kostnaderna för att delegationen ska kunna utföra sina uppgifter på ett lämpligt sätt ska bäras av de deltagande bolagen.

Vissa *omröstningsregler* gäller för förhandlingsdelegationen. Somliga beslut kräver kvalificerad majoritet. Dit hör ett beslut om att avstå från eller avbryta förhandlingar.

Regler ges också om *formen för och innehållet i ett avtal om arbetstagarinflytande*. Avtalet ska vara skriftligt. Det ska också ange om ett arbetstagarråd ska inrättas eller om en annan ordning för information och samråd ska gälla. Om ett arbetstagarråd inrättas ska avtalet bl.a. ange rådets sammansättning och uppgifter. I det fall att europabolaget bildas genom ombildning ska avtalet om arbetstagarinflytande föreskriva minst samma nivå för arbetstagarinflytandet som finns i det bolag som ska ombildas.

I lagen föreslås också vissa regler som träder in om ett avtal inte träffas under förhandlingsperioden, i direktivet benämns detta *referensbestämmelser*. Reglerna innebär bl.a. att ett *arbetstagarråd* ska inrättas antingen om parterna är överens om detta eller om förhandlingsperioden har löpt ut utan att ett avtal har träffats som uppfyller lagens krav. I motsvarande fall ska bestämmelser om s.k. *medverkan* tillämpas.

Medverkan innefattar en viss rätt till inflytande när ledamöter utses i ett företagsorgan. Förutsättningen för rätt till sådan medverkan är antingen att parterna i förhandlingarna om arbetstagarinflytande är överens om det eller att europabolaget bildats på visst sätt och att arbetstagarna haft rätt till medverkan före bildandet. Som redovisats ovan kan europabolagets organisation vara uppbyggd enligt ett monistiskt eller dualistiskt system. I det fall att europabolag med säte i Sverige beslutar sig för att tillämpa den för svensk lagstiftning okända dualistiska organisationsmodellen avser rätten till medverkan enbart tillsynsorganet. Genom en ändring i lagen om styrelserepresentation för privatanställda klargörs att europabolag ska vara undantagna från lagens tillämpningsområde.

Om ett *arbetstagarråd* ska inrättas gäller regler för sammansättningen som i huvudsak överensstämmer med reglerna för förhandlingsdelegationen. Rådet har rätt till information från och samråd med europabolaget. Minst en gång om året ska europabolaget sammanträffa med arbetstagarrådet. Mötet ska särskilt handla om bolagsstruktur, ekonomisk och finansiell situation, förväntad utveckling, sysselsättningsläge, investeringar, organisationsförändringar, arbetsmetoder m.m. I god tid före beslut ska arbetstagarrådet få information om sådana särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen.

Även arbetstagarrådet får biträdas av experter och har rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda inför möten med bolaget. Ledamöterna i rådet ska ha rätt till nödvändig ledighet med bibehållna anställningsförmåner. Rådets kostnader ska bäras av europabolaget i den utsträckning som krävs för att uppgiften ska kunna fullgöras på lämpligt sätt. Ledamöterna ska, med beaktande av eventuell tystnadsplikt, underrätta representanter för berörda arbetstagare om informationen och samrådet. Fyra år efter det att arbetstagarrådet har inrättats ska rådet pröva om förhandlingar ska inledas för att i stället träffa ett avtal om arbetstagarinflytande.

Referensbestämmelserna om *medverkan* när ledamöter utses i ett företagsorgan innebär, om europabolaget tillkommit genom ombildning, att arbetstagarerna har samma rätt till medverkan som före ombildningen. Om bolaget bildats på annat sätt bestäms rätten till medverkan i förhållande till vad som gällde före registreringen av europabolaget. Det finns också regler om arbetstagarernas rätt till medverkan.

En förhandlingsdelegation och ett arbetstagarråd är en *juridisk person* som kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter. När ett arbetstagarråd inrättas övertar det rättigheterna och skyldigheterna från förhandlingsdelegationen och inträder som part i ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget. Skydds- och ledighetsbestämmelserna i förtroendemannalagen är tillämpliga. Tystnadsplikt för ledamöterna i förhandlingsdelegationen eller arbetstagarrådet gäller under vissa förutsättningar.

I lagen finns en allmän bestämmelse om *missbruk av reglerna om europabolag*. Reglerna får inte tillämpas i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarerna deras rätt till inflytande. Om väsentliga förändringar inträffar i europabolaget, dess dotterbolag eller filialer inom ett år från europabolagets registrering som innebär att arbetstagarerna skulle ha fått ett mer omfattande inflytande om förändringarna gjorts före registreringen, ska förändringarna anses ha gjorts i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarerna deras rätt till inflytande, om inte bolaget visar andra skäl för förändringarna.

Lagens regler är skadeståndssanktionerade enligt gängse arbetsrättslig modell. Tvister ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Europabolag och deltagande bolag ska anses som arbetsgivare vid tillämpning av rättegångsreglerna medan arbetstagarråd, arbetstagarernas förhandlingsdelegation och andra organ för information och samråd ska anses som arbetstagarorganisation.

Lagen föreslås träda i kraft den 8 oktober 2004, vilket är den dag då medlemsstaterna enligt direktivet ska ha antagit de lagar och författningar som är nödvändiga för att följa direktivet. Lagen om europabolag är tänkt att träda i kraft samma dag.

Motion

Ingen motion har väckts med anledning av propositionen.

Mikael Oscarsson (kd) vill i motion A297 att regeringen ska se över möjligheten att arbetstagarrepresentanterna i svenska företagsstyrelser ska utses genom direkta, fria och hemliga val bland samtliga företags anställda.

Utskottets ställningstagande

En under den allmänna motionstiden hösten 2003 väckt motion, A297, om hur arbetstagarrepresentanterna i svenska företagsstyrelser ska utses avser frågor som även berörs i propositionen och behandlas därför under detta avsnitt.

Inledningsvis vill utskottet betona vikten av inflytande för arbetstagare både i nationella bolag och i den nya bolagsformen, europabolag. Även om tyngdpunkten i propositionen ligger på de formella reglerna om hur inflytandet ska komma till stånd och administreras är det naturligtvis i den löpande verksamheten som det materiella innehållet av inflytandet är av största betydelse. Utskottet vill understryka vikten av att man vid tillämpningen av *lagen om arbetstagarinflytande i europabolag* så långt möjligt känner igen sig i den svenska arbetsrättsliga traditionen. Det är därför viktigt att såsom regeringen gjort försöka hitta lösningar som är anpassade till svensk arbetsrätt där direktivet så medger.

Frågan om hur platser ska fördelas och ledamöter utses i förhandlingsdelegation och arbetstagarråd ägnas stort utrymme både i direktivet och i lagförslaget. Regeringen har valt att införa nationella bestämmelser i nära anslutning till svensk arbetsrättslig tradition på området. Både styrelserepresentationslagen och lagen om europeiska företagsråd har använts som förebilder för de lagtekniska lösningar som regeringen valt. Utskottet välkomnar detta. Utskottet godtar också den lösning som regeringen föreslår för hur ledamöter från Sverige ska utses när varken kollektivavtal eller medlemmar i någon arbetstagarorganisation finns i ett bolag eller en filial. Förslaget innebär att sådana ledamöter utses av arbetstagarna direkt. Regleringen, som vanligtvis inte förekommer i arbetsrätt, har tillkommit för att inte hinder att registrera ett europabolag i en sådan för Sverige ovanlig situation ska uppstå.

Detta ställningstagande påverkar dock inte utskottets inställning till motion A297 som föreslås bli avstyrkt med hänvisning till det som sagts.

Utskottet vill påpeka att den s.k. före- och efterprincipen innebär att nivån på inflytandet i det land där ett europabolag registreras blir avgörande för arbetstagarinflytandet även om bolaget skulle byta sätesland. Utskottet förutsätter att man i den översyn som ska ske senast 2007 uppmärksammar den praktiska innebörden av detta.

Det finns slutligen anledning för utskottet att här peka på att regeringen i början av april 2004 överlämnade en proposition (prop. 2003/04:134) om beskattning av europabolag. Sådana bolag föreslås bli likställda med aktiebolag. Inkomstskattelagens (1999:1229) bestämmelser som gäller aktiebolag ska därför tillämpas på europabolag.

Utskottet tillstyrker propositionen och föreslår att riksdagen antar den lag och de lagändringar som framgår av *bilaga 2* till betänkandet. Med hänvisning till det ovan sagda avstyrks motion A297 (kd).

En förändrad arbetsrätt

Utskottets förslag i korthet

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

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

Motioner

Moderaterna anser i kommittémotion Kr232 (yrk. 6) och partimotion N248 (yrk. 8) att det finns behov av en moderniserad och förändrad arbetsrätt. Av central betydelse för att den svenska arbetsmarknaden ska fungera bättre är att det lönar sig mer att arbeta än att leva på bidrag. För att underlätta för företagen och uppmuntra till fler anställningar måste arbetsrätten moderniseras och arbetsmarknadslagarna anpassas efter dagens arbetsmarknad. Partiet menar att arbetsrätten måste utformas på ett sätt som ger alla på arbetsmarknaden ett rimligt mått av trygghet. Grundläggande rättigheter ska regleras i lag, därutöver ska den enskilde själv kunna bestämma över sin arbetstid och förhandla om sin lön. Trots de förbättringar av turordningsreglerna som har skett utgör dessa fortfarande ett problem, framför allt för ungdomar. Reglerna för parternas rätt att vidta konfliktåtgärder är också på vissa punkter omoderna. Det är t.ex. orimligt att rätten att vidta sympatiåtgärder är obegränsad. Ett annat problem är att det inte finns några proportionalitetsregler i arbetsrätten.

Folkpartiet menar i kommittémotion A310 (yrk. 12) att dagens arbetsrättsliga lagstiftning bidrar till att cementera arbetslösheten på en högre nivå än nödvändigt och skapar problem med lönebildningen. Partiet anser att lagstiftningen måste förändras och moderniseras. Vetomöjligheterna i MBL vid anlitande av entreprenörer måste avskaffas, tvåmannaundantaget vid turordning vid uppsägning bör gälla för alla företag oavsett storlek och provanställning ska kunna pågå i tolv månader. En parlamentarisk utredning bör tillsättas för att bl.a. studera hur de nya anställningsformerna kan ges plats i det arbetsrättsliga systemet.

Kristdemokraterna pekar i kommittémotion A329 (yrk. 18 och 19) på behovet av en moderniserad arbetsrätt genom att göra den mer flexibel och bättre anpassad till de mindre företagens situation. Partiet anser att det behövs ett samlat grepp och en genomgripande översyn av hela arbetsrätten. En sådan utredning bör bl.a. ha följande principiella utgångspunkter:

- En förnyad arbetsrätt måste ha sin utgångspunkt i att finna en bättre balans mellan den anställdes behov av trygghet och stöd vid förändringar å ena sidan och insikten om behovet av en dynamisk ekonomi som måste skapa goda förutsättningar för företagsamheten å andra sidan.
- Arbetsrätten är i alltför hög grad uppbyggd för att skydda dem som har arbete, och i alltför låg grad för att underlätta för människor att få ett fotfäste på arbetsmarknaden.
- Den nuvarande arbetsrätten skapar ett svårgenomträngligt regelverk för det lilla företaget som skrämmar många från att nyanställa och skapar vanmakt hos många företag.
- Det nya kunskapssamhället gör att beroendeförhållandet mellan de anställda och företagets ledare och ledning blir allt starkare.
- Floran av visstidsanställningar bör saneras.
- Rätten att undanta två personer från turordningsreglerna vid arbetsbristuppsägning bör finnas kvar.
- De anställda ska ges goda möjligheter till vidareutbildning och kompetensutveckling. Ett individuellt kompetenskonto är ett led i detta.
- En rimligare balans mellan arbetsmarknadens parter bör etableras vid konflikter.

Mauricio Rojas (fp) vill i motion A324 få till stånd en översyn av lagen om anställningsskydd (LAS) med fokus på lagens diskriminerande effekter. LAS diskriminerar systematiskt invandrade personer, särskilt vid tillämpningen av principen ”sist in – först ut”.

Tobias Krantz (fp) förespråkar i motion N227 (yrk. 6) en modernare arbetsrätt. Det måste bli lättare att anställa. Då skulle fler företagare våga anställa, inte minst ungdomar och invandrare, som i dag ofta stängs ute från arbetsmarknaden.

Utskottets ställningstagande

Kravet på en översyn och modernisering av arbetsrätten är en ständigt återkommande fråga i utskottet. I ett betänkande våren 2000 (1999/2000:AU5) ansåg utskottet att det fanns skäl att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen och riksdagen beslutade om ett tillkännagivande till regeringen om detta. Regeringen beslutade i enlighet med riksdagsbeslutet att en översyn av arbetsrätten skulle ske och gav uppdraget till Arbetslivsinstitutet (ALI). Uppdraget omfattade fyra områden: bestämningen av arbetstagarbegreppet i arbetsrätten, tidsbegränsade anställningar, samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare samt vissa anställningsskyddsfrågor. Utredningen lämnade i slutet av 2002 sin promemoria *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56) till regeringen. I de delar utredningen lämnat förslag om lagstiftning är det fråga om ändringar och tillägg i redan befintliga lagar, främst lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

Promemorian har remissbehandlats. Enligt vad utskottet erfarit är promemorian nu föremål för regeringens beredning och en proposition väntas hösten 2004.

Utskottet vill med anledning av motion A324 peka på den pågående utredningen om strukturell diskriminering (dir. 2003:118). Utredaren ska bl.a. redovisa den kunskap som finns om strukturell diskriminering på grund av etnisk eller religiös tillhörighet i Sverige. Utredaren ska också redovisa i vilken mån det finns skillnader i hur flickor och pojkar, kvinnor och män drabbas av strukturell diskriminering på sådana grunder. Arbetet ska bl.a. inriktas på arbetsmarknadsområdet. I uppdraget ingår även att föreslå åtgärder mot strukturell diskriminering i Sverige och för att fylla luckor i kunskapen om sådan diskriminering i Sverige. Det står enligt kommittédirektiven utredaren fritt att lägga fram förslag till författningsändringar. Utredningen ska redovisa sitt resultat senast den 31 mars 2005. I sammanhanget ska givetvis också nämnas det uppdrag som den s.k. Diskrimineringskommittén har att bl.a. överväga om regler om positiv särbehandling på grund av etnisk tillhörighet bör införas i arbetslivet (dir. 2002:11 och dir. 2003:69). Det står också kommittén fritt att ta upp andra frågor inom ramen för uppdraget som aktualiseras under utredningsarbetet. Kommittén beräknas avsluta sitt arbete den 1 juli 2005.

Utskottet finner med anledning av vad ovan anförts inte skäl att i detalj bemöta samtliga motionsyrkanden utan avvaktar resultatet av pågående utredningsarbete och regeringens vidare åtgärder. De nu behandlade motionerna A310 yrkande 12 (fp), A324 (fp), A329 yrkandena 18 och 19 (kd), Kr232 yrkande 6 (m), N227 yrkande 6 (fp) och N248 yrkande 8 (m) avstyrks.

Arbetstagarbegreppet m.m.

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet avstyrks motioner om ett vidgat arbetstagarbegrepp, bl.a. avses familjehemsföräldrar.
Jämför reservation 3 (m, kd).

Motioner

Kristdemokraterna menar i partimotion A371 (yrk. 22) att uppdraget som familjehems- och fosterförälder måste godkännas som ett arbete med rätt till social, ekonomisk och rättslig trygghet. Arbetsdomstolen har slagit fast att familjehemsföräldrarna inte presterar arbete för någon annans räkning, vilket är en generell utgångspunkt för ett anställningsförhållande. *Kristdemokraterna* anser att familjehemmen utför en mycket viktig uppgift och att uppgiften som familjehemsförälder bör betraktas som förvärvsarbete.

Anita Sidén och *Magdalena Andersson* (båda m) vill i motion A255 att det ska räknas som anställning att vara familjehemsförälder.

Mikael Oscarsson (kd) anser i motion A278 att det är nödvändigt med en översyn av villkoren för svenska familjehem, bl.a. för att kunna ge någon form av anställningstrygghet.

Vänsterpartiet anser i partimotion A304 (yrk. 1) att arbetstagarbegreppet måste utvidgas så att alla löntagare omfattas av arbetsrätten. Arbetstagarbegreppet är inkörsporten till hela den arbetsrättsliga lagstiftningen. En arbetstagare omfattas av de rättigheter och det skydd som bl.a. kollektivavtal, LAS och MBL ger. Begreppets omfattning bestämdes i ett sammanhang och vid en tidpunkt då tillsvidareanställningen var den helt dominerande anställningsformen. I dag arbetar personer som har korttidsanställning sida vid sida med inhyrd personal och med andra som är konsulter och entreprenörer. Detta skapar problem och innebär att personer som arbetar tillsammans har olika skydd och olika regelverk att följa. Arbetstagarbegreppet är också viktigt ur den internationella arbetsmarknadens perspektiv. Det skapas konstruktioner på arbetsmarknaden som gör att den internationella arbetskraften inte betraktas som arbetstagare och därmed inte t.ex. omfattas av svenska kollektivavtal. Partiet menar att detta på sikt kommer att undergräva de svenska kollektivavtalen, som är grundbulten för den fackliga verksamheten.

Utskottets ställningstagande

Den arbetsrättsliga lagstiftningen liksom kollektivavtalen hänför sig till förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lagstiftningen förutsätter alltså för att den ska vara tillämplig att det är fråga om ett anställningsförhållande. Det finns inte någon enhetlig definition i lagen om vem som är att anse som arbetstagare. Det arbetsrättsliga arbetstagarbegreppet skiljer sig t.ex. från det skatterättsliga. Detta visar sig bl.a. i fråga om F-skattebevis. Frågan om en person är att betrakta som arbetstagare i ett arbetsrättsligt sammanhang är ytterst en sak för domstol att avgöra. Vid en sådan prövning gör domstolen en helhetsbedömning av de relevanta omständigheterna i det enskilda fallet. Domstolen jämför det omtvistade arbetsförhållandet med ett typiskt arbetstagarförhållande respektive ett typiskt uppdragsförhållande. Omständigheter som talar för ett anställningsförhållande är t.ex. att personen har att utföra arbete som huvudmannen efter hand anvisar, att arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll och att den arbetspresterande parten ingår i huvudmannens organisation. Det finns också ett socialt kriterium, att den arbetspresterande vid sin insats har en ställning jämförlig med en arbetstagares. Alla kriterier som ingår i bedömningen har utvecklats genom rättspraxis.

Arbetstagarbegreppet är tvingande i den meningen att parterna inte förfogar över frågan om den arbetspresterande är att anse som arbetstagare eller inte. Parterna kan t.ex. inte med rättslig verkan avtala om att den arbetspresterande inte är att betrakta som arbetstagare. Förhållandena i arbetsrelationen kan naturligtvis organiseras så att förutsättningarna för att bedömningen vid en prövning i domstol ska utfalla på ett visst sätt är goda.

En del väl avgränsade arbetstagare omfattas inte av viss arbetsrättslig lagstiftning. Till exempel undantas arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning från LAS tillämpning.

Vänsterpartiet efterlyser ett utvidgat arbetstagarbegrepp så att alla löntagare kan falla in under begreppet och därmed omfattas av kollektivavtal och den arbetsrättsliga lagstiftningen. Övriga motioner avser familjehemsföräldrars situation. Dessa motioner innehåller förslag på lösningar för att förbättra deras förhållanden. Flera av förslagen mynnar ut i att familjehemsuppdraget ska anses vara en anställning eller betraktas som ett förvärvsarbete.

Utskottet vill peka på att en del av det utredningsuppdrag som ALI erhöll av regeringen år 2000 var att se över bestämmningen av arbetstagarbegreppet i arbetsrätten. Utredningen konstaterar i sitt betänkande *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* att arbetstagarbegreppet spelar en viktig roll inom arbetsrätten eftersom det anger de arbetsrättsliga lagarnas tillämpningsområde. Utredningen menar dock att det inte framkommit några så allvarliga problem att lagstiftningsingrepp är motiverat. Utredningen föreslår därför inga lagändringar på detta område. Remissinstanserna var i denna fråga övervägande positiva eller hade inget att erinra mot ALI:s bedömning att det även i fortsättningen ska vara en uppgift för rättstillämpningen att avgränsa och definiera arbetstagarbegreppet.

Socialförsäkringsutskottet har vid sin behandling av regeringens skrivelse Särskilda regler under en övergångsperiod för arbetstagare från nya medlemsstater enligt anslutningsfördraget (skr. 2003/04:119) ansett det angeläget att ett arbete inleds med att förtydliga och klargöra begreppen arbetstagare och uppdragstagare (2003/04:SfU15).

När det gäller familjehemsföräldrar finns det anledning att nämna en från ett projekt inom Näringsdepartementet i maj 2003 lämnad promemoria *Företags- och anställningsformer i förändring* (Ds 2003:27). Syftet med arbetet var att kartlägga nya former för företagande och anställningsformer i gränsområdet mellan egenföretagande och anställning. Som uppdragstagare omfattas familjehemsföräldrarna inte av t.ex. kollektiva avtalsförsäkringar och arbetslöshetsförsäkringen. I promemorian anges det att Svenska Kommunförbundet utfärdar rekommendationer om omkostnads- och arvodesersättningar inom bl.a. familjehemsvården.

Utskottet kan vidare konstatera när det gäller familjehemsföräldrar att en parlamentarisk kommitté har tillkallats med uppdrag att ta fram underlag till en nationell handlingsplan för den sociala barn- och ungdomsvården (dir. 2003:76). Utredningen ska genomföra en samlad analys av den nuvarande sociala barn- och ungdomsvårdens mål, innehåll, resultat och organisation. Utifrån denna analys ska utredningen eventuellt föreslå förändringar i målens innehåll och utformning samt hur vården bäst bör organiseras för att kunna uppnå dessa mål.

Utskottet anser inte att övertygande skäl föreligger att föreslå några ändringar i fråga om arbetstagarbegreppet med anledning av motionerna A255 (m),

A278 (kd), A304 yrkande 1 (v) och A371 yrkande 22 (kd), som därför avstyrks.

Godkännande av central arbetstagarorganisation vid avsteg från LAS m.m.

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlar utskottet motionsyrkande om bl.a. att central arbetstagarorganisation ska godkänna avsteg från LAS. Motionerna avstyrks.

Jämför reservation 4 (v).

Motioner

Vänsterpartiet anser i partimotion A304 att grundskyddet i LAS inte ska kunna avtalas bort. Branschpassning av vissa bestämmelser i lagen ska enbart kunna ske genom överenskommelser mellan kollektivavtalsbärande parter på central nivå. Hänvisningen till central arbetstagarorganisation bör återinföras i LAS (yrk. 2). Förhandlingsrätten ska arbetstagarorganisationerna kunna delegera ned till lokal nivå utifrån de lokala organisationernas önskemål och styrka. Om de lokala arbetstagarorganisationerna direkt enligt lagen har rätt att göra undantag från LAS skyddsbestämmelser riskerar de att hamna i utpressningssituationer och kanske gå med på icke godtagbara och rent av diskriminerande avvikelser från lagen. Partiet hänvisar till att det enligt JämO finns större intresse och kompetens hos de centrala arbetstagarorganisationerna att stå emot diskriminerande avtalslösningar. Partiet menar att LAS måste ändras så att endast central facklig organisation ska kunna godkänna avsteg från turordningsreglerna vid uppsägning som berör gravida och föräldralediga (yrk. 6) eller personer som fyllt 57,5 år (yrk. 7).

Hans Stenberg och Agneta Lundberg (båda s) förespråkar i motion A219 en ändring av reglerna om beräkningen av anställningstiden vid övergång av verksamhet.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inleda med att poängtera att LAS bygger på tanken att de grundläggande reglerna om skydd för den enskilde ska vara tvingande. Därför är avtal mellan enskilda parter ogiltiga i den utsträckning de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter i de tvingande delarna. Arbetsmarknadens parter har sedan gammalt en speciell roll inom arbetsrätten. Vid LAS tillkomst ansågs det finnas ett behov av att skapa garantier för att avtalsfriheten inte användes på ett sätt som i otillbörlig utsträckning försämrade det lagfästa anställningsskyddet. Regeln om att överenskommelser om avvikelser från lagen ska vara träffade eller godkända på förbunds nivå infördes därför. Denna möjlighet begränsades till

vissa bestämmelser i lagen. Det var också möjligt för en central arbetstagarorganisation att delegera avtalsrätten till en lokal organisation, dvs. en klubb, en avdelning eller liknande, för överenskommelser i det enskilda fallet.

En av orsakerna till att riksdagen år 1996 ändrade LAS och medgav avsteg från lagen gjorda genom kollektivavtal mellan lokala parter var att det allt oftare hade satts i fråga om inte avvikelser från lagens regler borde kunna göras med sådana kollektivavtal. Regeringen pekade i propositionen också på att många arbetstagarorganisationer hade delegerat rätten att göra avvikelser från lagens regler till den lokala arbetstagarorganisationen. Praktiskt taget samtliga LO-förbund hade vid det tillfället avtal som medgav avsteg från lagens turordningsregler. I lagstiftningsärendet (prop. 1996/97:16) ansåg regeringen att arbetstagarorganisationerna var väl ägnade att ta till vara sina och medlemmarnas intressen och att det därför fanns anledning att öka möjligheterna att träffa lokala kollektivavtal. Kravet på centralt avtal eller godkännande gäller dock fortfarande i vissa avseenden, t.ex. om uppsägningstidens längd och om preskription.

Utskottet vill med anledning av motion A304 (yrk. 2, 6 och 7) göra följande förtydligande när det gäller frågan om avsteg från turordningsreglerna genom kollektivavtal. Innebörden av LAS är att en uppsägning inte kan förklaras ogiltig enbart därför att den strider mot turordningsregler eller mot kollektivavtal som ersatt lagens turordningsregler. Det finns dock gränser för avtalsfriheten. Ett avtal om turordning som är diskriminerande på grund av kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning eller utgör brott mot föräldraledighetslagen kan angripas rättsligt och ogiltigförklaras, oavsett om det är fråga om tillämpning av lokal eller central avtalsturlista i kollektivavtalsform. Diskriminering av gravida och föräldralediga behandlas särskilt under avsnittet *Skydd för gravida och föräldralediga*. Redan här kan dock nämnas att regeringen har aviserat en proposition under hösten med ytterligare åtgärder som ska stärka skyddet för gravida och föräldralediga.

När det sedan gäller motionsyrkandet om diskriminering av dem som fyllt 57,5 år är frågan om åldersdiskriminering i arbetslivet föremål för utredning i Diskrimineringskommittén (dir. 2002:11 och 2003:69). Uppdraget ska redovisas den 1 juli 2005.

Utskottet anser att den avvägning som gjordes i 1996 års lagstiftningsärende mellan å ena sidan intresset av att öka möjligheterna till lokal anpassning och å andra sidan farhågorna för att svaga lokala arbetstagarorganisationer skulle känna sig tvingade att acceptera omfattande avsteg från lagens regler var och alltfjämt är välgrundad.

Motion A219 (s) tar upp frågor om hur anställningstid beräknas enligt 3 § LAS. Motsvarande yrkande behandlade utskottet i betänkande 2002/03:AU6 varvid utskottet konstaterade att det inte, som det påstås i motionen, är ett särskilt beräkningssätt för anställningstid när det gäller konkurssituationer. Utskottet hänvisar till vad som sades i det betänkandet och anser att motionen bör avstyrkas.

Med hänvisning till vad som ovan anförts avstyrker utskottet motionerna A219 (s) och A304 yrkandena 2, 6 och 7 (v).

Tidsbegränsad anställning m.m.

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt motioner från allmänna motions-tiden som rör frågor om tidsbegränsade anställningar m.m. Utskottet, som avstyrker samtliga motioner främst med hänvisning till regeringens pågående beredning av bl.a. ALI:s utredning Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv, anser att det inte finns skäl att föregripa resultatet av denna beredning och den av regeringen aviserade propositionen i frågan.

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

Bakgrund

Som huvudregel gäller enligt LAS att anställning ska gälla tills vidare. Tidsbegränsad anställning kan mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren 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 i 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 som får avtalas under vissa angivna förutsättningar. Avtal om sådan anställning får för en och samma arbetstagare omfatta högst tolv månader under tre år, och ingen avtalssperiod får vara kortare än en månad. En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning. LAS medger avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar genom kollektivavtal. Det finns dock ingen möjlighet att avtala bort LAS huvudregel om tillsvidareanställning.

Motioner

Folkpartiet vill i kommittémotion A370 (yrk. 3 i denna del) som ett sätt att underlätta för äldre på arbetsmarknaden ge möjlighet till tidsbegränsad anställning från 61 års ålder. Pensionsreformen medger en flexibel pensionsålder på hel- eller deltid från den åldern. Möjligheterna att t.ex. få ett deltidsarbete efter pension från det gamla arbetet försvåras av att en generell möjlighet till tidsbegränsad anställning inte finns förrän från 67 år. Detta skulle förbättras om åldersgränsen sänktes till 61 år. Det sker lämpligast genom en ändring

i LAS 5 § punkt 5. Motionen hänvisar till promemorian *Riv hindren för äldre i arbetslivet!* (Ds 2002:10) som föreslår samma ändring i LAS.

Kristdemokraterna menar i kommittémotion A329 att det finns behov av att göra arbetsrätten mer flexibel och bättre anpassad till de mindre företagens situation. En åtgärd skulle kunna vara att sanera floran av visstids- och provanställningar. Det bör räcka med två slag av tidsbegränsade anställningar – vikariat samt prov- och projektanställning. Partiet vill införa en generell provanställningsperiod och förlänga möjligheten till provanställning till tolv månader (yrk. 20).

Vänsterpartiet anser i partimotion A292 (yrk. 2) att regeringen ska tillsätta en särskild utredning som får till uppgift att närmare utreda olika anställningsformers effekter ur ett klass- och könsperspektiv. Utredningen bör även få i uppdrag att återkomma med ett samlat förslag om hur andelen visstidsanställningar sammantaget ska kunna minskas (yrk. 3). Trygghet i anställningen ger också trygghet i försörjning och bättre möjligheter att planera framtiden. Den anställningsform som innebär den allra största otryggheten är behovsanställningen. En sådan anställning leder i mycket liten utsträckning till fast arbete. Visstidsanställda får mindre personalutbildning och är utlämnade till arbetsgivarens godtycke när det gäller frågan om fortsatt anställning. Anställningsformen har en tydlig koppling till kön och klass. För att nå målsättningen ”en jämställd och trygg arbetsmarknad för alla” är det av största vikt att andelen visstidsanställningar minskar. Värst drabbade är de utomnordiska LO-kvinnorna. Vidare anser *Vänsterpartiet* i partimotion A304 (yrk. 10) att tillsvidareanställning på heltid ska vara norm i arbetslivet. Om det finns saklig grund kan undantag få göras från normen efter förhandling mellan arbetsmarknadens parter. Partiet vill också att anställningen för arbetstagare som varit visstidsanställda med en sammanlagd anställningstid som överstiger 18 månader inom ramen för en treårsperiod ska övergå till en tillsvidareanställning (yrk. 11). I dag gäller regeln endast för vikariat men borde gälla för alla former av tidsbegränsade anställningar och olika kombinationer av dessa. Då kan även de mest otrygga formerna, nämligen behovs- och timanställningar, omfattas. Slutligen anser partiet att LAS regel om överenskommen visstidsanställning ska avskaffas (yrk. 12).

Yvonne Ångström m.fl. (m, fp, kd, c) vill i flerpartimotionen A357 reformera reglerna för tidsbegränsade anställningar. En utgångspunkt för reformen bör vara att tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning är två likvärdiga sätt att anställa.

Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s) värnar i motion A225 om rätten till trygga arbeten i form av heltids- och tillsvidareanställningar.

Hillevi Larsson och *Britt-Marie Lindkvist* (båda s) anser i motion A236 att regeringen bör överväga att utvärdera konsekvenserna av den förkortade vikariatstiden från 12 till 6 månader.

Lars Johansson m.fl. (s) menar i motion A323, i denna del, att anställningstryggheten ska förstärkas bl.a. genom att dagens olika anställningsformer begränsas.

Hans Backman (fp) menar i motion A213 att LAS bör få ett tillägg som ålägger arbetsgivarna att erbjuda personer som varit timanställda hos samma arbetsgivare i 18 månader fast anställning.

Utskottets ställningstagande

Utskottet instämmer i stora delar i de synpunkter som framförs i motionerna om betydelsen för den enskilde arbetstagaren av att vara tillsvidareanställd. Utskottet kan samtidigt konstatera att det har skett en förändring på arbetsmarknaden i riktning mot en större andel tidsbegränsade anställningar. För utskottet är det angeläget att det tydligt framgår att tillsvidareanställningen alltjämt ska 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. De förslag som läggs fram i vissa motioner är detaljförändringar lösryckta ur ett stort och komplext sammanhang.

Utredningen *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* konstaterade att gruppen tidsbegränsat anställda ökade markant under 1990-talet. Utredningen angav vidare att 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. Effekterna på individnivå skiljer sig åt men allmänt sett får tidsbegränsat anställda jämfört med tillsvidareanställda mindre kompetensutveckling, de har mindre kontroll över hur arbetet utförs och ett sämre hälsotillstånd och de upplever större oro för sin ekonomiska situation. Utredningen pekar på att anställningsskyddet i LAS i huvudsak är kopplat till de tillsvidareanställda. Utredningens förslag innebär bl.a. 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. Utredningen föreslår en helt ny sanktion för brott mot reglerna om tidsbegränsad anställning och företrädesrätt till återanställning. Den arbetsgivare som bryter mot dessa bestämmelser ska betala ett *särskilt vederlag*. Utredningen föreslår vidare att en arbetstagare ska kunna säga upp en tidsbegränsad anställning med en månads uppsägningstid.

I överenskommelsen mellan Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet om det s.k. 121-punktsprogrammet finns som en punkt att visstidsanställningarna måste minska.

Även om utskottet har den principiella uppfattningen att tillsvidareanställningen alltså ska vara huvudregel kan utskottet konstatera att tidsbegränsade anställningar fyller ett behov på den moderna och flexibla arbetsmarknaden. 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 öka arbetsstyrkan vid tillfälliga arbetstoppar, eller fylla ut vid tillfälliga vakanser och tjänstledigheter m.m.

Regeringen har aviserat att en proposition som tar sikte på bl.a. de tidsbegränsade anställningarna ska lämnas till riksdagen hösten 2004.

Med anledning av motion A292 (yrk. 2) vill utskottet framhålla att betänkandet *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (SOU 2004:43) i dagarna överlämnades till regeringen. Betänkandet innehåller förslag till åtgärder som ska kunna minska könssegregationen på den svenska arbetsmarknaden i framtiden.

Med anledning av motion A370 (yrk. 3 i denna del) om de äldre på arbetsmarknaden vill utskottet peka på följande. Promemorian *Riv hindren för äldre i arbetslivet!* (Ds 2002:10), som är en kartläggning och ett diskussionsunderlag från Näringsdepartementets s.k. seniorgrupp, lämnades i april 2002. Frågan om de äldres situation på arbetsmarknaden har därefter blivit än mer aktuell. Sverige, liksom många andra länder inom EU, har ett stort behov av att öka sitt arbetskraftsutbud. En av flera delösningar på det problemet är att äldre, i en vid bemärkelse, i större utsträckning än i dag stannar kvar längre i arbetslivet. Åtgärder behöver vidtas för att möjliggöra detta och att stimulera dem till att stanna kvar. Insatser behöver också göras för att öka efterfrågan hos arbetsgivare på äldre arbetskraft. Diskriminering av äldre på arbetsmarknaden måste självklart också motverkas.

Det pågår ett intensivt och omfattande utredningsarbete inom Regeringskansliet, EU och på myndighetsnivå för att kartlägga problematiken och att hitta lösningar för att öka arbetskraftsutbudet, bl.a. genom de äldres större närvaro i arbetslivet.

Nedan följer några exempel på sådant arbete. Den parlamentariskt sammansatta utredningen, Senior 2005, lämnade under hösten 2003 förslag i betänkandet *Äldrepolitik för framtiden* (SOU 2003:91) med bl.a. "100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning". Betänkandet som är mycket omfattande är föremål för remissbehandling till den 30 september 2004. Ett gemensamt arbete mellan Arbetsmiljöverket och ALI har lett fram till rapporten *Anpassning av arbetsförhållandena med åldersperspektiv* som presenterades i februari 2004. Rapporten är en handledning som beskriver äldre arbetstagares särskilda förutsättningar. Bilaga 5 till långtidsutredningen heter *Vem tjänar på att arbeta?* (SOU 2004:2). I bilagan presenteras en bred

kartläggning av de ekonomiska drivkrafterna för arbete. Resultatet ger bl.a. en bild av hur vanligt det är att långvarigt arbetslösa eller sjuka har svaga ekonomiska drivkrafter att komma tillbaka till arbetslivet. Den 28 april 2004 kommer ytterligare en bilaga till långtidsutredningen att publiceras. Den har rubriken *Kan vi räkna med de äldre?* (SOU 2004:44). Även inom EU pågår ett arbete i frågan om de äldre på arbetsmarknaden. I mars 2004 kom ett meddelande från kommissionen om att öka äldre arbetstagares sysselsättning och senarelägga utträdet från arbetsmarknaden (KOM (2004) 146 slutlig).

Av vårpropositionen (prop. 2003/04:100) framgår att regeringen överväger både åtgärder för att förändra attityder och regelverk som gör äldre mindre attraktiva på arbetsmarknaden och förändringar av regler för skatter och sociala transfereringar och deras inbördes samverkan för att skapa större möjligheter för de äldre som vill fortsätta att förvärvsarbeta.

Frågan om hur man ska öka de äldres sysselsättning på arbetsmarknaden är som framgår ovan omfattande och komplex. Förslaget i motion A370 (yrk. 3 i denna del) är bara en liten del av ett stort sammanhang. Enligt utskottets uppfattning bör man invänta resultatet av pågående utredningar och regeringens beredning av de olika utredningarna m.m. innan något initiativ tas i frågan om att ändra anställningsformer för äldre arbetstagare.

Med hänsyn till det ovan anförda avstyrker utskottet motionerna A213 (fp), A225 (s), A236 (s), A292 yrkandena 2 och 3 (v), A304 yrkandena 10–12 (v), A323 i denna del (s), A329 yrkande 20 (kd), A357 (m, fp, kd, c) och A370 yrkande 3 i denna del (fp), i de delar de inte kan anses tillgodosedda genom det som utskottet anför.

Skydd för gravida och föräldralediga

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motioner som avser frågor om skydd för gravida och föräldralediga. I avvaktan på en proposition i frågan avstyrker utskottet samtliga motioner. Jämför reservationerna 7 (kd, c), 8 (fp) och 9 (c).

Motionerna

Folkpartiet anser i partimotion A307 (yrk. 15) att anställningsskyddet för gravida och föräldralediga måste stärkas. Villkoren vid uppsägningar bör noga granskas, och framkommer det att arbetsgivare och fack missgynnar föräldralediga och gravida vid uppsägningsförhandlingar bör man överväga att skärpa lagstiftningen.

Kristdemokraterna begär i partimotion A371 (yrk. 15) att regeringen lägger fram förslag till ändring av den svenska lagstiftningen i enlighet med det som ministerrådet i EU kommit fram till avseende föräldraledighet och rätten att återta sin tjänst utan försämrade villkor. Ministerrådet har enats om att garan-

tera rätten för den som varit föräldraledig att återuppta sitt arbete utan försämrade villkor. Man ska 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 en tjänst. Det skulle inte vara förenligt med de nya EU-reglerna.

Vänsterpartiet anser i partimotion A304 (yrk. 5) och *Centerpartiet* i kommittémotion A247 (yrk. 14) att föräldralediga behöver starkare skydd. Uppsägningstiden för föräldralediga arbetstagare ska börja löpa först när arbetstagaren återupptagit sitt arbete helt eller delvis.

Centerpartiet poängterar i kommittémotion A302 (yrk. 16) att en lag borde finnas som hindrar de fackliga organisationerna att inskränka företagets 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.

Christina Nenes och *Gunilla Carlsson i Hisings Backa* (båda s) vill i motion A318 stärka skyddet för föräldralediga genom förändringar i arbetslagstiftningen.

Birgitta Ahlqvist och *Kenth Högström* (båda s) gör i motion A359 gällande att gravida och föräldralediga kvinnor i ökande grad sägs upp. Nuvarande lagstiftning ger arbetsgivare möjlighet att utnyttja den ersättning som föräldraförsäkringen betalar som en del av uppsägningslönen. I promemorian *En hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* har lämnats förslag om att föräldraledighet aldrig ska kunna räknas in i uppsägningstiden. Motionärerna anser att det är viktigt att noga följa utvecklingen på området så att gällande lagstiftning och andra regelverk följs och att skyddet för gravida och föräldralediga kvinnor inte försämras.

Ulf Holm m.fl. (mp) begär i motion A283 (yrk. 1) 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. För den som är tjänstledig finns det risk för uppsägning i samband med arbetsgivarens användande av turordningsreglerna. Det är därför nödvändigt att skydda personer som är tjänstlediga för studier eller av annan anledning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Det ska inte gå att undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning för att i stället säga upp tjänstlediga (yrk. 2).

Utskottets ställningstagande

Utskottet har vid ett flertal tillfällen betonat vikten av att skapa gynnsammare förutsättningar för att arbetstagare ska kunna förena arbete och föräldraskap. Utskottet konstaterade redan i betänkande 2000/01:AU9 att det förekommer att arbetsgivare försvårar för föräldrar att utnyttja rätten till ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584).

Regeringen fick i uppdrag av riksdagen 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. ALI fick sedan av regeringen ett tilläggsuppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen även i detta avseende.

Enligt ALI:s utredning *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* visar tillgänglig statistik 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. Gravida kvinnors rättsliga ställning på arbetsmarknaden är enligt utredningen relativt stark efter ändringar i jämställdhetslagen och senare praxis från EG-domstolen. Föräldralediga arbetstagare har däremot ett betydligt svagare skydd, både enligt gällande EG-rätt och svensk rätt. Utredningen har lagt fram tre lagförslag för att stärka föräldraledigas rättsliga ställning. Det första förslaget tar sikte på ändrade regler för tidsbegränsade anställningar. Det andra förslaget innebär att ett särskilt förbud mot att diskriminera föräldralediga införs i föräldraledighetslagen. Det tredje förslaget är att uppsägningstiden vid uppsägning på grund av arbetsbrist av en anställd som är helt föräldraledig ska börja löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar sitt arbete.

Av betänkandet framgår att antalet anmälningar och förfrågningar till JämO 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. Enligt utredningen är det helt klart att en persons ställning på arbetsmarknaden åtminstone riskerar att försämras i och med en planerad eller föreliggande graviditet och därmed sammanhängande föräldraledighet. Särskilt drabbad av detta är kvinnan, som av tradition eller ekonomiska skäl ofta är den av föräldrarna som utnyttjar huvuddelen av rätten till ersättningsberättigad ledighet och stannar hemma med barnet.

Utskottet instämmer i de motioner som kräver stärkt skydd för föräldralediga. Det hör inte hemma på svensk arbetsmarknad att bli missgynnad på grund av att man som arbetstagare nyttjat sina lagstadgade rättigheter som förälder. När det sedan gäller metoderna att komma till rätta med problemen, vill utskottet avvakta regeringens beredning av frågan. Regeringen har aviserat att en proposition ska överlämnas till riksdagen till hösten – i avvaktan på propositionen finner utskottet det inte meningsfullt att i sak kommentera varje enskilt motionsyrkande.

I avvaktan på regeringens vidare åtgärder på området avstyrks motionerna A247 yrkande 14 (c), A283 yrkandena 1 och 2 (mp), A302 yrkande 16 (c), A304 yrkande 5 (v), A307 yrkande 15 (fp), A318 (s), A359 (s) och A371

yrkande 15 (kd), i den mån de inte kan anses tillgodosedda med vad utskottet anfört.

Uppsägning av personliga skäl

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt ett motionsförslag som berör uppsägning av personliga skäl. Motionen avstyrks.

Jämför reservation 10 (v).

Motion

Vänsterpartiet föreslår i partimotion A304 (yrk. 9) en skärpning av kravet på saklig grund vid uppsägning av personliga skäl. Vad som bedöms vara saklig grund varierar över tiden beroende på ändrade värderingar och ett förändrat näringsliv. Att bli uppsagd av personliga skäl är i dagens samhälle ett hårt straff. Det har hänt att arbetstagare avskedats med anledning av mindre förseelser och att det har godtagits av Arbetsdomstolen. För att en uppsägning eller ett avskedande ska få tillgripas måste det ligga något grovt bakom. Rättspraxis bör ändras. Andra och mindre drastiska påföljder måste skapas som alternativ till avskedande och uppsägning.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att LAS bygger på att arbetsgivares uppsägning ska vara sakligt grundad. Vid uppsägning måste arbetsgivaren iaktta arbetstagarens uppsägningstid. 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 ska kunna hänföras till den ena eller andra kategorin. Om grunden för uppsägningen är personliga förhållanden förutsätts omständigheter av viss karaktär och omfattning. Sådana omständigheter har preciserats i förarbetena till LAS och i rättspraxis.

Avskedande, som tar sikte på mer flagranta förseelser från arbetstagarens sida, kan i princip verkställas omedelbart. Som en ordningsföreskrift gäller dock att arbetstagaren ska underrättas om avskedandet minst en vecka i förväg, och om denne är medlem i en arbetstagarorganisation ska även denna varslas inom samma tid. Det sägs i förarbetsuttalanden till 1974 års LAS, som i denna del alltså äger giltighet, att avskedande kan tillgripas för sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Det finns en omfattande rättspraxis från Arbetsdomstolen om vad som krävs för att arbetsgivaren ska få tillgripa ett avskedande.

Utskottet vill betona att en rad olika omständigheter vägs in i domstolens bedömning om ett visst förhållande utgör saklig grund för uppsägning eller laga skäl för avskedande. Dessa omständigheter behöver inte ha ett direkt

samband med den omedelbara orsaken till uppsägningen eller avskedandet, men kan vara det som faller avgörandet i det enskilda fallet. Vid uppsägning kan hänsyn tas inte bara till själva orsaken till uppsägningen utan även t.ex. till omständigheter som inträffat efter uppsägningen, arbetsplatsens storlek, arbetstagarens ställning och anställningstidens längd. En bedömning av vilka slutsatser arbetsgivaren kan dra av det inträffande inför framtiden har betydelse. Det är därför inte möjligt att jämföra olika situationer enbart med utgångspunkt i den händelse eller liknande som varit den omedelbara orsaken till arbetsgivarens uppsägning eller avskedande.

En typ av uppsägningar uppmärksammades särskilt av utredningen *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*, nämligen när såväl arbetsbrist som personliga skäl finns med. Utredningen ansåg inte att rättspraxis fullt ut tillgodoser enskilda arbetstagares skydd mot godtyckliga uppsägningar men bedömde att lösningen i första hand inte står att finna i lagstiftningen utan i rättstillämpningen.

Utskottet anser när det gäller sådana alternativa och mindre drastiska påföljder som motionärerna föreslår ska införas, att dessa är bättre lämpade att regleras i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.

Utskottet avstyrker med anledning av vad som ovan sagts motion A304 yrkande 9 (v).

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 11 (m, fp, kd, c, mp) och 12 (fp).

Bakgrund

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

Efter förslag av arbetsmarknadsutskottet i betänkande 2000/01:AU4 Un-dantag från turordningen m.m. infördes med giltighet fr.o.m. den 1 januari 2001 i 22 § andra stycket LAS ett undantag från denna turordningsprincip.

Regeln innebär att en arbetsgivare med högst tio arbetstagare får undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de personer som undantas har företräde till fortsatt anställning oavsett turordningen. Arbetsgivarens beslut att tillämpa undantagsbestämmelsen kan i normalfallet inte prövas rättsligt.

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

Frågan om att upphäva undantagsregeln har därefter varit uppe till behandling och avstyrkts av utskottet i betänkandena 2000/01:AU10 och 2001/02:AU6. Vid utskottets senaste behandling av frågan i betänkande 2002/03:AU6 tillstyrktes motionerna om att tvåpersonsundantaget skulle avskaffas. Utskottets förslag till beslut i den delen vann dock inte bifall vid riksdagens avgörande i frågan. Tvåpersonsundantaget gäller således alltjämt.

Motionerna

Folkpartiet vill i kommittémotion A370 (yrk. 3 i denna del) avskaffa regeln om dubbelräknad turordningstid från 45 års ålder. Bestämmelsen innebär att anställningstiden efter 45 års ålder räknas dubbelt bl.a. i fall när turordningslista behöver göras vid uppsägning på grund av arbetsbrist. För dem som varit anställda länge hos samma arbetsgivare spelar regeln inte någon större roll. Men den utgör ett hinder för den som blivit arbetslös eller av andra skäl vill byta arbete i medelåldern eller nära pensioneringen. Bestämmelsen ökar motståndet att anställa medelålders och äldre personer och minskar på så sätt rörligheten på arbetsmarknaden. Risker för ofrivilligt tidig pensionsavgång ökar också.

Vänsterpartiet anser i partimotion A292 (yrk. 4) att regeringen bör göra en översyn av turordningsreglerna och företrädesrätten till återanställning och deras effekter ur ett köns- och klassperspektiv. Förändringar har över tiden införts som försämrat företrädesrätts- och turordningsreglerna. Som exempel nämns begränsningen av företrädesrätten till nio månader och införandet av tvåmannaundantaget. Tidigare kartläggningar har indikerat att det i stor utsträckning är kvinnor som missgynnas av försämringarna. Den rättsliga otryggheten drabbar alla även om vissa grupper är utsatta för större risker, t.ex. gravida, fackligt aktiva och invandrare. Behovet av ökad kunskap om hur regelverk på arbetsmarknaden påverkar olika grupper är mycket stort. För att få en klar bild över konsekvenserna av nuvarande ordning bör regeringen ta ett initiativ till en översyn.

Vänsterpartiet anser vidare i partimotion A304 (yrk. 3) att riksdagen ska upphäva beslutet att arbetsgivare i företag med högst tio anställda ensidigt kan undanta två personer från turordningslistan vid arbetsbristuppsägning.

I ett stort antal enskilda s-motioner ställs samma krav på ändring av turordningsreglerna i 22 § LAS, nämligen av *Christin Nilsson* och *Anita Jönsson* i motion A217, *Catherine Persson* i motion A228, *Agneta Gille* i motion A234,

Carina Adolfsson Elgestam m.fl. i motion A237, *Kurt Kvarnström m.fl.* i motion A242, *Lars U Granberg* i motion A244, *Jan Björkman* och *Kerstin Andersson* i motion A250, *Claes-Göran Brandin* och *Gunilla Carlsson* i *Hisings Backa* i motion A317 samt *Lars Johansson m.fl.* i motion A323 i denna del.

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.

I motion A370 (yrk. 3 i denna del) ifrågasätts en bestämmelse i LAS som tillkommit för att skydda äldre arbetstagare. Utskottet behandlade senast i betänkande 2002/03:AU6 ett motsvarande yrkande. Utskottet uttalade vid det tillfället att man inte bör försämra skyddet för de äldre. I stället bör man ta till vara den resurs som den äldre arbetskraften utgör genom att satsa på kompetensutveckling och att anpassa arbetsplatser och arbetsvillkor till äldres förutsättningar. Utskottet har under avsnittet *Tidsbegränsad anställning m.m.* ytterligare utvecklat frågan om de äldre på arbetsmarknaden. Motionen avstyrks med hänvisning till detta.

Med anledning av motion A292 (yrk. 4) vill utskottet åter framhålla att betänkandet *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (SOU 2004:43) i dagarna överlämnades till regeringen. Betänkandet innehåller förslag till åtgärder som ska kunna minska könsuppdelningen på den svenska arbetsmarknaden i framtiden. Utskottet vill också peka på att regeringen har aviserat att en proposition om bl.a. förstärkt skydd för föräldralediga kommer att överlämnas till riksdagen till hösten. Motionen avstyrks med hänvisning till detta.

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.

Tecken tyder på att tillämpningen av regeln har drabbat orättvist och godtyckligt utan att möjlighet finns att få frågan rättsligt prövad. Sammantaget finns det tungt vägande skäl för att avskaffa tvåpersonsundantaget i LAS. Det innebär att utskottet tillstyrker samtliga motioner om avskaffande av tvåpersonsundantaget i 22 § andra stycket LAS, nämligen motionerna A217 (s), A228 (s), A234 (s), A237 (s), A242 (s), A244 (s), A250 (s), A304 yrkande 3 (v), A317 (s) och A323 i denna del (s).

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 2004.

Företrädesrätt till återanställning

Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar motionsförslag om företrädesrätt till återanställning. Den ena motionen innehåller krav på att företrädesrätten ska förlängas, den andra att den ska förkortas. Båda motionerna avstyrks med hänvisning till pågående beredning av utredningsförslag.

Jämför reservation 13 (m, kd).

Bakgrund

I 25 § LAS anges att en arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. Tillämpningen av bestämmelsen om företrädesrätt till återanställning förutsätter att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren vissa i lagen angivna tider. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter tills nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Längden på företrädesrätten har varierat över tiden. En tidsgräns på ett år tillkom i samband med 1974 års anställningsskyddslag. Bakgrunden till förkortningen till nio månader som beslutades 1996 var att regeringen såg att många arbetsgivare avvaktade alltför länge med nyanställningar. Med hänvisning till den då höga arbetslösheten ansåg man att stimulans borde ges till arbetsgivarna att anställa snarast möjligt. Bedömningen gjordes att man genom att förkorta tiden för företrädesrätt skulle kunna påskynda nyanställningar. Ändringen förväntades även öka flexibiliteten på arbetsmarknaden (prop. 1996/97:16).

Motionerna

Kristdemokraterna menar i kommittémotion A329 (yrk. 21) att det finns behov av att göra arbetsrätten mer flexibel och bättre anpassad till de mindre företagens situation. Företrädesrätten till återanställning efter uppsägning bör därför återställas till sex månader.

Vänsterpartiet anser i partimotion A304 (yrk. 4) att återanställningsrätten ska gälla i tolv månader. Företrädesrätten är en viktig del i anställningsskyddet för att förhindra godtycke och diskriminering. Inför beslutet att begränsa företrädesrätten till återanställning från tolv till de nu gällande nio månaderna påtalade både JämO och LO att detta skulle få negativa konsekvenser för anställda som är föräldralediga. Arbetsdomstolen har slagit fast att om den som har företrädesrätt inte omgående kan tillträda tjänsten har arbetsgivaren rätt att erbjuda någon annan tjänsten. En företrädesrätt som enbart omfattar nio månader innebär för många föräldralediga försämrade förutsättningar att utnyttja företrädesrätten.

Utskottets ställningstagande

Som framgår vill Kristdemokraterna som ett led i att göra arbetsrätten mer flexibel och bättre anpassad till de mindre företagens situation förkorta företrädesrätten till återanställning i LAS till sex månader medan Vänsterpartiet i stället vill förlänga tiden till tolv månader, bl.a. därför att många föräldralediga har försämrade förutsättningar med endast nio månaders företrädesrätt.

Utskottet vill understryka den allmänna betydelsen av företrädesrätten till återanställning och den särskilda vikt den har för både föräldralediga och äldre arbetstagares möjlighet att återkomma i arbete. Den ändring som trädde i kraft 1997, som innebar en förkortning av företrädesrätten från ett år till nio månader, var resultatet av en avvägning mellan skyddsaspekten och det behov av flexibilitet som bedömdes nödvändigt i det arbetsmarknadsläge som då rådde.

Frågan om företrädesrätt till återanställning var föremål för ALI:s översyn i betänkandet *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*. I utredningen finns förslag om stora förändringar när det gäller tidsbegränsade anställningar. Förstärkt företrädesrätt för de tidsbegränsat anställda och förstärkt skydd för föräldralediga utgör också en del av utredningsförslaget. En proposition om tidsbegränsade anställningar och förstärkt skydd för föräldralediga kommer att överlämnas till riksdagen under hösten 2004.

Utskottet, som inte vill föregripa regeringens behandling av ALI:s utredningsförslag, avstyrker motionerna A304 yrkande 4 (v) och A329 yrkande 21 (kd).

Företrädesrätt för deltidsanställda m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsförslag om bl.a. företrädesrätt för deltidsanställda. Motionerna avstyrks.
Jämför reservation 14 (kd).

Bakgrund

Bestämmelsen om företrädesrätt för deltidsanställda infördes den 1 januari 1997. Ett av skälen var att det inom många branscher var en stor del av de kvinnliga arbetstagarna som var anställda på deltid och som ville ha ett högre arbetstidsmått. Innebörden av regeln är att en arbetstagare som har en deltidsanställning och som har gjort en anmälan till sin arbetsgivare om att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad eller en heltidsanställning ska ha företrädesrätt till en sådan anställning hos arbetsgivaren. Som förutsättning för detta gäller dock dels att arbetsgivarens behov av ytterligare arbetskraft tillgodoses, dels att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Om arbetsgivaren har flera driftsenheter ska företrädesrätten gälla inom den driftsenhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid. I propositionen (prop. 1996/97:16) som föregick lagändringen anges att det i dessa situationer inte bör finnas någon rätt för en facklig organisation att påfordra att företrädesrätten ska utsträckas till att gälla arbetsgivarens samtliga driftsenheter på orten. Å andra sidan innebär lagen inte att denna form av företrädesrätt är begränsad till det egna kollektivavtalsområdet.

Motionerna

Kristdemokraterna hävdar i partimotion A371 (yrk. 31) att det är fel väg att införa en rätt till heltidsanställning. Det är mycket viktigt att de som så önskar får möjlighet att gå upp i anställningsgrad och att nya tjänster som inrättas blir heltidstjänster. Den offentliga sektorn har ett stort ansvar för att tillskapa heltidstjänster. Däremot kan lagstiftning i frågan ”skapa en fyrkantighet”. Samtidigt som det är mycket viktigt att deltidsarbetande som vill arbeta heltid ges den möjligheten, är det lika viktigt att den som av olika skäl vill gå ned i tjänstgöringsgrad bereds möjlighet till detta. Önskemålen ser olika ut i olika skeden av livet och bör tillgodoses i största möjliga utsträckning för att människor ska ha fungerande liv.

Vänsterpartiet anser i partimotion A304 (yrk. 8) att företrädesrätten för deltidsanställda till utökad arbetstid bör förbättras så att den omfattar samtliga av arbetsgivarens driftsenheter och att kvalifikationskraven bör mildras. Inskränkningen av företrädesrätten till enbart den egna driftsenheten är helt omotiverad och urholkar den deltidsanställdes rätt till fler arbetstimmar. Lagens krav på tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna är för långtgående, det borde räcka att den anställde efter rimlig fortbildning kan anförtros de nya arbetsuppgifterna. Utbildningen kan ske både inom och utanför företaget. Det senare förslaget är motiverat av att deltidsanställda allmänt sett har en svagare ställning på arbetsplatsen och ofta inte får del av kompetensutveckling.

Utskottets ställningstagande

I de ovan redovisade motionerna tas frågan om heltids- respektive deltidsanställningar upp ur helt olika perspektiv. I Kristdemokraternas motion vämas möjlig-

heten att gå ned i sysselsättningsgrad för den som vill arbeta deltid. Vänsterpartiet menar att heltidsanställning ska vara utgångspunkten och föreslår förbättring av arbetstagarnas rätt till anställning med högre sysselsättningsgrad.

Utskottets utgångspunkt är att anställning på heltid bör eftersträvas och att deltidсанställning endast ska komma i fråga när det är motiverat med hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål.

Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (Knas) har i betänkandet *Semesterlagen och övriga ledighetslagar* (SOU 2003:54) diskuterat frågan om rätt till deltid för äldre arbetstagare. Kommittén lade inte fram något lagförslag i frågan med hänvisning till att det krävdes mer belysning av konsekvenserna av en lagstiftning om rätt till deltid, bl.a. med avseende på konsekvenserna för arbetsutbudet. Betänkandet har remissbehandlats och bereds nu av regeringen.

Redan i förra årets vårproposition 2002/03:100 meddelade regeringen att det skulle tillsättas en utredning för att undersöka möjligheterna att införa en rätt till heltidsanställning. Kommittédirektiv (dir. 2004:50) har beslutats den 15 april. I den helt nyligen framlagda vårpropositionen 2003/04:100 anger regeringen att människor bör få ökade möjligheter att välja arbetstid efter egna önskemål. Regeringen kommer därför att också tillsätta en utredning om rätt till deltid för dem som så önskar.

Utskottet finner det inte meningsfullt att i detalj ytterligare kommentera motionsyrkandena utan avvaktar regeringens beredning av betänkandet från Knas och de aviserade kommittéernas utredningsresultat. De nu behandlade motionerna A304 yrkande 8 (v) och A371 yrkande 31 (kd) avstyrks.

Facklig vetorätt

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsförslag om att införa förstärkt facklig vetorätt. Motionen avstyrks.
Jämför reservationen 15 (v).

Bakgrund

I korthet innebär vetoreglerna i MBL att en arbetsgivare som vill låta någon icke anställd utföra ett visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet ska förhandla med den kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisation vars avtal gäller för arbetet i fråga (38 § MBL). Vissa undantag gäller från förhandlingsskyldigheten, bl.a. om det är fråga om ett arbete som är av kortvarig och tillfällig natur. Vetot utövas genom att den centrala arbetstagarorganisationen efter en sådan förhandling förklarar att den tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal kommer att åsidosättas eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom avtalsområdet. Om organisationen gör detta, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av

arbetsgivaren (39 § MBL). Om det är fråga om offentlig upphandling får endast vissa angivna omständigheter läggas till grund för en vetoförklaring. Reglerna kan sägas innebära att arbetstagarparten efter förhandlingen och under vissa angivna omständigheter kan förbjuda arbetsgivaren att genomföra sina planer. Bestämmelserna är skadeståndssanktionerade. Fyrpartiregeringen upphävde vetoreglerna, som därför inte gällde under år 1994. De återinfördes med tillägget i fråga om offentlig upphandling genom den socialdemokratiska regeringens s.k. återställningsproposition hösten 1994.

Motionen

Vänsterpartiet vill i partimotion A304 (yrk. 15) att den fackliga vetorätten utvidgas och förstärks. Enligt Vänsterpartiet bör den fackliga organisationen kunna använda sin vetorätt även om arbetsgivaren inte fullgjort sin förhandlingsskyldighet. Rätten att lägga in veto bör ligga på den organisatoriska nivå som den fackliga organisationen själv beslutar. De fackliga organisationerna ser inte enhetliga ut. De har olika strukturer med en stor variation. Inom vissa förbund ingår stora arbetsplatser med avdelningar och klubbar som skulle kunna anförtros rätten att lägga in veto. Andra förbund har många små klubbar som kanske behöver en central organisation för att fatta den här typen av beslut. Hänvisningen i 39 § MBL till den centrala arbetstagarorganisationen bör därför utgå. Vänsterpartiet anser att även den omständigheten i sig att kollektivavtal saknas ska anses strida mot god sed på arbetsmarknaden och därmed kunna utgöra grund för veto.

Utskottets ställningstagande

Vänsterpartiet vill i olika hänseenden utvidga och förstärka vetorätten i MBL. Partiet har även tidigare framfört i huvudsak motsvarande krav, och utskottet behandlade frågan senast i betänkande 2001/02:AU6.

Inledningsvis vill utskottet peka på att påföljdssystemet i MBL bygger på huvudregeln att den part som bryter mot lagens bestämmelser blir skadeståndsskyldig. Detta gäller även vetoreglerna.

Med anledning av Vänsterpartiets förslag att den fackliga organisationen bör kunna använda sin vetorätt även om arbetsgivaren underlåtit att förhandla vill utskottet hänvisa till uppbyggnaden av vetoreglerna. Den förhandling som enligt 38 § ska hållas om arbetsgivaren planerar att lägga ut ett arbete på entreprenad syftar till att skapa förutsättningar för att vetorätten vid behov ska kunna utnyttjas. Detta är angeläget eftersom organisationen utövar vetorätten under skadeståndsansvar. Vid förhandlingen åligger det arbetsgivaren att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan. Med informationen som grund ska arbetstagarorganisationen ta ställning i vetofrågan. Utan förhandling blir förutsättningarna sämre att bedöma om det finns grund för vetot, vilket kan öka risken för skadeståndsskyldighet om det i efterhand konstateras att organisationen saknade fog för sin ståndpunkt.

Det bör framhållas att förhandlingen också ger möjlighet för parterna att diskutera olika lösningar på den fråga som förhandlingen avser och om möjligt komma överens. Villkor kan uppställas som motverkar att lag eller avtal kringgås i samband med entreprenaden. Förhandlingen kan också leda till att arbetsgivaren avstår från den tilltänkta åtgärden. Förhandlingsskyldigheten bygger på den viktiga tanken att skapa ett handlingsmönster som innebär att åtgärder av detta slag ska beslutas i samråd mellan arbetsgivaren och de berörda organisationerna.

I konsekvens med detta anses en underlåtenhet från arbetsgivarens sida att förhandla som ett allvarligt brott mot lagen som föranleder skadeståndsskyldighet. Skulle situationen dessutom vara sådan att man kan anta att arbetstagarorganisationen, om förhandlingsskyldigheten inte åsidosatts, skulle ha inlagt veto mot det sätt på vilket arbetsgivaren anlitade annan arbetskraft bör detta enligt förarbetsuttalanden inverka höjande på skadeståndsbeloppen. I flera rättsfall har Arbetsdomstolen också uttalat sig till förmån för en effektiv skadeståndssanktion vid brott mot 38 § MBL.

Utskottet, som kan konstatera att socialförsäkringsutskottet i sitt ovannämnda betänkande om övergångsreglerna (2003/04:SfU15) berört vetorätten och ansett att frågan bör övervägas, har under hand erfarit att regeringen avser att se över vetoreglerna.

Utskottet kan med anledning av motionens förslag om att rätten att utöva veto bör ligga på den nivå som organisationen själv bestämmer konstatera att reglerna i 39 § MBL är dispositiva. De kan således av den centrala arbetstagarorganisationen delegeras till en lägre nivå i organisationen. Om den berörda arbetstagarorganisationen saknar den sedvanliga uppbyggnaden med lokal och central nivå tillkommer vetorätten den organisation på arbetstagar sidan som har slutit eller brukar sluta kollektivavtal som binder arbetsgivaren.

När det slutligen gäller frågan om vilka omständigheter som ska kunna läggas till grund för ett veto anger MBL att åtgärden ska kunna antas medföra ”att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosatts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde”. Här bortses från de speciella reglerna vid offentlig upphandling. Utskottet ser det som principiellt tveksamt bl.a. av konkurrensskäl att redan den omständigheten att kollektivavtal saknas skulle vara tillräcklig grund för veto. Det är viktigt att framhålla att vetorätten enligt förarbetena inte får användas för att avstänga företag som arbetar under allmänt godtagna förhållanden.

Utskottet kan sammanfattningsvis inte ställa sig bakom de förslag till förändringar av vetoreglerna som läggs fram i motion A304 yrkande 15 (v), som alltså avstyrks.

Stridsåtgärder

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsförslag om att förbjuda sympatiåtgärder och om att införa ett krav på att stridsåtgärder ska vara proportionerliga. Motionerna avstyrks.

Jämför reservation 16 (m, kd).

Motionerna

Kristdemokraterna anser i kommittémotion A329 (yrk. 22 och 23) att en rimligare balans bör etableras mellan arbetsmarknadens parter vid arbetskonflikter. En bättre proportionalitet kan åstadkommas bl.a. genom att rätten till sympatiåtgärder begränsas och att ett proportionalitetskrav införs för att begränsa möjligheten till stridsåtgärder som kostar lite för den egna organisationen men orsakar stora kostnader för motparten och tredje man. Proportionalitetskrav ska inte bara gälla den första stridsåtgärden utan även svarsåtgärden.

Björn Hamilton (m) menar i motion A229 att rätten att utlysa sympatiåtgärder vid konflikt på arbetsmarknaden ska begränsas.

Utskottets ställningstagande

Rätten till fackliga sympatiåtgärder och frågan om stridsåtgärders proportionalitet berördes i anslutning till behandlingen av den s.k. lönebildningspropositionen (prop. 1999/2000:32 och bet. 1999/2000:AU5) och har därefter behandlats vid ett antal tillfällen, senast i betänkande 2002/03:AU6. Utskottet har konsekvent och tydligt tagit avstånd från krav på att avskaffa rätten till sympatiåtgärder och att införa en proportionalitetsprincip.

Utskottet står alltså fast vid sitt tidigare ställningstagande. Motionerna A229 (m) och A329 yrkandena 22 och 23 (kd) avstyrks.

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.

Motionerna

Vänsterpartiet konstaterar i partimotion A304 att det sker en ständig omvandling av arbets- och näringsliv. Nedläggning och förflyttning av verksamheter är konkreta resultat av detta. Utvecklingen kan och bör inte stoppas men väl

styras. Genom den svenska struktumvandlingen har det skapats företag med hög produktivitet och god lönebetalningsförmåga. Partiet menar att det är dags att påbörja ett arbete för att via lagstiftning stärka arbetstagarinflytandet vid företagsnedläggningar (yrk. 13). *Vänsterpartiet* anser vidare att regeringen ska lägga fram ett förslag till ändring av 17 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen) och höja varselavgifterna (yrk. 14). Varselavgift kan tas ut om arbetsgivaren försummat att varsla länsarbetsnämnden om en avsedd driftsinskränkning. För varje påbörjad vecka är avgiften 100 till 500 kr per anställd som berörs av driftsinskränkningen. Jämfört med lönekostnaderna för de anställda är försummelse att varsla en mycket lönsam handling. Avgiften bör höjas så att den överstiger den genomsnittliga lönekostnaden för en arbetstagare.

Jan Björkman och *Kerstin Andersson* (båda s) betonar i motion A252 behovet av regler för utvidgat ansvar när företag flyttar samt av enhetliga regler inom EU på arbetsmarknadsområdet.

Utskottets ställningstagande

Motionerna i detta avsnitt har sin utgångspunkt i att större krav måste ställas på företag vid nedläggning av verksamheter. Liknande motionsyrkanden som i motionerna A304 (yrk. 13) och A252 har tidigare behandlats i utskottet, senast i betänkande 2002/03:AU6.

Utskottet konstaterar att Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) 2002 presenterade sin rapport om kartläggning av det europeiska rättsläget vad gäller arbetsgivarens ansvar vid företagsnedläggningar. Slutsatsen av AMS kartläggning är att EU-medlemsstaternas regelsystem för företagsnedläggningar uppvisar vissa gemensamma drag. Detta 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 enligt rapporten inte går att göra några enkla jämförelser av kostnaderna vid företagsnedläggningar i de olika EU-medlemsstaterna.

I en annan utredning, *Omställningsavtal – ett aktivare stöd till uppsagda* (SOU 2002:59), framlades under 2002 en redovisning av hur de omställnings- och trygghetsavtal som finns på svensk arbetsmarknad verkar och en analys av vilka effekter de har. Utredningen bedömde 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. Utredningen menade att omställningsavtalen bidrar till ett ökat omvandlingstryck på arbetsmarknaden, vilket har positiva samhällsekonomiska effekter. Avtalen får fördelningspolitiska effekter eftersom stödet är tillgängligt för alla som omfattas av avtalen. De som mest behöver stöd får också tillgång till det. Det visade sig också att omställningsstödet har positiva företagsekonomiska effekter.

Här finns anledning att uppmärksamma att regeringen i budgetpropositionen för år 2003 angav att man med anledning av detta betänkande noga följer utvecklingen. Regeringen delade utredningens bedömning att formerna för nya avtal ska avgöras av parterna.

Utskottet kan nu med tillfredsställelse konstatera att Svenskt Näringsliv och LO i slutet av februari 2004 ingått ett omställningsavtal.

Avtalet, som omfattar 950 000 privatanställda, innebär att arbetsgivarna får ta ett större socialt ansvar än tidigare. Omställningsavtalet kan enligt utskottet också ses som ett komplement till den svenska arbetsmarknadspolitik.

Utskottet vill också peka på att regeringen i mars 2004 överlämnade en proposition om europabolag till riksdagen. Ett europabolag är en europeisk associationsform för gränsöverskridande samverkan i aktiebolagsform. Denna fråga har behandlats under avsnittet Proposition 2003/04:122 Arbetstagarinflytande i europabolag.

Utskottet noterar med anledning av motion A304 (yrk. 14) om främjandelagen att lagen tillkom samtidigt med LAS år 1974. Lagen stadgar att en arbetsgivare som avser att genomföra en driftsinskränkning skriftligen ska varsla länsarbetsnämnden i det län driftsinskränkningen genomförs, om minst fem arbetstagare berörs av inskränkningen. Varseltiden är beroende av hur många arbetstagare som berörs av uppsägning. Utskottet vill understryka att varseltiden enligt främjandelagen inte har något samband med uppsägningstiderna i LAS eller avtal för de enskilda arbetstagarna. En arbetsgivare som uppsåtligt eller av grov oaktsamhet underlåter att varsla om driftsinskränkningen kan åläggas att utge en särskild varselavgift till staten. Varselavgiften döms ut av allmän domstol på talan av AMS. Varselavgiften fastställs för varje påbörjad vecka som varsel försumrats och uppgår till lägst 100 kr och högst 500 kr för varje arbetstagare. Om det finns särskilda skäl kan varselavgiften bestämmas till lägre belopp eller sättas ned helt. Nivåerna har varit oförändrade sedan lagens tillkomst. Såvitt utskottet känner till finns ingen aktuell kartläggning av i vilken utsträckning företag underlåter att varsla om driftsinskränkning och inte heller av antalet mål om varselavgift som väckts vid allmän domstol. Utskottet har dock erfarit vid kontakt med AMS och länsarbetsnämnderna i Stockholm, Skåne och Västra Götalands län att efterlevnaden av varselreglerna i stort sett verkar god och att antalet mål som väckts vid domstol åtminstone de två senaste åren varit mindre än tio per år för hela landet. Utskottet, som noterar att nivåerna på varselavgifterna inte höjts på 30 år, är inte berett att i nuläget ställa sig bakom förslaget i motionen.

Utskottet anser att frågorna om anställningsskydd och inflytande vid strukturförändring är av stor vikt. Frågorna har stor komplexitet och är svårgenomträngliga, i synnerhet gäller det Europaperspektivet. Utskottet avvaktar regeringens vidare åtgärder på området. Med det ovan anförda avstyrker utskottet motionerna A252 (s) och A304 yrkandena 13 och 14 (v).

Personlig integritet

Utskottets förslag i korthet

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

Bakgrund

I fråga om tillåtligheten att *genomföra drogtestar* finns ingen lagreglering. Har inte frågan reglerats i avtal måste frågan enligt Arbetsdomstolens praxis under vissa förutsättningar anses ingå i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Förutsättningarna har utvecklats i rättsfallet AD 2001 nr 3. Arbetsgivaren får inte överskrida gränserna för arbetsledningsrätten 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 begränsningar av främst den offentliga arbetsgivarens arbetsledningsrätt i detta avseende, av störst betydelse är 2 kap. 6 § regeringsformen (RF) (bl.a. skydd mot påtvingat kroppsligt ingrepp) och 30 § lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA) (periodiska hälsoundersökningar).

Rätten att få ut *personuppgifter ur belastningsregistret* är reglerad i lagen (1998:620) om belastningsregister. Detta register innehåller uppgifter om personers brottmålsdomar och beslut som meddelats i Sverige och som avser brottspåföljd m.m. Belastningsregistret motsvarar det som tidigare benämndes kriminalregistret eller brottsregistret. Rätten att få uppgifter från registret tillkommer vissa myndigheter för deras tillsynsverksamhet, t.ex. Datainspektionen och domstolar. I övrigt kan regeringen för vissa ärenden föreskriva sådan rätt och i särskilda fall ge tillstånd till 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 ska 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.

Motioner

Vänsterpartiet menar i partimotion A304 (yrk. 20) att medicinska kontroller enbart ska kunna användas om det finns stöd i ett kollektivavtal. Medicinska kontroller används i dag i det privata näringslivet utan regler och gemen-

samma normer. Trots att den här typen av kontroller innebär ett stort intrång i den personliga integriteten finns inget skydd i lagstiftningen för privatanställda arbetstagare. Arbetet mot bruket av alkohol och narkotika måste utvecklas så att man på arbetsplatsen vet vad som ska göras när det upptäcks att någon har sådana problem. Dessutom kan medicinska kontroller, förutom att konstatera drogproblem, även uppvisa hälsoproblem som av arbetsgivaren kan användas för att sortera ut sjuka personer. Partiet anser att detta område måste lagregleras. I avvaktan på detta och eventuella initiativ från Arbetsmiljöverket ska användande av medicinska kontroller endast vara tillåtet om det reglerats i kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.

Även *Ronny Olander* och *Britt-Marie Lindkvist* (båda s) har i sin motion A343 synpunkter på arbetsgivares drogtestning. De pekar på behovet av att den kommande lagstiftningen om integritet i arbetslivet tydligt ska skydda och stärka individens integritet vid drogtest.

Lars U Granberg (s) vill i motion A294 försvåra företagens möjligheter både att begära utdrag ur försäkringskassans sjukskrivningsregister och att kräva hälsokontroll vid anställning.

Elisebeht Markström (s) menar i motion A319 att det ska finnas en lagstadgad skyldighet för alla dem som yrkesmässigt eller i frivilligverksamhet arbetar med barn och unga att visa utdrag ur belastningsregistret. Skyldigheten ska införas både för redan anställda och inför anställning.

Utskottets ställningstagande

Utskottet instämmer i vad som sägs i motionerna A304 (yrk. 20) och A343 om betydelsen av ett starkt skydd för arbetstagares personliga integritet vid medicinska kontroller och drogtestning. Lagstiftning på området bör syfta till att ge arbetstagarna ett långtgående skydd i det avseendet.

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. 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. Betänkandet har remissbehandlats och fått ett tämligen kritiskt mottagande. Det är nu föremål för regeringens beredning.

Utskottet vill med anledning av motion A294 peka på att det i princip gäller en fri anställningsrätt, som innebär att arbetsgivaren fritt kan välja bland de arbetssökande och ta hänsyn till både meriter och personliga egenskaper enligt arbetsgivarens eget bedömande. Den fria anställningsrätten är begränsad av bl.a. företrädesrätten till återanställning och av diskrimineringslagarna. På statens område finns det ytterligare begränsningar, t.ex. RF:s regler för

tjänstetillsättning där avseende ska fästas bara vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Utskottet kan vidare konstatera att det i svensk rätt inte finns någon uttrycklig begränsning av arbetsgivares rätt att inhämta personuppgifter t.ex. om sjukfrånvaro från annan än arbetstagaren och arbetssökanden. Låt vara att regler om sekretess kan hindra myndigheter som försäkringskassan från att lämna ut uppgiften, men det står i princip arbetsgivaren fritt att kontakta en arbetssökandes nuvarande eller tidigare arbetsgivare för att ställa frågor om t.ex. sjukfrånvaro. Arbetsgivaren kan också ställa krav på den arbetssökande att uppvisa friskintyg eller att genomgå hälsokontroll. Utskottet finner liksom motionären inte detta förhållande tillfredsställande.

Med anledning av motion A319 kan utskottet konstatera 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 arbetstagares lagöverträdelse 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.

Utskottet vill se det som en allmän utgångspunkt att en person som har avtjänat sitt straff ska 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 lagöverträdelse 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 lagöverträdelse får behandla sådana personuppgifter. Utskottet avvaktar de avvägningar som regeringen kommer att göra vid beredningen av integritetsfrågorna.

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 drogtest 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. Något förslag har dock inte kommit ännu.

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

I detta sammanhang kan också påpekas att regeringen i början av april beslutade om kommittédirektiv för en parlamentariskt tillsatt kommitté om skyddet för den personliga integriteten (dir. 2004:51). Kommittén ska bl.a. analysera om skyddet för den personliga integriteten kan anses tillfredsställande reglerat och överväga om lagstiftningen behöver kompletteras. Kommittén ska redovisa sitt slutresultat senast den 30 mars 2007.

Utskottet, som anser att det är angeläget att frågorna om integritet i arbetslivet regleras antingen genom lagstiftning eller i kollektivavtal, avvaktar regeringens fortsatta beredning av frågan. Utskottet är därför inte nu berett att ta ställning till de konkreta förslagen i motionerna A294 (s), A304 yrkande 20 (v), A319 (s) och A343 (s) som därför avstyrks.

Yttrandefrihet för privatanställda

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motionsförslag om yttrandefrihet för privatanställda. Motionerna avstyrks.
Jämför reservation 17 (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, enbart med anledning av att denne utnyttjat sin yttrande- eller meddelarfrihet.

För privatanställda finns det inte något lagfäst skydd för yttrande- och meddelarfriheten mot ingripande från arbetsgivaren. Den lojalitetsplikt som anses ingå i anställningsförhållandet kan i vissa fall innebära att lämnande av meddelanden för publicering skulle kunna ge den privata arbetsgivaren grund för t.ex. uppsägning eller omplacering. Det finns inte något förbud i tryckfrihetsförordningen 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 förslag till lag om skydd för privatanställdas yttrandefrihet.

Motionerna

Christina Nenes och *Göte Wahlström* (båda s) menar i motion A271 att regeringen bör vidta åtgärder för att förbättra yttrandefriheten för anställda inom den privata sektorn.

Gunnar Nordmark (fp) anser i motion A303 (yrk. 1) att samma regelverk med grundlagsfäst yttrandefrihet ska gälla för anställda i kommunalt ägda bolag som för offentligt anställda personer. Motionären anser att regelverket även ska gälla för andra privata företag i sådana delar av verksamheten som bedrivs på uppdrag av en kommun.

Barbro Feltzing och *Yvonne Ruwaida* (båda mp) anser i motion A207 att den ovannämnda promemorian *om yttrandefrihet för privatanställda* bör läggas till grund för en proposition så att man kommer till rätta med tystnaden på våra arbetsplatser (yrk. 1) och att en utredning bör tillsättas om en ändring av MBL (yrk. 2).

Utskottets ställningstagande

De krav på förändringar av den arbetsrättsliga lagstiftningen som redovisas ovan har tidigare behandlats av utskottet. Även de privatanställdas yttrandefrihet har behandlats av utskottet som konstaterat att frågan utretts men hittills inte resulterat i något lagförslag från regeringen.

Den ovannämnda promemorian *Yttrandefrihet för privatanställda* 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 vissa kategorier privatanställda. Promemorian mötte dock kritik från både sakliga och lagtekniska utgångspunkter från flera olika håll och har inte heller lett till någon proposition från regeringen.

Utskottet framförde när frågan senast behandlades (bet. 2002/03:AU6) att man 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. Enligt vad utskottet erfarit från Regeringskansliet pågår alltjämt beredning av frågan.

Utskottet förutsätter att regeringen skyndsamt återkommer till riksdagen med förslag om lagstiftning på området. Motionerna A207 yrkandena 1 och 2 (mp), A271 (s) och A303 yrkande 1 (fp) 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 stärka ILO och om förlängt deltagande i arbetslivet.

Jämför reservation 18 (kd).

Motionerna

Internationella arbetsorganisationen (ILO)

Kristdemokraterna vill i kommittémotion U351 (yrk. 3) stärka den internationella arbetsrätten genom stöd till ILO. Det handlar först och främst om att säkra tillämpningen av ILO:s fyra huvudprinciper: organisationsfrihet och förhandlingsfrihet, förbud mot tvångsarbete, avskaffande av barnarbete samt avskaffande av diskriminering.

Au pair-anställda

Åsa Lindestam (s) vill i motion A274 att Sverige, i första hand inom EU, ska arbeta för en europeisk arbetsrättslig lagstiftning som säkerställer au pair-anställdas trygghet.

Rehabilitering före uppsägning

Raimo Pärssinen (s) anser i motion A325 att regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag som stärker trygghet och rehabilitering före uppsägning. Det måste skapas villkor i arbetslivet som tar till vara alla människors vilja och möjligheter att delta fullt ut.

Förlängt deltagande i arbetslivet

Lars U Granberg och *Birgitta Ahlqvist* (båda s) anser i motion A345 att det är angeläget att regeringen tar initiativ till överläggningar med arbetsmarknadens parter så att de kollektiva pensionsförsäkringarna kan anpassas till det allmänna pensionssystemet och därmed förlänga deltagandet i arbetslivet.

Utskottets ställningstagande

ILO

ILO är FN:s fackorgan för arbetslivsfrågor. ILO har som grundläggande mål att bekämpa fattigdom och främja demokrati och social rättvisa. I uppgifterna ligger att främja sysselsättning och bättre arbetsvillkor i hela världen och att värna om fackliga fri- och rättigheter. Ett särdrag för ILO jämfört med andra FN-organ är trepartssamarbetet. Regeringar och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer deltar i ILO:s beslutande och verkställande organ – liksom i den svenska ILO-kommittén.

Inom Regeringskansliet har Näringsdepartementet det samlade ansvaret för ärenden som gäller förhållandet till ILO. För beredning av vissa ärenden finns en myndighet under Näringsdepartementet, den trepartssammansatta ILO-kommittén.

ILO-arbetet i Näringsdepartementet och ILO-kommittén styrs av den årsrytm som gäller för ILO:s styrelse, för Internationella arbetskonferensen (International Labour Conference) och Internationella arbetsbyråns verksamhet. Det nationella ILO-arbetet innebär bl.a. att förbereda och följa upp Sveriges deltagande i den årliga Internationella arbetskonferensen och i styrelsearbetet. Inför och under sådana möten äger olika former av samråd rum. För tillfället innehar Norge den nordiska platsen i ILO:s styrelse. Det svenska engagemanget i ILO täcker många sakområden, däribland arbetet med de grundläggande mänskliga rättigheterna med avseende på föreningsfrihet, förbud mot tvångsarbete, diskriminering och barnarbete. Regeringen antog den 28 maj 2003 en strategi för Sveriges utvecklingssamarbete med ILO för åren 2003–2006.

Utvecklingssamarbetet sker via biståndsmyndigheten Sida och omfattade år 2003 omkring 28 miljoner kronor. Det var i huvudsak inriktat på stöd på projektnivå. I enlighet med den antagna strategin pågår nu arbete med en övergång från s.k. projektbistånd till s.k. programbistånd. Ett av sex särskilda mål för Sveriges utvecklingssamarbete med ILO avser grundläggande rättigheter i arbetslivet. Målet är inriktat på att underlätta för ILO att stödja samarbetsländer i deras strävanden att leva upp till de åtaganden dessa gjort i olika konventioner, såsom avskaffande av barnarbete, tvångsarbete och människohandel och främjande av jämställdhet och ytterst främjandet av en demokrati- och rättskultur.

Utskottet instämmer med motion U351 om vikten av en stark arbetsrätt inte bara nationellt utan även internationellt. Både det traditionella arbetet inom ILO och utvecklingssamarbetet med organisationen bör präglas av grundläggande demokratiska värden och en stark internationell arbetsrätt.

Au pair-anställda

Utskottet har uppfattat att motion A274 i första hand tar sikte på svenska au pair-anställdas situation i utlandet. I det sammanhanget kan utskottet peka på att det finns två arbetsförmedlingar i Sverige som förmedlar kontakter med agenturer och familjer i utlandet. Information om vilka regler som gäller i olika länder kan i viss mån erhållas genom Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS). När det gäller arbets- och uppehållstillstånd skiljer sig reglerna åt t.ex. när det gäller medborgare i norden, EU/EES-området och i övriga länder. I fråga om arbetsrättsliga regler kan sägas att dessa skiljer sig mycket åt inom de olika EU-staterna, framför allt för en sådan grupp som au pair-anställda. Det handlar om grundläggande frågor som t.ex. arbetstagarbegreppets omfattning och om arbete i annans hushåll alls omfattas av den arbetsrättsliga skyddslagstiftningen.

I detta sammanhang kan utskottet peka på Europarådets konvention från den 24 november 1969 om arbete som au pair. De länder som har ratificerat konventionen är bl.a. Belgien, Frankrike, Italien och Luxemburg. Sverige har inte ratificerat konventionen. Anledningen enligt vad utskottet erfarit från Regeringskansliet är att regeringen bedömer att svensk lagstiftning ger dem som arbetar som au pair ett bättre skydd än konventionen. AMS uppger på sin hemsida att konventionen i stort sett tillämpas även av de länder som inte skrivit under den. Konventionen stadgar bl.a. att den au pair-anställdas och värdfamiljens rättigheter och skyldigheter ska beskrivas i ett individuellt avtal och att de försäkringar som inte täcks av värdlandets socialförsäkringslagstiftning ska tecknas och bekostas av värdfamiljen. Vidare regleras att fickpeng ska betalas av värdfamiljen och att beloppet ska anges i avtalet. Den au pair-anställda ska vara ledig minst en dag i veckan och arbetstiden ska i allmänhet inte överstiga fem timmar om dagen. Slutligen är arbetsgivarens och arbetstagarens uppsägningstid två veckor.

Utskottet, som har stor förståelse för tankarna i motionen om att säkra au pair-anställda arbetsrättsliga trygghet inom EU, är dock i dagsläget inte berett att ställa sig bakom ett riksdagsinitiativ i frågan.

Rehabilitering före uppsägning

Utskottet instämmer med motion A325 om att arbetsgivare måste ta ansvar för sina anställda som är i behov av rehabilitering för att de ska kunna återkomma i arbete. I regeringens 11-punkts program för ökad hälsa uppmärksammas frågan om rehabilitering. Det gäller både förnyelse av rehabiliteringen med individen i centrum och att höja kvaliteten i rehabiliteringsarbetet. Vikten av att rehabiliteringen ska syfta till att fler sjukskrivna ska kunna återfå förmågan att arbeta och försörja sig själva betonas. Några aktuella regeringsinitiativ är bl.a. införandet av en permanent *finansiell samordning* inom rehabiliteringsområdet. Människor ska kunna rehabiliteras tillbaka i arbetslivet effektivare genom finansiell samordning mellan fyra olika parter (allmän försäkringskassa, länsarbetsnämnd, kommun och landsting). Ett annat exempel är att regeringen fr.o.m. den 1 mars 2004 har infört ett *tidsbegränsat anställningsstöd för långtidssjukskrivna* som är bosatta i vissa delar av landet. Syftet är att stimulera anställningar av personer som har svårigheter att få reguljärt arbete. Stödet kan lämnas för anställning av personer som är långtidssjukskrivna från anställningar de bedöms inte kunna återgå till.

Förlängt deltagande i arbetslivet

Med anledning av motion A345 om att förlänga deltagandet i arbetslivet vill utskottet inledningsvis hänvisa till redogörelsen för pågående arbete i frågan under avsnittet *Tidsbegränsad anställning m.m.* Utskottet anser att det är av största vikt att de äldre i större utsträckning än i dag stannar kvar i arbetslivet längre. Ett stort arbete pågår såväl inom Regeringskansliet och på myndig-

hetsnivå som inom EU för att finna åtgärder m.m. som kan påverka utvecklingen i den riktningen.

Regeringen har i vårpropositionen (prop. 2003/04:100) angett att avtalsgrundade förmåner kan påverka äldres intresse av att fortsätta att arbeta. Medlingsinstitutet som följer avtalsutvecklingen löpande har av regeringen fått i uppdrag att kartlägga de avtalsbaserade ersättningssystemen. Regeringen ska därefter bedöma om det finns behov av att vidta åtgärder av något slag.

Utskottet avstyrker med hänvisning till vad som ovan anförts motionerna A274 (s), A325 (s), A345 (s) och U351 yrkande 3 (kd), i de delar de inte kan anses tillgodosedda genom det som utskottet anför.

Ledighetslagstiftning m.m.

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motioner som avser frågor om ledighetslagstiftning m.m. Utskottet avstyrker motionsförslag som gäller krav på lagstadgade rättigheter till ledighet för olika ändamål, t.ex. för att ta hand om barn eller anhöriga eller för att utföra samhällsuppdrag. I avsnittet behandlas också motioner om rätt till ledighet för att pröva nytt arbete.

Jämför reservationerna 19 (kd), 20 (mp), 21 (c), 22 (kd), 23 (mp) och 24 (kd).

Bakgrund

Under 1970-talet utökades möjligheterna till ledighet från arbetet genom ny lagstiftning. Syftet var att skapa ökad valfrihet och välfärd för de anställda.

Till ledighetslagarna brukar räknas, förutom semesterlagen (1977:480), lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen), lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. (sia-ledighetslagen), lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare (sfi-ledighetslagen), lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård (närståendevårdslagen), föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Därutöver finns ledighetsbestämmelser i ett stort antal lagar, bl.a. förtroendemannalagen (1974:358), MBL, arbetsmiljölagen (1977:1160), LAS och lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete (1970:943). I RF och kommunallagen (KL) (1991:900) finns regler som möjliggör ledighet för politiska uppdrag. Nämnas bör också lagen (1994:1809) om totalförsvarspplikt, som innehåller regler med förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare som fullgör sina skyldigheter enligt lagen.

För statligt anställda finns vissa särbestämmelser, t.ex. i anställningsförordningen (1994:373) och tjänstledighetsförordningen (1984:111). Sådan rätt till ledighet kan avse ledighet för att pröva annat arbete eller för utlandstjänstgöring. Sådana bestämmelser kan också finnas i kollektivavtal.

Vid sidan av lagregleringen finns kompletterande ledighetsregler i kollektivavtal. Viss ledighet följer enbart av kollektivavtal, t.ex. ledighet för vissa familjeangelägenheter som att fira sin egen 50-årsdag eller att delta vid nära anhörigs begravning. Rätt till ledighet kan också följa av tjänstereglementen, enskilda avtal och sedvänja.

Ledighet för att ta hand om barn m.m.

Bakgrund

Föräldraledighetslagen innebär att en arbetstagare i egenskap av förälder har rätt till ledighet från sin anställning för vård av barn till dess att barnet uppnått 18 månaders ålder eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning). För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det ska tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Arbetstagare har också rätt till förkortning av arbetstiden med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan han eller hon uppbär föräldrapenning i motsvarande mån (delledighet med föräldrapenning). Arbetstagaren har vidare rätt att förkorta arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid till dess barnet har fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning).

I föräldraledighetslagen har andra arbetstagare samma rätt som föräldrar om de t.ex. är rättsliga vårdnadshavare och har vård om ett barn eller har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem.

Motionerna

Flera motioner tar upp föräldrars rätt att vara mer lediga för att vara med sina barn.

Kristdemokraterna menar i partimotionerna 2002/03:Sf380 (yrk. 12) och Sf404 (yrk. 10) att svårigheterna att förena föräldraskap och arbetsliv kräver särskild uppmärksamhet. Det behövs aktivt stöd för den viktiga uppgiften att vårda och fostra en ny generation. Rätten till tjänstledighet för vård av egna barn bör förlängas tills barnet är tre år. Föräldrarna ska ha bibehållen rätt att återvända till sitt arbete. De ska kunna dela upp ledigheten mellan sig om båda föräldrarna förvärvsarbetar eller studerar. Motionen beskriver detta som en naturlig konsekvens av att partiet vill göra det möjligt för den som vill förlänga tiden tillsammans med sina barn när de är små. Man ska inte behöva säga upp sig för att göra detta. De som varit tjänstlediga ska ha bibehållen rätt att återvända till sitt arbete.

Centerpartiet kräver i partimotionerna 2002/03:So250 (yrk. 8) och So500 (yrk. 9) ett barnvänligare arbetsliv. Arbetslagstiftningen bör moderniseras så att den gynnar okontroversiella lösningar och därmed stämmer bättre överens med det moderna arbetslivet med bl.a. en lagstadgad rätt för alla föräldrar att minska sin arbetstid ned till halvtid under barnens första åtta år.

Även *Miljöpartiet* vill i partimotion 2002/03:So514 (yrk. 5) att regeringen lägger fram lagförslag om att föräldrar ska ha rätt till tre års tjänstledighet för att ta hand om sina barn. Föräldrar som vill stanna hemma med sina barn en längre tid än vad föräldraförsäkringen tillåter ska ges möjlighet till det utan att riskera sitt arbete.

Helene Petersson (s) anser i motion 2002/03:A325 att det i föräldraledighetslagen ska medges rätt till ledighet för fosterföräldrar vid mottagandet av fosterbarn i 18 månader räknat från den tidpunkt då arbetstagaren fick fosterbarnet i sin vård.

Karin Pilsäter (fp) anser i motion 2002/03:A298 att föräldraledighetslagens bestämmelse om två veckors obligatorisk mammaledighet i samband med förlossning bör avskaffas. Att med ett obligatorium inskränka kvinnans möjligheter att själv planera sin tid och sitt uttag av semester eller försäkringspengar är inget annat än ytterligare en inskränkning av kvinnors makt över sin vardag.

Annelie Enochson (kd) vill i motion A239 att 7 § föräldraledighetslagen ändras så att det inte finns någon tidsbegränsning i fråga om möjligheterna för föräldrar att minska sin arbetstid därför att de vill vara hemma med sina barn.

Ledighet för att ta hand om anhöriga

Bakgrund

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

Motionerna

Kristdemokraterna menar att fördelningen av ansvaret för vården mellan det offentliga och familjen är en av de stora framtidsfrågorna. Anhörigrollen måste uppvärderas och erkännas för att möta framtidens behov. Partiet anser, som framgår av kommittémotion 2002/03:So508 (yrk. 6) och So641 (yrk. 6), att det ska finnas rätt till tjänstledighet helt eller delvis för vård av anhöriga.

Tjänstledigheten skulle underlätta för många anhöriga och innebära ett erkännande av deras insats. Tjänstledighet bör endast ges under kortare perioder, exempelvis tre månader i taget, eftersom man inte i förväg kan veta hur stort vårdbehovet kommer att vara. På sikt borde man också diskutera möjligheten att minska sin arbetstid för att vårda en anhörig under längre tid.

Miljöpartiet begär i kommittémotion So574 (yrk. 15) att rätten till tjänstledighet för vård av anhörig etableras. Det är inte lätt att vara anhörig till en person med t.ex. psykiska problem. Ett sätt att hjälpa den sjuke kan vara att läkare och anhöriga samarbetar för att ge stöd och motivation till behandling m.m. Rätten till tjänstledighet kan vara kortare tider, som rätten till ledighet för fackliga uppdrag, eller längre.

Ledighet för att utföra samhällsuppdrag m.m.

Bakgrund

Lagen om totalförsvarsplikt stadgar bl.a. att en arbetstagare inte får sägas upp eller avskedas på grund av att han eller hon fullgör sina skyldigheter enligt lagen. Inte heller får skadeståndsanspråk göras gällande mot den som hindras att utföra sitt arbete på grund av totalförsvarsplikt. Lagen kompletteras av en regel i LAS, som innebär att det är möjligt att anställa en arbetstagare för begränsad tid fram till dess att han ska påbörja värnpliktstjänstgöringen eller motsvarande. Tjänstgöring enligt lagen fullgörs som värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt, s.k. plikttjänstgöring. Motsvarande regler gäller enligt lagen (1994:2076) om skydd för anställning vid viss tjänstgöring inom totalförsvaret m.m. bl.a. vid tjänstgöring på grund av skyldighet i annan lag än lagen om totalförsvarsplikt, vid tjänstgöring som reservofficer och vid en krigsorganisation inom totalförsvaret på grund av frivilligt åtagande.

Någon lagstadgad generell rätt till ledighet för att utföra förtroende- och samhällsuppdrag finns inte. En riksdagsledamot eller ersättare för riksdagsledamot får enligt grundlagen inte hindras att utföra uppdraget (4 kap. 6 § RF). Kommunallagen innehåller en bestämmelse om rätt till ledighet för kommunala förtroendeuppdrag.

Motionerna

Carina Hägg (s) betonar i motion 2002/03:A246 behovet av ökade möjligheter till ledighet vid deltagande i frivilliga försvarsorganisationer. Det är viktigt att möjligheterna att delta inte försvåras och att de motsvarar rätten till ledighet vid värnplikt.

Per Erik Granström m.fl. (s) vill i motion 2002/03:A334 att det ska införas en lagstadgad rätt till ledighet vid samhällsuppdrag, t.ex. för förtroendevalda i Hyresgästföreningen som har i uppdrag att hyresförhandla.

Carina Adolfsson Elgestam (s) understryker i motion A298 behovet av rätt till ledighet för att utöva förtroendeuppdrag som representant för handikapporganisation.

Eva Flyborg (fp) menar i motion 2002/03:A227 och i motion A312, tillsammans med *Runar Patriksson (båda fp)*, att de frivilliga försvarsorganisationerna är av utomordentligt stor betydelse inom det svenska försvaret. Möjligheten att få ledigt vid frivillig försvarsverksamhet borde vara densamma vid värnplikt och för frivillig personal. I motionen hävdas att det ska finnas en lagstadgad rätt till ledighet för deltagande i utbildning och tjänstgöring inom frivilligförsvaret.

Ledighet för att pröva nytt arbete m.m.

Bakgrund

Det finns inte någon lagstadgad generell rätt till tjänstledighet för att pröva nytt arbete. För statligt anställda finns vissa särbestämmelser. Sådana bestämmelser kan också finnas i kollektivavtal.

En arbetstagare har rätt att vara ledig från arbetet i högst sex månader för att bedriva näringsverksamhet. Verksamheten får inte konkurrera med arbetsgivarens och får inte heller innebära väsentlig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

Motioner

Vänsterpartiet påpekar i partimotion A314 (yrk. 7) att det i flera utredningar påvisats att anställda inte är tillfreds med sitt yrke eller sin arbetsplats. Detta är ett problem som även syns i sjukskrivningsstatistiken. Med ökade möjligheter att finna rätt yrke och rätt arbetsplats skulle ohälsoproblemet kunna minskas och fler känna ökad motivation i arbetet, vilket skulle leda till ökad produktivitet och tillväxt. I dag är det möjligt att få tjänstledigt för att starta ett företag. Samma möjlighet borde gälla för att prova annat arbete. Med en ökad trygghet vågar fler prova på nya utmaningar och möjligheter.

Centerpartiet menar i kommittémotion Sf327 (yrk. 15) att de höga sjukskrivningstalen i viss utsträckning kan vara ett resultat av en för låg rörlighet på arbetsmarknaden. Människor söker sig inte i tillräckligt hög grad bort från arbetsplatser där de vantrivs eller från arbetsuppgifter som har en negativ hälsoeffekt. Med möjlighet att vara tjänstledig upp till ett år för att pröva ett nytt arbete sänks tröskeln att lämna den trygghet som en fast anställning innebär.

Billy Gustafsson (s) anser i motion A351 att det ska införas en lagstadgad rätt till tjänstledighet för att rehabiliteras till och pröva annat arbete.

Kenneth Johansson (c) föreslår i motion A202 att mer generösa möjligheter än som gäller i dag ska införas när det gäller tjänstledighet för att starta eget

företag. Sex månader är för kort tid. Studieleighetslagen kan stå som förebild för lagstiftningen.

Rätt att gå ned i arbetstid för äldre

Bakgrund

Någon rätt enligt lag att gå ned i sysselsättningsgrad på grund av ålder finns inte. En sådan möjlighet förutsätter kollektivavtal eller att arbetstagaren kommer överens om det med sin arbetsgivare.

Motionen

Kristdemokraterna vill i kommittémotionerna 2002/03:A224 (yrk. 4) och A308 (yrk. 2) att en lagstadgad rätt införs att gå ned i arbetstid från 61 års ålder. Det är viktigt att öka flexibiliteten vid övergången från heltidsarbete till ett liv med mer fritid. Med det nya pensionssystemet kan man själv, från 61 års ålder, välja hur man vill kombinera arbetstid och pensionsuttag. En rätt i förhållande till arbetsgivaren att arbeta i mindre omfattning skulle möjliggöra för fler att delta i arbetslivet under längre tid. Staten ska dock inte skjuta till förlorad pension som blir följd av att man arbetar mindre.

Utskottets ställningstagande om ledighetslagstiftning m.m.

Allmänt

Utskottet konstaterar att möjligheterna för en anställd att vara ledig från arbetet för olika ändamål är ganska omfattande. Reglerna har ibland kritiserats för att vara alltför generösa. Det har sagts att både ledigheten i sig och den administration som reglerna förutsätter skapar problem för arbetsgivarna, särskilt på mindre arbetsplatser. Ledighetsreglerna kan också medföra problem för andra anställda. Den lediga måste ersättas med vikarie och kedjor av vikariat kan uppstå. Den som kommer i den ledigas ställe kan uppleva otrygghet i anställningen, trots skyddsregeln i 5 § sista stycket LAS. Kritiken kan enligt utskottets mening inte helt negligeras. Den får inte heller överdrivas. De som bara ser ledighetsreglerna som hinder och problem bortser från att den lagreglerade ledigheten avser angelägna ändamål. Rimliga hänsyn måste också tas till arbetsgivarens intresse. Enligt utskottets mening bör det finnas vägande skäl för att införa ytterligare lagregler om ledighet. Vissa nya ledighetsgrunder kanske också passar bättre att kollektivavtalsreglera så att de berörda parterna kan påverka omfattning och utformning.

I juni 2002 presenterade Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler delbetänkandet (Knas) *TID – för arbete och ledighet* (SOU 2002:58). Utred-

ningen föreslog en lag om flexibel ledighet som ger arbetstagare rätt till ledighet motsvarande fem arbetsdagar varje år. Lagen skulle innebära att varje arbetstagare får en timbank hos sin arbetsgivare. Ledigheten ska förläggas enligt arbetstagarens egna önskemål. Ledigheten ger därmed arbetstagaren möjlighet att påverka sina arbetstidsförhållanden. Vidare föreslog utredningen en ändring av semesterlagen så att arbetstagare ges rätt att få de semesterdagar som överstiger fyra veckor och sparade semesterdagar omvandlade till ledighet under del av dag. Därutöver föreslog utredningen ändringar i arbetstidslagen som syftar till ett mera korrekt genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv i svensk lag.

Ett år senare presenterades kommitténs slutbetänkande *Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar* (SOU 2003:54). Utredningen föreslår bl.a. att de sju ledighetslagarna (förutom semesterlagen) skulle ersättas med fyra nya lagar: en föräldraledighetslag, en lag om ledighet för utbildning, som även inbegriper ledighet för svenskundervisning för invandrare, en lag om ledighet för att bedriva näringsverksamhet och en lag om ledighet för närståendevård och ledighet av trängande familjeskäl.

Båda ovannämnda betänkanden har varit föremål för remissbehandling, och regeringens beredning av frågorna pågår. En proposition om införlivandet av EG:s arbetstidsdirektiv är enligt Näringsdepartementet att vänta före sommaren.

Ledighet för att ta hand om barn m.m.

Utskottet har vid flera tillfällen i betonat vikten av att skapa gynnsammare förutsättningar för att arbetstagare ska kunna förena arbete och föräldraskap.

I betänkande 2000/01:AU9 konstaterade utskottet att det förekommer att arbetsgivare försvårar för föräldrar att utnyttja rätten till ledighet enligt föräldraledighetslagen. Utskottet föreslog ett tillkännagivande till regeringen om detta. Regeringen fick efter beslut i riksdagen (rskr. 2000/01:179) i uppdrag att överväga om det finns behov av att förstärka skyddet för de arbetstagare som väljer att utnyttja sin rätt till ledighet i samband med föräldraskap. Regeringen gav i sin tur ALI uppdraget att utreda frågan. ALI lämnade i sin promemoria *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* konkreta förslag om lagändringar. Regeringen bereder alltså frågan och har aviserat att en proposition i saken är att vänta i höst.

Det finns anledning att nämna att Jämställdhetsombudsmannen (JämO) har initierat ett projekt om föräldraskap och föräldraledighet som ska pågå 2003–2004. Projektet kallas ”barn OCH jobb: föräldraskap”. Ett av syftena är att uppmuntra arbetsgivare att underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Som ett led i projektet genomförde JämO en enkätundersökning hos ett antal arbetsgivare som i olika sammanhang har lyfts fram som goda exempel på området. Enkäten presenterades i december 2003 i en rapport ”*Positiv inställning från ledningen är avgörande...* ”

Utskottet menar att föräldraförsäkringens utformning är väsentlig för föräldrarnas uttag av ledighet för att ta hand om sina barn. Flera utredningsarbeten är aktuella på området, och utskottet vill först peka på att det i samband med långtidsutredningen 2003 publicerades en specialstudie utförd av tjänstemän på Finansdepartementet. I rapporten *En jämställd föräldraförsäkring?* (SOU 2003:36) har bl.a. uttag av föräldraledighet i Sverige studerats. Det framkommer att uttaget är skevt fördelat mellan könen. Kvinnor tar enligt rapporten i stort sett ut all föräldraledighet. Det finns en trend mot att pappor ökar sin andel men fortfarande tar kvinnor ut drygt 85 % av föräldrapenningdagarna. Bakom dessa siffror döljer sig en relativt stor men minskande andel fäder som inte tar ut någon föräldraledighet över huvud taget.

Regeringen beslutade nyligen att göra en översyn av föräldraförsäkringen (dir. 2004:44). Utredningen ska bland annat undersöka hur dagens försäkring påverkar föräldrarnas möjligheter att ta ansvar för barn och hur den påverkar deras möjligheter att delta på arbetsmarknaden på lika villkor. Utredaren ska se över och belysa bl.a. i vilken utsträckning föräldraförsäkringen uppfyller syftet att båda föräldrarna på lika villkor har möjligheter att kombinera föräldraskap med förvärvsarbete eller studier. Den ska också se över vilka incitament som kan vara verkningsfulla för att skillnaderna i uttag av föräldrapenning mellan barnets föräldrar ska minska, med beaktande av hur det samlade uttaget av föräldrapenning för barnet påverkas. En ytterligare fråga som ingår i utredningens uppgifter att belysa är om föräldraförsäkringens regelverk är anpassat till nya familjebegrepp.

I detta sammanhang vill utskottet peka på att Socialdepartementets analysfunktion nyligen överlämnade rapporten *Föräldrapenning, pappornas uttag av dagar, fakta och analys*. Rapporten kommer sammanfattningsvis fram till att föräldraförsäkringen behöver utvecklas vidare så att fler pappor ska få möjlighet att tillbringa flera dagar med sina barn och att uttaget av föräldrapenningdagar måste bli mer jämställt. Rapporten kommer att överlämnas av regeringen till den nyssnämnda utredningen om översyn av föräldraförsäkringen.

När det gäller Kristdemokraternas förslag i motionerna 2002/03:Sf380 (yrk. 12) och Sf404 (yrk. 10) samt Miljöpartiets motion 2002/03:So514 (yrk. 5) om tre års tjänstledighet har utskottet under en följd av år behandlat motsvarande yrkande. Utskottet har avstyrkt yrkandet och gör i dag inte någon annan bedömning. I motion A239 föreslås en ännu längre rätt till ledighet för vård av barn. Utskottet avstyrker även denna motion.

I avvaktan på redovisning av resultaten av ovannämnda utredning om översyn av föräldraförsäkringen vill utskottet inte tillmötesgå motionerna 2002/03:So250 (yrk. 8), So 500 (yrk. 9), som därför avstyrks.

I motion 2002/03:A325 yrkas att även fosterföräldrar ska medges rätt till 18 månaders ledighet enligt föräldraledighetslagen, räknat från den tidpunkt då arbetstagaren fick fosterbarnet i sin vård. Utskottet noterar att motsvarande rättighet redan i dag gäller för adoptivföräldrar. Som redan nämnts under

avsnittet *Arbetstagarbegreppet m.m.* har en parlamentarisk kommitté tillkallats med uppdrag att ta fram underlag till en nationell handlingsplan för den sociala barn- och ungdomsvården. Utredningen ska genomföra en samlad analys av den nuvarande vårdens mål för dessa grupper, innehåll, resultat och organisation. Utifrån denna analys ska utredningen eventuellt föreslå bl.a. hur denna vård bäst bör organiseras. Utskottet utgår från att familjehemsföräldrarnas situation ingår i det som ska analyseras och eventuellt bli föremål för förändring. Utskottet ser uppgiften som familjehemsförälder som viktig men är inte berett att i nuläget ställa sig bakom förslaget.

Med anledning av motion 2002/03:A298 kan utskottet konstatera att bestämmelsen om två veckors obligatorisk mammaledighet infördes i föräldraledighetslagen den 1 augusti 2000. Ändringen i lagen föregicks av ett s.k. motiverat yttrande från Europeiska kommissionen om att Sverige skulle vidta åtgärder för att uppfylla artikel 8.2 i rådets direktiv 92/85/EEG. Utskottet hade vid behandlingen av lagändringen (bet. 1999/2000:AU8) ingen erinran mot det sätt på vilket den obligatoriska ledigheten genomfördes. Utskottet vidhåller sitt tidigare ställningstagande i saken, och motionen bör avslås.

Utskottet avstyrker motionerna 2002/03:A298 (fp), 2002/03:A325 (s), 2002/03:Sf380 yrkande 12 (kd), 2002/03:So250 yrkande 8 (c), 2002/03:So514 yrkande 5 (mp), A239 (kd), Sf404 yrkande 10 (kd) och So500 yrkande 9 (c).

Ledighet för att ta hand om anhöriga

I den s.k. närståendevårdslagen finns regler om ersättning och ledighet för närståendevård som redovisats ovan.

Som framgår av denna redogörelse finns det redan i dag en rätt till ledighet och ersättning vid närståendevård. Utskottet är inte berett att ställa sig bakom motionerna 2002/03:So508 yrkande 6 (kd), So574 yrkande 15 (mp) och So641 yrkande 6 (kd).

Ledighet för att utföra samhällsuppdrag m.m.

Frågan om rätt till ledighet för frivilligt försvarsarbete tas som framgått ovan upp i motionerna 2002/03:A227 (fp), 2002/03:A246 (s) och A312 (fp). Utskottet har vid flera tillfällen och senast i betänkande 2001/02:AU6 behandlat motsvarande fråga. Utskottet uttryckte då sitt stöd för motionärens uppfattning om värdet av frivilliginsatser inom totalförsvaret men ansåg samtidigt att detta inte ensamt motiverade nya ledighetsregler. Utskottet vidhåller sin uppfattning att avsaknaden av regler inte kan anses vara till påtaglig nackdel för de frivilliga försvarsorganisationernas verksamhet.

När det sedan gäller förslagen om rätt till ledighet för att utöva fritidsförtroendeuppdrag för hyresgästföreningen (motion 2002/03:A334) och för handikappprörelsen (motion A298) finner inte utskottet, trots att uppdragen rör angelägna ändamål, att sådana vägande skäl kan anses föreligga som motiverar ytterligare lagregler om ledighet.

Utskottet avstyrker motionerna 2002/03:A227 (fp), 2002/03:A246 (s), 2002/03:A334 (s), A298 (s) och A312 (fp).

Ledighet för att pröva nytt arbete m.m.

När det gäller förslagen om rätt till ledighet för att pröva annat arbete har utskottet behandlat sådana yrkanden tidigare, senast i betänkande 2001/02:AU6. Utskottet anslöt sig då till motionärernas positiva syn på behovet av ökad rörlighet på arbetsmarknaden och konstaterade att det för detta ändamål finns särskilda arbetsmarknadspolitiska insatser. Regeringen har under våren infört ett temporärt anställningsstöd för långtidssjukskrivna i vissa delar av landet. För att en arbetsgivare ska kunna medges anställningsstödet krävs bl.a. att den långtidssjuka har en överenskommelse med sin arbetsgivare om ledighet från den ena anställningen för att ha en annan anställning med anställningsstöd.

Möjligheterna för en anställd att vara ledig från arbetet för olika ändamål är relativt omfattande. Utskottet har tidigare framhållit att arbetstagaren och arbetsgivaren i det praktiska livet ofta lyckas träffa överenskommelse om önskad ledighet.

Utskottet har stor förståelse för tankarna i motion A351 om rätt till tjänstledighet för att kunna rehabiliteras till och pröva nytt arbete. Utskottet, som kan konstatera att anställningsstödet för anställning av långtidssjuka inte bygger på någon lagreglerad rätt till ledighet utan på en överenskommelse med arbetsgivaren i det enskilda fallet, anser att regeringen bör överväga frågan om rätt till tjänstledighet för att prova annat arbete. Mot bakgrund därav avstyrks motionerna A314 yrkande 7 (v), A351 (s) och Sf327 yrkande 15 (c).

Utskottet anser inte att vägande skäl föreligger för att införa generösare möjligheter, dvs. längre tid, för tjänstledighet för att starta eget företag. Motion A202 avstyrks därför.

Rätt att gå ned i arbetstid för äldre

Som utskottet har beskrivit under avsnittet *Tidsbegränsad anställning m.m.* pågår ett omfattande arbete med att kartlägga, utreda och analysera vilka åtgärder som ska vidtas för att på ett eller annat sätt ha kvar de äldre längre i arbetslivet. Ett sätt skulle kunna vara att äldre får rätt att gå ned i arbetstid. Förslaget har diskuterats av Knas i slutbetänkandet *Semesterlagen och övriga ledighetslagar – översyn och förenklingar*. Knas gjorde bedömningen att frågan krävde mer belysning och gav därför inget lagförslag. Som utskottet redan har omnämnt meddelade regeringen i vårpropositionen (prop. 2003/04:100) att en utredning ska tillsättas om rätt till deltid för dem som så önskar.

Utskottet, som inte vill föregripa resultatet av den kommande utredningen, avstyrker motionerna 2002/03:A224 yrkande 4 (kd) och A308 yrkande 2 (kd).

Helgdagar

Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker i detta avsnitt motionsförslag som gäller frågor om s.k. röddagskonton och individuella helgkonton.

Jämför reservation 25 (mp).

Helena Bargholtz m.fl. (fp) anser i motion 2002/03:A250 att de svenska helgdagarna skapades under en förgångens tid och att Sverige, som numera är ett mångkulturellt och mångreligiöst samhälle, borde se över dessa dagar. Frågan om ett "röddagskonto" är en stor arbetsmarknadspolitisk fråga som berör både arbetstidslagstiftningen och kollektivavtal mellan arbetsgivare och anställda och fack, men det är också en fråga om religionsfrihet. Det är därför önskvärt att en utredning tillsätts för att se över möjligheterna att fritt få disponera de nuvarande helgdagarna (yrk. 1). Staten som arbetsgivare har ett särskilt ansvar. Därför borde staten inom någon verksamhet gå före med ett försök i fråga om "röddagskonto" (yrk. 2).

Gustav Fridolin (mp) föreslår i motion 2002/03:A243 (yrk. 1 och 2) ett individuellt helgkonto som ersättning för dagens nationella helgdagar. Ett andrahandsalternativ skulle enligt motionären vara att förlänga semestern som ersättning för dagens nationella helgdagar.

Utskottets ställningstagande

Motionerna under detta avsnitt berör hur arbetstiden traditionellt anpassats till de svenska helgdagarna. Med en större etnisk mångfald i samhället väcks frågan om ökade möjligheter till individualiserad rätt till ledighet. Utskottet vill inleda med att peka på att Sverige f.n. har elva fristående helgdagar som regleras i lagen (1989:253) om allmänna helgdagar. Av dessa har merparten en koppling till kristendomen. Utskottet kan konstatera att både antalet helgdagar och synen på helgdagar har skiftat genom tiderna. Att anpassa helgdagar till gängse bruk är heller inget nytt. Under seklernas gång har många helgdagar försvunnit och andra tillkommit.

Arbetstidslagen (1982:673) stadgar att den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan. Lagen innehåller inte några direkta regler om arbetstidens förläggning, dvs. när under dygnet eller veckan arbetet ska utföras, utan föreskriver endast vissa avbrott i arbetet, viloperioder. Direkta bestämmelser om förläggningen och ledighet för alla eller vissa helgdagar regleras vanligtvis i kollektivavtal. I kollektivavtalen kan också bestämmelser om arbetstidsförkortning finnas som bl.a. innebär att den normala veckoarbetstiden är kortare än lagens 40 timmar.

Utskottet kan i detta sammanhang nämna att Knasutredningen i betänkandet *TID – för arbete och ledighet* föreslog en lag om flexibel ledighet som skulle ge arbetstagare rätt till ledighet motsvarande fem arbetsdagar varje år. Förslaget innebär att varje arbetstagare får en slags timbank hos sin arbetsgivare. Ledigheten beräknas i timmar och kan disponeras i såväl timmar som hela dagar. Avsikten är att ledigheten ska kunna förläggas enligt arbetstagarens egna önskemål. Utredningen har remissbehandlats och bereds nu av regeringen.

Utskottet vill understryka att frågan om "röddagskonto" och "helgkonto" är komplicerad och kräver överväganden av vitt skilda slag. Utskottet, som inte vill ställa sig helt avvisande till tankar om förändringar av de svenska helgdagarna i synnerhet mot bakgrund av att Sverige alltmer har blivit ett mångfasetterat land inte minst religiöst och kulturellt, vill dock peka på att frågor om "arbetstidskonton" av olika slag i första hand är en fråga för arbetsmarknadens parter att förfoga över.

Utskottet är inte i nuläget berett att ställa sig bakom dessa förslag utan avstyrker motionerna 2002/03:A243 yrkandena 1 och 2 (mp) och 2002/03:A250 yrkandena 1 och 2 (fp).

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. En förändrad arbetsrätt (punkt 3) (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Erik Ullenhag (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m), Annelie Enochson (kd) och Tobias Billström (m).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi 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 1. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2003/04:A310 yrkande 12 (fp), 2003/04:A329 yrkandena 18 och 19 (kd), 2003/04:Kr232 yrkande 6 (m) och 2003/04:N248 yrkande 8 (m) och avslår motion 2003/04:N227 yrkande 6 (fp).

Ställningstagande

Vi anser att det finns ett behov av en moderniserad arbetsrätt som görs mer flexibel och bättre anpassad till de mindre företagens situation. Vi anser att det behövs ett samlat grepp och en genomgripande översyn av hela arbetsrätten. Förhållandena på arbetsmarknaden förändras. Sverige har gått från ett traditionellt industrisamhälle till ett modernt kunskapssamhälle. Den arbetsrättsreglering som infördes på 1970-talet är inte helt anpassad till dagens arbetsmarknad. Denna lagstiftning bidrar till att cementera arbetslösheten på en högre nivå än nödvändigt. Det behövs en lagstiftning som har en annan syn på medarbetarnas och företagens ömsesidiga relationer. De anställda ska ses som individer och inte bara som en del av ett kollektiv. Alla arbetstagare ska tillförsäkras grundläggande rättigheter, oavsett avtalsförhållanden eller facklig tillhörighet. Alla arbetstagare ska vara garanterade både positiv och negativ föreningsfrihet. Arbetsrätten är i alltför hög grad uppbyggd för att skydda dem som har arbete, och i alltför liten grad för att underlätta för människor att få ett fotfäste på arbetsmarknaden. Den nuvarande arbetsrätten består av ett svårgenomträngligt regelverk för det lilla företaget som skrämmar många från att nyanställa.

Det anförda innebär att motionerna A310 yrkande 12 (fp), A329 yrkandena 18 och 19 (kd), Kr232 yrkande 6 (m) och N248 yrkande 8 (m) bör bifallas och motion N227 yrkande 6 (fp) avslås.

2. LAS diskriminerande effekter (punkt 4) (fp)

av Erik Ullenhag (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 4 borde ha följande lydelse:
Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 2. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:A324 (fp).

Ställningstagande

Det är ett välkänt faktum att invandrade personer förlorade sina anställningar i mycket större omfattning än personer födda i Sverige under den djupa lågkonjunkturen som drabbade Sverige i början av 1990-talet. För andra tidsperioder har det också kunnat konstateras samma diskriminerande asymmetri. Orsakerna till denna bekymmersamma utveckling har flitigt debatterats och olika hypoteser har lanserats. Hittills har vi saknat empiriskt underlag för strukturella diskriminerande aspekter, inte minst vad gäller arbetsrättens roll i detta sammanhang.

Rapporten *Invandrarna, skyddet för anställningen och diskrimineringslagstiftningen* (IFAU, rapport 2003:4) av Chatarina Calleman är därför mycket inressant. Rapportens syfte är att diskutera "arbetsrättens roll för utrikes födda arbetstagares möjligheter att behålla sina anställningar". Studiens främsta resultat är bl.a. att utrikes födda arbetstagare förlorade sina anställningar i betydligt högre grad än personer födda i Sverige. Ingen attitydmässig diskriminering kunde beläggas som orsak till denna omständighet, utan orsakerna var av mer strukturell karaktär. Invandrares sårbarhet har samband med bl.a. att de oftare än arbetstagare födda i Sverige var visstidsanställda. Sårbarheten gällde emellertid också de invandrade arbetstagarna som hade tillsvidareanställning. Här spelade LAS i kombination med de områden de utrikes födda arbetade i en central roll. Detta gällde särskilt turordningsprincipen om "sist in – först ut". Det finns starka indikationer på att invandrade arbetstagare i stort sett gynnades när denna strikta turordningsregel frångicks. På samma sätt tyder en sammanställning som LO gjorde på att undantagsregeln för företag med högst tio anställda i regel gynnade de utlandsföddas möjligheter att behålla sina arbeten. Dessa resultat visar tydligt effekter av LAS som inte var avsedda när lagen stiftades och att LAS kanske systematiskt diskriminerar en mycket utsatt grupp i vårt samhälle.

Sveriges riksdag bör därför besluta om en översyn av LAS med fokus på lagens diskriminerande effekter.

Det anförda innebär att motion A324 (fp) bör bifallas.

3. Arbetstagarbegreppet (punkt 5) (m, kd)

av Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m), Annelie Enochson (kd) och Tobias Billström (m).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 3. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2003/04:A255 (m), 2003/04:A278 (kd) och 2003/04:A371 yrkande 22 (kd) och avslår motion 2003/04:A304 yrkande 1 (v).

Ställningstagande

Vi anser att uppdraget som familjehemsförälder är mycket viktigt. Familjehemsföräldrar måste därför ges rätt till social, ekonomisk och rättslig trygghet. Ett sätt är att behandla uppdraget som familjehemsförälder som ett förvärvsarbete. Detta skulle få till följd att familjehemsföräldern är att betrakta som en arbetstagare som kommer att omfattas av den arbetsrättsliga skyddslagstiftningen.

Det anförda innebär att motionerna A255 (m), A278 (kd), A371 yrkande 22 (kd) bör bifallas och motion A304 yrkande 1 (v) avslås.

4. Godkännande av central arbetstagarorganisation vid avsteg från LAS (punkt 6) (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 4. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:A304 yrkandena 2, 6 och 7 (v).

Ställningstagande

Grundbulten för facklig verksamhet är rätten att teckna kollektivavtal. Den svenska arbetsrätten är i stort sett dispositiv, dvs. parterna kan ersätta lagarna med kollektivavtal. För att garantera att avvikelser inte utnyttjas på ett otillbörligt sätt har det tidigare funnits en regel om att avtal om avvikelser från lagen ska vara träffade eller godkända av central arbetstagarorganisation.

Riksdagen genomförde den 1 januari 1997 en lagändring som innebär att avtal om avvikelser från reglerna om tidsbegränsade anställningar, turordningsregler, regler om företrädesrätt m.m. får träffas av den lokala arbetstagarorganisationen. Det innebär att arbetstagarnas lagliga rättigheter inte säkert kommer att vara lika för alla. På arbetsplatser med svaga lokala arbetstagarorganisationer kan alla dispositiva delar av LAS komma att avtalas bort. Arbetsgivarna kan på så sätt försätta det lokala facket i rena utpressningssituationer med krav på försämringar av anställningsskyddet som villkor för nyanställningar eller för att fler skall få behålla sitt arbete.

Vänsterpartiet anser att den gamla huvudprincipen ska gälla, dvs. att grundskyddet i LAS inte ska kunna avtalas bort. Branschanpassningen av

vissa bestämmelser ska enbart kunna ske genom överenskommelser på central nivå. Sedan kan förbunden delegera ned förhandlingsrätten till lokal nivå utifrån de lokala organisationernas styrka och önskemål.

JämO har också pekat på att forskningen visat att kvinnor blivit sämre behandlade än män när avsteg görs från den lagreglerade turordningen och s.k. avtalsturlistor upprättas. Inte bara kvinnor i fertil ålder väljs bort, det gäller också äldre, invandrare och funktionshindrade. Tendensen att välja bort dessa grupper brukar förklaras med att den lokala arbetstagarorganisationen ställs inför risken att se driften nedlagd eller flyttad till annan ort. Förhandlingspositionen blir då inte särskilt god när det gäller att slå vakt om arbetstagare som på grund av fördomar och schablontänkande anses vara "riskfaktorer" i verksamheten. Detta visar, enligt JämO, att det finns ett större intresse och kompetens hos förbunden på central nivå att vara "grindvakt" mot diskriminering. Ännu sämre skulle skyddet bli för grupper med svag ställning om arbetsgivaren helt utan saklig grund och ensidigt skulle kunna göra avvikelser från turordningen. För att komma tillrätta med diskriminering på grund av kön, ålder, etnicitet och funktionshinder vid arbetsbristuppsägningar bör det krävas att avtalsturlistor alltid ska godkännas av central arbetstagarorganisation.

Det anförda innebär att motion A304 yrkandena 2, 6 och 7 (v) bör bifallas.

5. Tidsbegränsad anställning m.m. (punkt 8) (m, c)

av Margareta Andersson (c), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m), och Tobias Billström (m).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 5. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:A357 (m, fp, kd, c) och avslår motionerna 2003/04:A213 (fp), 2003/04:A225 (s), 2003/04:A236 (s), 2003/04:A292 yrkandena 2 och 3 (v), 2003/04:A304 yrkandena 10–12 (v), 2003/04:A323 i denna del (s), 2003/04:A329 yrkande 20 (kd) och 2003/04:A370 yrkande 3 i denna del (fp).

Ställningstagande

I LAS är stadgat att anställningar som huvudregel ska gälla tills vidare medan anställningar för begränsad tid bara godkänns i vissa speciella fall som anges i lagen. Detta var grunddragen redan när LAS infördes i mitten på 1970-talet, men därefter har det skett förändringar, både i regelverket och i den verklighet som lagen reglerar.

Under årens lopp har fler möjligheter till tidsbegränsade anställningar införts. År 1982 infördes en möjlighet att provanställa. Att kunna provanställa en person tillgodoser ett starkt behov inom arbetslivet. Att anställa någon för en mer fast relation är ett omfattande åtagande, och innan detta sker måste arbetsgivaren vara rimligt säker på att den anställda är rätt person för jobbet.

Sedan 1997 kan en arbetsgivare och en enskild arbetstagare avtala om en överenskommen visstidsanställning, som till skillnad från andra tidsbegränsade anställningar tillåter arbetsgivaren att tidsbegränsa anställningen utan att några särskilda omständigheter redovisas. Även denna form fyller ett viktigt behov inom yrkeslivet.

Den ursprungliga systematiken i lagen har alltså brutits genom att det har införts nya anställningsformer som delvis överlappar de ursprungliga. De tidsbegränsade anställningarna har blivit allt vanligare. Detta beror på förändringar i yrkeslivet. Ett vanligt mönster är att den som är ny på arbetsmarknaden skaffar sig yrkeserfarenhet genom tillfälliga arbeten för att sedan få en tillsvidareanställning.

Bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar har blivit otidsenliga och för komplicerade. Det finns behov av att göra reglerna mer flexibla och bättre anpassade till de mindre företagens situation. Vi anser alltså att det är dags för en reform av regelverket. Det är viktigt att ha i åtanke att den arbetsrättsliga regleringen ska tillämpas även på små arbetsplatser som saknar särskilt utbildad personal i anställningsfrågor.

Det anförda innebär att motion A357 (m, fp, kd, c) bör bifallas och motionerna A213 (fp), A225 (s), A236 (s), A292 yrkandena 2 och 3 (v), A304 yrkandena 10–12 (v), A323 i denna del (s), A329 yrkande 20 (kd) och A370 yrkande 3 i denna del (fp) avslås.

6. Tidsbegränsad anställning m.m. (punkt 8) (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 6. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:A329 yrkande 20 (kd) och avslår motionerna 2003/04:A213 (fp), 2003/04:A225 (s), 2003/04:A236 (s), 2003/04:A292 yrkandena 2 och 3 (v), 2003/04:A304 yrkandena 10–12 (v), 2003/04:A323 i denna del (s), 2003/04:A357 (m, fp, kd, c) och 2003/04:A370 yrkande 3 i denna del (fp).

Ställningstagande

I LAS är stadgat att anställningar som huvudregel ska gälla tills vidare medan anställningar för begränsad tid bara godkänns i vissa speciella fall som anges i lagen. Detta var grunddragen redan när LAS infördes i mitten på 1970-talet, men därefter har det skett förändringar, både i regelverket och i den verklighet som lagen reglerar.

Under årens lopp har fler möjligheter till tidsbegränsade anställningar införts. År 1982 infördes en möjlighet att provanställa. Att kunna provanställa en person tillgodoser ett starkt behov inom arbetslivet. Att anställa någon för en mer fast relation är ett omfattande åtagande, och innan detta sker måste

arbetsgivaren vara rimligt säker på att den anställda är rätt person för jobbet. Sedan 1997 kan en arbetsgivare och en enskild arbetstagare avtala om en överenskommen visstidsanställning, som till skillnad från andra tidsbegränsade anställningar tillåter arbetsgivaren att tidsbegränsa anställningen utan att några särskilda omständigheter redovisas. Även denna form fyller ett viktigt behov inom yrkeslivet.

Den ursprungliga systematiken i lagen har alltså brutits genom att det har införts nya anställningsformer som delvis överlappar de ursprungliga. De tidsbegränsade anställningarna har blivit allt vanligare. Detta beror på förändringar i yrkeslivet. Ett vanligt mönster är att den som är ny på arbetsmarknaden skaffar sig yrkeserfarenhet genom tillfälliga arbeten för att sedan få en tillsvidareanställning.

Bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar har blivit otidsenliga och för komplicerade. Det finns behov av att göra reglerna mer flexibla och bättre anpassade till de mindre företagens situation. Men samtidigt finns det anledning att se över floran av visstids- och provanställningar. Vi anser alltså att det är dags för en reform av regelverket. Det är viktigt att ha i åtanke att den arbetsrättsliga regleringen ska tillämpas även på små arbetsplatser som saknar särskilt utbildad personal i anställningsfrågor.

Arbetslivsinstitutet har behandlat frågan om tidsbegränsade anställningsformer i departementspromemorian *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*, och föreslagit en modell för sådana anställningar som skulle innebära försämringar, inte minst för de mindre företagen. Vi kristdemokrater anser inte att denna utredning löser de problem som finns på ett tillfredsställande sätt.

Kristdemokraterna anser att det finns behov av att göra en översyn av arbetsrätten. En åtgärd skulle kunna vara att sanera floran av visstids- och provanställningar. Det bör räcka med två slag av tidsbegränsade anställningar, dels vikariat i högst tre år, dels prov- och projektanställning i högst tolv månader. Andra projektanställningar bör endast kunna förekomma efter överenskommelse mellan den lokala arbetstagarorganisationen och arbetsgivaren. Dessutom borde det finnas en generell provanställningsperiod.

Det anförda innebär att motion A329 yrkande 20 (kd) bör bifallas och motionerna A213 (fp), A225 (s), A236 (s), A292 yrkandena 2 och 3 (v), A304 yrkandena 10–12 (v), A323 i denna del (s), A357 (m, fp, kd, c) och A370 yrkande 3 i denna del (fp) avslås i de delar de inte kan anses tillgodosedda genom det som anförts i reservationen.

7. Skydd för gravida och föräldralediga (punkt 9) (kd, c)

av Margareta Andersson (c), Stefan Attefall (kd) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 7. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2003/04:A247 yrkande 14 (c) och 2003/04:A371 yrkande 15 (kd) och avslår motionerna 2003/04:A283 yrkandena 1 och 2 (mp), 2003/04:A304 yrkande 5 (v), 2003/04:A307 yrkande 15 (fp), 2003/04:A318 (s) och 2003/04:A359 (s).

Ställningstagande

Vi anser att ett barnvänligt arbetsliv är bra både för arbetsgivare, arbetstagare och barnen. Det är av största vikt att arbeta fram former för ett mer barnvänligt arbetsliv. Kännetecknande för ett sådant arbetsliv bör vara hög flexibilitet och tillåtande attityder. Arbetslivet ska möjliggöra ett aktivt föräldraskap där föräldraskap betraktas som en kompetenshöjning och en viktig samhällsuppgift. Vi anser att föräldralediga behöver ett starkare skydd. De som är eller har varit föräldralediga måste garanteras rätten att återuppta sitt arbete utan försämrade villkor. Man ska också få tillgodoräkna sig förbättringar som arbetskamraterna erhållit under tiden. Det kan gälla generella lönehöjningar eller utbildningar. Ett annat konkret krav är att uppsägningstiden för föräldralediga arbetstagare ska börja löpa först när arbetstagaren helt eller delvis är tillbaka i sitt arbete.

Det anförda innebär att motionerna A247 yrkande 14 (c) och A371 yrkande 15 (kd) bör bifallas och motionerna A283 yrkandena 1 och 2 (mp), A304 yrkande 5 (v), A307 yrkande 15 (fp), A318 (s) och A359 (s) avslås.

8. Skydd för gravida och föräldralediga (punkt 9) (fp)

av Erik Ullenhag (fp).

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 2003/04:A307 yrkande 15 (fp) och avslår motionerna 2003/04:A247 yrkande 14 (c), 2003/04:A283 yrkandena 1 och 2 (mp), 2003/04:A304 yrkande 5 (v), 2003/04:A318 (s), 2003/04:A359 (s) och 2003/04:A371 yrkande 15 (kd).

Ställningstagande

Anställningsskyddet för gravida och föräldralediga måste stärkas. 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. Villkoren vid uppsägningar och andra åtgärder bör noga granskas, och framkommer det att arbetsgivare och arbetstagarorganisationer missgynnar gravida och föräldralediga vid förhandlingar som föregår åtgärden bör man överväga att skärpa lagstiftningen.

Det anförda innebär att motion A307 yrkande 15 (fp) bör bifallas och motionerna A247 yrkande 14 (c), A283 yrkandena 1 och 2 (mp), A304 yrkande 5 (v), A318 (s), A359 (s) och A371 yrkande 15 (kd) avslås.

9. Tilläggsförsäkring till föräldraförsäkringen (punkt 10) (c)

av Margareta Andersson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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 motion 2003/04:A302 yrkande 16 (c).

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 A302 yrkande 16 (c) bör bifallas.

10. Uppsägning av personliga skäl (punkt 11) (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

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 10. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:A304 yrkande 9 (v).

Ställningstagande

Begreppet saklig grund är centralt i LAS. Om en arbetsgivare önskar säga upp en anställd ska denne ha saklig grund för sitt beslut. Dessa skäl kan sedan prövas av domstol. Vad som bedöms vara sakliga skäl kan variera över tid

beroende på ändrade värderingar och ett förändrat näringsliv. Det som bedöms vara saklig grund i en butik behöver inte vara det i en gruva.

Samma lagstiftning kan också tolkas på olika sätt beroende på strukturmöjliggöring, kommersialisering av vård och skola, nya styrsystem med starka företagskulturer där likriktning av värderingar eftersträvas m.m. Lagstiftaren måste vara medveten om att lagars innehåll och rättstillämpningen på detta sätt kan förändras och luckras upp.

Att bli uppsagd av personliga skäl är i dagens samhälle ett hårt straff. Det har hänt att arbetstagare t.o.m. avskedats på grund av smärre förseelser, vilket godtagits av Arbetsdomstolen. Vänsterpartiet menar att misshandeln m.m. måste vara verkligt grov om en uppsägning ska kunna tillgripas. Rättspraxis bör skärpas. Mindre drastiska och alternativa påföljder som kan tillgripas i stället för uppsägning och avskedande måste skapas.

Vänsterpartiet menar att det behövs en skärpning av kravet på saklig grund för uppsägning av personliga skäl.

Det anförda innebär att motion A304 yrkande 9 (v) bör bifallas.

11. Turordning vid uppsägning m.m. (punkt 12) (m, fp, kd, c, mp)

av Margareta Andersson (c), Erik Ullenhag (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m), Ulf Holm (mp), Annelie Enochson (kd) och Tobias Billström (m).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 11. Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A217 (s), 2003/04:A228 (s), 2003/04:A234 (s), 2003/04:A237 (s), 2003/04:A242 (s), 2003/04:A244 (s), 2003/04:A250 (s), 2003/04:A292 yrkande 4 (v), 2003/04:A304 yrkande 3 (v), 2003/04:A317 (s) och 2003/04:A323 i denna del (s).

Ställningstagande

I utskottet är åter frågan om upphävande av tvåpersonsundantaget i 22 § andra stycket LAS uppe för behandling. Sedan bestämmelsen infördes den 1 januari 2001 har drygt tre 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 då 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 undantagsregeln är avsedd för att nyckelpersoner ska kunna stanna kvar i verksamheten.

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

Motionerna A217 (s), A228 (s), A234 (s), A237 (s), A242 (s), A244 (s), A250 (s), A292 yrkande 4 (v), A304 yrkande 3 (v), A317 (s) och A323 i denna del (s) avstyrks.

12. Dubbelräknad turordningstid (punkt 13) (fp)

av Erik Ullenhag (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 12. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:A370 yrkande 3 i denna del (fp).

Ställningstagande

LAS innehåller en regel om att anställningstid efter 45 års ålder räknas dubbelt om en turordningslista behöver göras vid uppsägning på grund av arbetsbrist. För dem som varit anställda länge hos samma arbetsgivare spelar regeln inte någon större roll. Den utgör däremot ett hinder för den som blivit arbetslös eller av andra skäl vill byta arbete i medelåldern eller nära pensioneringen. Bestämmelsen ökar motståndet att anställa medelålders och äldre personer och minskar på så sätt rörligheten på arbetsmarknaden. Risken för ofrivilligt tidig pensionsavgång ökar också. Folkpartiet vill avskaffa LAS regel om dubbelberäknad turordningstid.

Det anförda innebär att motion A370 yrkande 3 i den nu berörda delen (fp) bör bifallas.

13. Förkortad företrädesrätt till återanställning (punkt 14) (m, kd)

av Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m), Annelie Enochson (kd) och Tobias Billström (m).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 13. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:A329 yrkande 21 (kd).

Ställningstagande

Vi anser att det finns behov av att göra arbetsrätten mer flexibel och bättre anpassad till framför allt de mindre företagens situation. En ändring är att förkorta tidsgränsen för företrädesrätt till återanställning. En alltför lång tid innebär en risk att arbetsgivare dröjer med att nyanställa trots att det finns behov av att utöka personalstyrkan. Med en kortare tid stimuleras nyanställningar, vilket är särskilt viktigt vid hög arbetslöshet. Det kan också bidra till att effekterna av en konjunkturuppgång får bättre genomslag på arbetsmarknaden. En förkortad företrädesrätt ökar också den nödvändiga flexibiliteten. Möjligheterna att finna den rätta kompetensen när ett behov av nyanställning uppstår blir bättre. Vi föreslår därför att företrädesrätten till återanställning förkortas till sex månader.

Det anförda innebär att motion A329 yrkande 21 (kd) bör bifallas.

14. Företrädesrätt för deltidsanställda (punkt 16) (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 14. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:A371 yrkande 31 (kd) och avslår motion 2003/04:A304 yrkande 8 (v).

Ställningstagande

Kvinnor arbetar deltid i betydligt större utsträckning än män. Flest deltids-tjänster finns inom offentlig sektor, hotell och restaurang samt handel. Trots att det i vissa branscher råder en stor arbetskraftsbrist kvarstår problemet med de deltidsarbetande som vill ha högre sysselsättningsgrad. Många av de deltidsarbetande klarar inte den egna försörjningen, vilket ofta är skälet för att vilja öka sin anställningsgrad. Det är mycket viktigt att de som så önskar får möjlighet att gå upp i anställningsgrad och att nya tjänster som inrättas blir heltidstjänster. Kristdemokraterna menar att offentlig sektor, dvs. politiker, har ett stort ansvar för att tillskapa heltidstjänster. Däremot kan lagstiftning skapa en fyrkantighet om den ska införas samtidigt inom alla sektorer.

Samtidigt som det är mycket viktigt att deltidsarbetande som vill arbeta heltid ges den möjligheten, är det lika viktigt att den som av olika skäl vill gå ned i tjänstgöringsgrad bereds möjlighet till detta. Önskemålen ser olika ut i olika skeden av livet och bör tillgodoses i största möjliga utsträckning för att människor ska ha fungerande liv.

Det anförda innebär att motion A371 yrkande 31 (kd) bör bifallas och motion A304 yrkande 8 (v) avslås.

15. Facklig vetorätt (punkt 17) (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

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 15. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:A304 yrkande 15 (v).

Ställningstagande

Vänsterpartiet vill ha en utvidgad och förstärkt facklig vetorätt. I vissa fall kan en facklig organisation lägga in sitt veto mot tänkt åtgärd av arbetsgivaren. Innan en arbetsgivare låter någon utföra visst arbete för sin räkning, ska arbetsgivaren förhandla med den kollektivavtalsbundna fackliga organisationen. Förutsättningen för att en facklig organisation ska kunna utnyttja sin vetorätt är enligt nuvarande regler att en sådan förhandling ägt rum. Om arbetsgivaren inte fullgör sin förhandlingsskyldighet kan inget veto läggas. I det läget finns ingen möjlighet att hindra ett oseriöst entreprenadföretag via vetorätten. Vänsterpartiet menar att den fackliga organisationen bör kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet. Arbetsgivare som bryter mot lagen ska inte få fördelar av detta. Rätten att besluta om veto bör ligga på den nivå inom organisationen som den fackliga organisationen själv beslutar. Variationen mellan de olika fackliga organisationerna är stor. Vänsterpartiet anser alltså att hänvisningen i MBL till centrala arbetstagarorganisationen bör tas bort. Arbetstagarorganisationen kan endast lägga veto i "fackliga frågor" om företaget för en politik som anses strida mot "god sed på arbetsmarknaden". Avsaknad av kollektivavtal anses inte strida mot "god sed", utan den omständigheten utgör endast en del av helhetsbedömningen av den frågan. Det kan t.o.m. vara lättare att lägga veto mot ett företag som har kollektivavtal, om företaget vid upprepade tillfällen brutit mot avtalet. Ett företag utan kollektivavtal kan på ett helt annat sätt än en kollektivavtalsbunden arbetsgivare ensidigt förändra löne- och anställningsvillkor. Om ett företag har skrivit under ett kollektivavtal innebär detta inte enbart en garanti för att rätt lön betalas utan även att den anställde omfattas av samtliga försäkringar. Att något strider mot "god sed på arbetsmarknaden" är alltför vagt för att täcka den nu avsedda situationen och därmed utgöra grund för fackföreningarnas beslut att lägga veto mot företag. Det är viktigt att kunna ingripa mot företag som t.ex. bedriver social dumpning. Det är också viktigt att slå vakt om kollektivavtalen så att inte utländsk arbetskraft som arbetar i Sverige utsätts för diskriminering. Flera fackförbund inom LO har problem eftersom utlänningar utnyttjas som billig arbetskraft i Sverige. Det innebär både att utländsk arbetskraft diskrimineras och att svenska kollektivavtal undergrävs. Vänsterpartiet anser alltså att redan den omständigheten att kollektivavtal saknas ska kunna utgöra grund för vetorätt enligt 39 och 40 §§ MBL.

Det anförda innebär att motion A304 yrkande 15 (v) bör bifallas.

16. Stridsåtgärder (punkt 18) (m, kd)

av Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m), Anne-lie Enochson (kd) och Tobias Billström (m).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 16. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2003/04:A229 (m) och 2003/04:A329 yrkandena 22 och 23 (kd).

Ställningstagande

Vi menar att rätten för arbetsmarknadens parter att vidta stridsåtgärder har en funktion att fylla på den svenska arbetsmarknaden. Det bör dock etableras en rimligare balans mellan parterna vid arbetskonflikter. En mer välvägd ordning kan åstadkommas bl.a. genom att rätten till sympatiåtgärder begränsas och att proportionalitetskrav införs. Kravet på proportionalitet behövs för att begränsa möjligheten till stridsåtgärder som kostar lite för den egna organisationen men orsakar stora kostnader för motparten och tredje man. Proportionalitetskrav ska inte bara gälla den första stridsåtgärden utan även svarsåtgärden.

Huvudprincipen i svensk arbetsrätt är att strejkrätt föreligger när parterna inte är bundna av kollektivavtal i förhållande till varandra. Vid sympatikonflikter är det i dag tillåtet att vidta stridsåtgärder även mot sin egen kollektivavtalspart. Vi anser att huvudregeln ska upprätthållas och att parter som är bundna av kollektivavtal inte ska få vidta stridsåtgärder mot varandra. Ett annat skäl till varför sympatiåtgärder bör förbjudas är den snabba tekniska utvecklingen på marknaden. Företagens ökade beroende av den nya tekniska utvecklingen gör dem extremt känsliga när arbetstagare med den rätta tekniska kompetensen tas ut i strejk eller av andra skäl inte kan utföra sitt arbete. Det finns inga rimliga skäl till varför sympatiåtgärder ska tillåtas som ett instrument vid arbetsmarknadskonflikter.

Det anförda innebär att motionerna A229 (m) och A329 yrkandena 22 och 23 (kd) bör bifallas.

17. Yttrandefrihet för privatanställda (punkt 22) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 17. Riksdagen bifaller därmed motion

2003/04:A207 yrkandena 1 och 2 (mp) och avslår motionerna 2003/04:A271 (s) och 2003/04:A303 yrkande 1 (fp).

Ställningstagande

Ett stort och växande problem är tystnaden på arbetsplatserna. 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 den 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. Även arbetstagare hos privata arbetsgivare bör omfattas av ökad yttrandefrihet. Miljöpartiet anser att departementspromemorian Ds 2001:9 bör läggas till grund för ny lagstiftning. Regeringen bör återkomma med förslag om sådana lagändringar.

Det anförda innebär att motion A207 yrkandena 1 och 2 (mp) bör bifallas och motionerna A271 (s) och A303 yrkande 1 (fp) avslås.

18. ILO m.m. (punkt 23) (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 18. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:U351 yrkande 3 (kd) och avslår motionerna 2003/04:A274 (s), 2003/04:A325 (s) och 2003/04:A345 (s).

Ställningstagande

Kristdemokraterna anser att arbetsrätten kräver internationellt samarbete, med särskild hänsyn till utvecklingsländernas villkor. Tillämpningen av arbetsrätten får inte innebära att negativa sanktioner riktas mot u-länderna. I stället måste Sverige och EU ta initiativ till en förstärkning av den internationella arbetsrätten genom positiva instrument – exempelvis tekniskt bistånd inom arbetsrättsområdet eller noggrannare kontroll av hur länder tillämpar arbetsrätten. Det finns flera exempel på positiva insatser.

Det handlar om att säkra tillämpningen av ILO:s fyra huvudprinciper: organisationsfrihet och förhandlingsfrihet, förbud mot tvångsarbete, avskaffande av barnarbete och avskaffande av diskriminering. Det finns flera möjligheter att stärka dessa principer internationellt, inte minst genom insatser från näringslivet. Vidare kan u-länder som uppfyller ILO:s principer ges en

positiv särbehandling inom ramen för s.k. generella preferenssystem. Möjligheterna att stärka den klagomålsprocedur som finns inom ILO bör också undersökas. I dag kan ett klagomål leda till att en undersökningskommission sätts upp. Den kan sedan avge rekommendationer till ILO:s medlemsländer. Några samordnade åtgärdsalternativ finns dock inte. Det tekniska bistånd som bl.a. ILO ger för att underlätta formulering och implementering av lagstiftning på arbetslivsområdet har också visat sig framgångsrikt och bör fortsätta. Sanktioner bör undvikas. I dag hyser många u-länder misstankar om att arbetsrätten kommer att innebära förtäckt protektionism.

Det vi här har sagt bör riksdagen tillkännage för regeringen som sin mening.

Det anförda innebär att motion U351 yrkande 3 (kd) bör bifallas och motionerna A274 (s), A325 (s) och A345 (s) bör avslås.

19. Ledighet för att ta hand om barn upp till tre år (punkt 24) (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 19. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:Sf380 yrkande 12 (kd) och 2003/04:Sf404 yrkande 10 (kd) och avslår motion 2002/03:So514 yrkande 5 (mp).

Ställningstagande

All modern forskning kring familjen och dess betydelse visar att den är den bästa grunden för både barn och vuxna. I en väl fungerande familj får vi den start i livet som vi behöver för att vara trygga i oss själva. Den lagstadgade rätten till tjänstledighet (hel- eller deltid) när man blir förälder bör därför förlängas från ett och ett halvt år till tre år. Föräldrarna ska ha bibehållen rätt att återvända till sitt arbete. De ska kunna dela upp ledigheten mellan sig om båda föräldrarna förvärvsarbetar eller studerar. Detta är en naturlig konsekvens av att vi vill göra det möjligt för den som vill att förlänga tiden tillsammans med sina barn när de är små. Man ska inte behöva säga upp sig för att kunna göra detta.

Det anförda innebär att motionerna 2002/03:Sf380 yrkande 12 (kd) och Sf404 yrkande 10 (kd) bör bifallas och motion 2002/03:So514 yrkande 5 (mp) avslås.

20. Ledighet för att ta hand om barn upp till tre år (punkt 24) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 20. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:So514 yrkande 5 (mp) och avslår motionerna 2002/03:Sf380 yrkande 12 (kd) och 2003/04:Sf404 yrkande 10 (kd).

Ställningstagande

Miljöpartiet anser att vuxna behöver bli mer närvarande i barnens liv. Att sätta barnen i centrum innebär att ge dem mycket tid. I en grön familjepolitik sätts barnen i centrum.

Föräldrar som vill stanna hemma med sina barn en längre tid än vad föräldraförsäkringen tillåter ska ges möjlighet till det utan att behöva riskera sitt arbete eller att arbetsgivaren vägrar. Vi menar att föräldrar ska ha rätt till tre års tjänstledighet för att ta hand om sina barn. För att detta inte ska bli kontra-produktivt är det viktigt att lagstiftningen skyddar dem som är föräldralediga eller hemma en längre period med sina barn.

Det anförda innebär att motion 2002/03:So514 yrkande 5 (mp) bör bifallas och motionerna 2002/03:Sf380 yrkande 12 (kd) och Sf404 yrkande 10 (kd) avslås.

21. Ett barnvänligare arbetsliv (punkt 25) (c)

av Margareta Andersson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag under punkt 25 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 21. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:So250 yrkande 8 (c) och 2003/04:So500 yrkande 9 (c).

Ställningstagande

Utgångspunkten för Centerpartiet är alla barns behov av trygghet och livskvalitet samt insikten om föräldraskapets och familjens centrala betydelse för möjligheten att uppfylla dessa behov. Föräldrar och barn måste få mer tid tillsammans. Ett barnvänligt arbetsliv förutsätter förändringar på i stort sett alla arbetsplatser. Det måste till en friare syn på arbete och ökade möjligheter för den enskilde att ha inflytande över arbetstider och uppläggning av arbetet. Centerpartiet vill därför ta initiativ till överläggningar mellan arbetsmarknadens parter kring frågor om barnvänligt arbetsliv. Arbetslagstiftningen bör moderniseras så att den gynnar okonventionella lösningar och därmed stäm-

mer bättre överens med det moderna arbetslivet, med bl.a. krav på flexibel arbetstid och en lagstadgad rätt för alla föräldrar att minska sin arbetstid ned till halvtid under barnens första åtta år.

Det anförda innebär att motionerna 2002/03:So250 yrkande 8 (c) och So500 yrkande 9 (c) bör bifallas.

22. Ledighet för att ta hand om anhöriga (punkt 27) (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att utskottets förslag under punkt 27 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 22. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:So508 yrkande 6 (kd) och 2003/04:So641 yrkande 6 (kd) och avslår motion 2003/04:So574 yrkande 15 (mp).

Ställningstagande

Kristdemokraterna menar att anhörigrollen måste uppvärderas och erkännas för att möta framtidens behov. Frågan om de anhöriga enbart ska få olika typer av stöd eller om det ska bli aktuellt att yngre anhöriga ska kunna anställas och omfattas av trygghetsförsäkringar och pensionsavtal måste lyftas fram. Kristdemokraterna anser att det ska finnas rätt till tjänstledighet helt eller deltid för vård av anhörig. Det skulle underlätta för många anhöriga. Det skulle även vara ett erkännande av insatsen. Tjänstledigheten bör ges endast under kortare perioder, exempelvis tre månader i taget, eftersom man inte i förväg kan veta hur stort vårdbehovet kommer att vara. På sikt borde man kunna diskutera möjligheten att minska sin arbetstid för att vårda en anhörig under längre tid.

Det anförda innebär att motionerna 2002/03:So508 yrkande 6 (kd) och So641 yrkande 6 (kd) bör bifallas och motion So574 yrkande 15 (mp) avslås.

23. Ledighet för att ta hand om anhöriga (punkt 27) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att utskottets förslag till beslut under punkt 27 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 23. Riksdagen bifaller därmed motion 2003/04:So574 yrkande 15 (mp) och avslår motionerna 2002/03:So508 yrkande 6 (kd) och 2003/04:So641 yrkande 6 (kd).

Ställningstagande

Vi i Miljöpartiet vill peka på att det inte är lätt att vara anhörig till en person med psykiska problem. Inte minst är det svårt om personen i fråga inte tycker sig ha några problem och inte vill söka hjälp. Det är viktigt att den öppna psykiatrin ändrar sitt arbetssätt och dels har möjlighet att verkligen hjälpa anhöriga, dels visar mer engagemang även när individen drar sig undan. Om läkaren då tar frustrationen hos anhöriga på allvar och hittar ett sätt att samarbeta är detta mycket värt.

Förutom stöd till anhöriga anser vi också att stödgrupper ska erbjudas, gärna för vuxna anhöriga till psykiskt sjuka, och väldigt viktigt är att det finns sådana stödgrupper för barn till psykiskt sjuka. Miljöpartiet vill också införa en rätt till tjänstledighet för vård av anhörig. Det kan vara kortare tider, som rätten till ledighet för fackligt uppdrag, men också gälla längre perioder.

Det anförda innebär att motion 2002/03:So574 yrkande 15 (mp) bör bifallas och motionerna 2002/03:So508 yrkande 6 (kd) och So641 yrkande 6 (kd) bör avslås.

24. Rätt att gå ned i arbetstid för äldre (punkt 31) (kd)

av Stefan Attefall (kd) och Annelie Enochson (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 24. Riksdagen bifaller därmed motionerna 2002/03:A224 yrkande 4 (kd) och 2003/04:A308 yrkande 2 (kd).

Ställningstagande

Äldre personer är en resurs – också på arbetsmarknaden. För Kristdemokraterna är det viktigt att frihet och trygghet präglar den svenska arbetsmarknaden. Äldre personer ska kunna anpassa sitt arbete utifrån sin egen unika situation. Vill man trappa ned sin arbetstid några år före pensioneringen ska man kunna göra det. Om man vill försätta att arbeta även efter ordinarie pensionsålder ska man kunna göra det. Att möjliggöra för den enskilde att öka flexibiliteten vid övergången från heltidsarbete till ett liv med mer fritid är viktigt. Lagstadgad rätt bör därför införas att gå ned i arbetstid från 61 års ålder. Med det nya pensionssystemet kan man själv, från 61 års ålder, välja hur man vill kombinera arbetstid och pensionsuttag. Rätten att arbeta i mindre omfattning skulle möjliggöra för fler att delta i arbetslivet under längre tid.

Det anförda innebär att motionerna 2002/03:A224 yrkande 4 (kd) och A308 yrkande 2 (kd) bör bifallas.

25. Helgdagar (punkt 32) (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som framförs under Ställningstagande i reservation 25. Riksdagen bifaller därmed motion 2002/03:A243 yrkandena 1 och 2 (mp) och avslår motion 2002/03:A250 yrkandena 1 och 2 (fp).

Ställningstagande

Vi i Miljöpartiet tycker att det är bra att det inte längre finns någon statskyrka i Sverige. Många bindningar är dock kvar mellan stat och kyrka. Det är dags att i praktiken separera religionen från de statliga angelägenheterna. I dag har samtliga nationella helgdagar, utom 1 maj, en religiös innebörd. Det kan leda till problem för dem som tillhör en annan religion och för icke-troende. Vill man vara ledig i slutet av ramadan eller på t.ex. världsmiljödagen den 5 juni, i stället för på annandag påsk eller pingst, tvingas man, om den möjligheten finns, att använda sina semesterdagar. De som bor och lever i detta mångkulturella land borde inte pådyvlas vissa religiösa helgdagar. I stället för att staten bestämmer helgdagarna, borde varje individ ha rätt att välja sina helgdagar och att ha ett individuellt helgkonto. Vid en bestämd tidpunkt ska man ha möjlighet att välja vilka dagar man vill rubricera som helgdagar och därmed vilka dagar man kan få vara ledig. Det måste slås fast hur många årliga helgdagar varje individ ska vara berättigad till. För de helgdagar individen väljer ska han eller hon ha samma arbetsrättsliga rättigheter som i dag att till exempel få ut övertidsersättning och annat. Ett annat, men något mindre lyckat, alternativ är att förlänga antalet semesterdagar med lika många dagar som de avskaffade nationella helgdagarna uppgår till.

Det anförda innebär att motion 2002/03:A243 yrkandena 1 och 2 (mp) bör bifallas och motion 2002/03:A250 yrkandena 1 och 2 (fp) bör avslås.

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.

1. Skydd för gravida och föräldralediga (punkt 9) (v, mp)

av Camilla Sköld Jansson (v) och Ulf Holm (mp).

En viktig fråga är skyddet mot olika former av diskriminering. Exempel på regler om icke-diskriminering är LAS krav på saklig grund för uppsägning och regeln i samma lag om en fastlagd ordning för företrädesrätt till återanställning. En drabbad grupp i flera olika avseenden är gravida och föräldralediga. Denna grupp är särskilt utsatt och behöver förstärkt skydd.

Med anledning därav bör regeringen skyndsamt utarbeta lagförslag om ändring 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. Det skulle t.ex. kunna gälla att uppsägningstiden för föräldralediga börjar löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptagit sitt arbete eller att företrädesrätten till återanställning förlängs till tolv månader.

2. Yttrandefrihet för privatanställda (punkt 22) (v)

av Camilla Sköld Jansson (v).

Yttrande- och meddelarfriheten är två av den svenska demokratins grundvalar. Dessa friheter ger underlag för nyhetsförmedling, opinionsbildning och allmän debatt. Att meddelarfriheten och efterforskningsförbudet förstärks när det gäller offentlig verksamhet är viktigt men det är också dags att gå ett steg längre. Det borde vara en allmän samhällelig strävan att också privat verksamhet kännetecknas av största möjliga öppenhet. Meddelarfriheten bör nu utvidgas till att gälla även privatanställda fullt ut. Anställdas meddelarfrihet – med rimligt avvägd respekt för det som kan vara företagshemligheter – ska vara norm och efterforskningsförbudet gälla även privata arbetsgivare.

I dag finns två olika nivåer av yttrandefrihet för anställda. Jag är av den uppfattningen att reglerna i större utsträckning bör vara desamma för arbetstagare oavsett om de är anställda i privat eller offentlig verksamhet. Det ligger ett värde i att samma ordning, med kriminalisering av regelöverträdelser från arbetsgivarens sida, gäller över hela området. Det finns därför all anledning för regeringen att införa en lagstiftning av det slaget för alla anställda.

Ett särskilt problem uppstår när offentligt finansierad verksamhet övergår till att drivas i privat regi. Den grundlagsfästa meddelarfriheten och förbudet mot efterforskning gäller då inte längre. I stället inträder en långtgående tystnadsplikt med hänvisning till regler om skyddande av företagshemligheter.

Detta kan ge den privata verksamheten betydande konkurrensfördelar men skapar svårigheter när det gäller möjligheten att granska verksamheten. Vänsterpartiet anser att förslag till en sådan lagstiftning snarast ska presenteras och att denna så långt som möjligt ska bygga på samma principer som reglerna för offentliganställda.

I dag är det näst intill omöjligt för en arbetstagare på den privata arbetsmarknaden att tala öppet om missförhållanden som drabbar de anställda eller andra, eftersom arbetsgivaren då kan hänvisa till lagen om företagshemligheter. Detta leder inte sällan till att den som avslöjat missförhållandena mister sitt arbete utan möjligheter till kompensation eller ersättning. Det behövs således ett lagligt skydd för meddelarfrihet på privata arbetsplatser i allmänhet, inte bara för verksamheter som är offentligt finansierade. Regler måste tas fram för att tillförsäkra anställda i privat verksamhet rätten till meddelarfrihet. Att komplettera en sådan lagstiftning med regler för att skydda verkliga företagshemligheter torde ge företagen erforderligt skydd. Jag är bekymrad över att det händer så lite på området för yttrandefrihet för privatanställda.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

2003/04:122:

1. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens lag om arbetstagarinflytande i europabolag
2. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda
3. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens lag om ändring i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd

Motioner från allmänna motionstiden

2002/03:Sf380 av Alf Svensson m.fl. (kd):

12. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring enligt vad i motionen anförs om rätten till tre års tjänstledighet i samband med barns födelse.

2002/03:So250 av Maud Olofsson m.fl. (c):

8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om lagstadgad rätt för föräldrar att minska sin arbetstid till halvtid under barnets första åtta år.

2002/03:So508 av Rosita Runegrund m.fl. (kd):

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

2002/03:So514 av Peter Eriksson m.fl. (mp):

5. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen för att föräldrar skall ha rätt till 3 års tjänstledighet för att ta hand om sina barn.

2002/03:A224 av Annelie Enochson m.fl. (kd):

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

2002/03:A227 av Eva Flyborg (fp):

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

2002/03:A243 av Gustav Fridolin (mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om införandet av ett individuellt helgkonto som ersättning för dagens nationella helgdagar.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen, vid avslag på yrkande 1, som sin mening vad i motionen anförs om en förlängd semester som ersättning för dagens nationella helgdagar.

2002/03:A246 av Carina Hägg (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av ökade möjligheter till ledighet vid deltagande i verksamhet i frivilliga försvarsorganisationer.

2002/03:A250 av Helena Bargholtz m.fl. (fp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en utredning om röddagskonto.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ett försök inom statlig verksamhet att införa röddagskonto.

2002/03:A298 av Karin Pilsäter (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att föräldraledighetslagens bestämmelse om två veckors obligatorisk mammaledighet i samband med förlossning avskaffas.

2002/03:A325 av Helene Petersson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att i föräldraledighetslagen även medge fosterföräldrar rätt till ledighet vid mottagande av fosterbarn i 18 månader räknat från den tidpunkt då arbetstagen fått fosterbarnet i sin vård.

2002/03:A334 av Per Erik Granström m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om den lagstadgade rätten till ledighet vid samhällsuppdrag.

2003/04:U351 av Holger Gustafsson m.fl. (kd):

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stärka den internationella arbetsrätten genom stöd till International Labour Organisation (ILO).

2003/04:Sf327 av Birgitta Carlsson m.fl. (c):

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om förlängd tjänstledighet för att pröva ett nytt jobb.

2003/04:Sf404 av Alf Svensson m.fl. (kd):

10. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen om rätten till tre års tjänstledighet i samband med barns födelse i enlighet med vad som anförs i motionen.

2003/04:So500 av Maud Olofsson m.fl. (c):

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om lagstadgad rätt för föräldrar att minska sin arbetstid till halvtid under barnets första åtta år.

2003/04:So574 av Kerstin-Maria Stalin m.fl. (mp):

15. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagstiftningen så att rätten till tjänstledighet för vård av anhöriga etableras.

2003/04:So641 av Rosita Runegrund m.fl. (kd):

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

2003/04:Kr232 av Kent Olsson m.fl. (m):

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

2003/04:N227 av Tobias Krantz (fp):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en modernare arbetsrätt.

2003/04:N248 av Bo Lundgren m.fl. (m):

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

2003/04:A202 av Kenneth Johansson (c):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om generösare möjligheter än i dag till tjänstledighet för att starta eget företag.

2003/04:A207 av Barbro Feltzing och Yvonne Ruwaida (mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att departementspromemorian om yttrandefrihet läggs till grund för en proposition för att komma till rätta med tystnaden på våra arbetsplatser.

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en utredning om en ändring i medbestämmandelagen.

2003/04:A213 av Hans Backman (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) bör få ett tillägg som ålägger arbetsgivarna att erbjuda personer som varit timanställda hos samma arbetsgivare i 18 månader fast anställning.

2003/04:A217 av Christin Nilsson och Anita Jönsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening att ta bort möjligheten för arbetsgivare med färre anställda än tio att undanta två stycken anställda från turordningen i lagen om anställningsskydd.

2003/04:A219 av Hans Stenberg och Agneta Lundberg (s):

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

2003/04:A225 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s):

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

2003/04:A228 av Catherine Persson (s):

Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av 22 § LAS så att turordningsregler vid uppsägning ändras till den tidigare lydelse som gällde före den 1 januari 2001.

2003/04:A229 av Björn Hamilton (m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad motionen anförs om att begränsa rätten att utlysa sympatiåtgärder vid konflikt på arbetsmarknaden.

2003/04:A234 av Agneta Gille (s):

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

2003/04:A236 av Hillevi Larsson och Britt-Marie Lindkvist (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om att regeringen bör överväga att utvärdera konsekvenserna av den förkortade vikariattiden från 12 till 6 månader.

2003/04:A237 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s):

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

2003/04:A239 av Annelie Enochson (kd):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ändring i 7 § föräldraledighetslagen (1995:583).

2003/04:A242 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 om anställningsskydd vid arbetsplatser med mindre än tio anställda.

2003/04:A244 av Lars U Granberg (s):

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

2003/04:A247 av Margareta Andersson m.fl. (c):

14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att uppsägningstiden för den som är föräldraledig skall börja löpa först när arbetstagaren är tillbaka i arbetet.

2003/04:A250 av Jan Björkman och Kerstin Andersson (s):

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

2003/04:A252 av Jan Björkman och Kerstin Andersson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av regler för utvidgat ansvar vid företagsflyttar samt av enhetliga regler inom EU på arbetsmarknadsområdet.

2003/04:A255 av Anita Sidén och Magdalena Andersson (m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att vara familjehemsförälder skall kunna räknas som en anställning.

2003/04:A271 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.

2003/04:A274 av Åsa Lindestam (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om au pair och arbetsrätt.

2003/04:A278 av Mikael Oscarsson (kd):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om nödvändigheten av en översyn av villkoren för svenska familjehem.

2003/04:A283 av Ulf Holm m.fl. (mp):

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

2003/04:A292 av Ulla Hoffmann m.fl. (v):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att tillsätta en särskild utredning som får till uppgift att närmare utreda olika anställningsformers effekter ur ett klass- och könsperspektiv.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att den i yrkande 2 omnämnda utredningen även får i uppdrag att återkomma med ett samlat förslag på hur andelen visstidsanställningar sammantaget skall kunna minskas.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att göra en översyn av turordningsregler samt företrädesrätt och deras effekter ur ett köns- och klassperspektiv.

2003/04:A294 av Lars U Granberg (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om företags möjligheter att begära utdrag ur försäkringskassans register över sjukskrivningar och om hälsokontroll vid anställning.

2003/04:A297 av Mikael Oscarsson (kd):

Riksdagen begär att regeringen ser över möjligheten att arbetstagarrepresentanterna i svenska företagsstyrelser skall utses genom direkta, fria och hemliga val bland samtliga företags anställda.

2003/04:A298 av Carina Adolfsson Elgestam (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av rätt till ledighet för att utöva förtroendeuppdrag som representant för handikapporganisation.

2003/04:A302 av Margareta Andersson m.fl. (c):

16. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att lagstifta bort möjligheten för facken att inskränka företagets möjlighet att teckna tilläggsförsäkringar till föräldraförsäkringen.

2003/04:A303 av Gunnar Nordmark (fp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att samma regelverk vad gäller grundlagsfästa rättigheter om yttrandefrihet skall gälla för anställda i kommunalt ägda bolag som för ofientligt anställda personer.

2003/04:A304 av Ulla Hoffmann m.fl. (v):

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av arbetstagarbegreppet i enlighet med vad i motionen anförts.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att hänvisningen till central arbetstagarorganisation återinförs i lagen om anställningsskydd.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att upphäva beslutet att arbetsgivare i företag med färre än tio anställda ensidigt kan undanta två personer från turordningslista vid uppsägning.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att återanställningsrätten skall vara tolv månader enligt lagen om anställningsskydd.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att uppsägningstiden för föräldralediga arbetstagare börjar löpa först då arbetstagaren återupptagit sitt arbete helt eller delvis.
6. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd så att central facklig organisation skall godkänna avsteg från turordningslista vid uppsägning som berör gravida och föräldralediga.
7. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring enligt vad i motionen anförts om godkännande av avsteg från turordningslistan vid uppsägning som berör arbetstagare äldre än 57 1/2 år.
8. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring enligt vad i motionen anförts om deltidsanställdas företrädesrätt till utökad arbetstid.
9. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring enligt vad i motionen anförts om saklig grund vid uppsägning på grund av personliga skäl.
10. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring enligt vad i motionen anförts om att tillsvidareanställning på heltid skall vara norm i arbetslivet.
11. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring enligt vad i motionen anförts om att visstidsanställningar med en sammanlagd tid över 18 månader inom ramen av en treårsperiod övergår i tillsvidareanställning.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att avskaffa överenskommen visstidsanställning.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om stärkt löntagarinflytande vid företagsnedläggningar.

14. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av 17 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder enligt vad i motionen anförs om höjda varselavgifter.
15. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i medbestämmandelagen om förstärkt och utvidgad facklig vetorätt.
20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att medicinska kontroller enbart kan användas med stöd av kollektivavtal.

2003/04 A307 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.

2003/04:A308 av Annelie Enochson m.fl. (kd):

2. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag om införande av lagstadgad rätt att gå ned i arbetstid från 61 års ålder.

2003/04:A310 av Erik Ullenhag m.fl. (fp):

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

2003/04:A312 av Eva Flyborg och Runar Patriksson (fp):

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

2003/04:A314 av Ulla Hoffmann m.fl. (v):

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om rätt till tjänstledighet för att prova ny anställning.

2003/04:A317 av Claes-Göran Brandin och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att undantagen i LAS vad gäller turordningsreglerna skall tas bort.

2003/04:A318 av Christina Nenes och Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s):

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

2003/04:A319 av Elisebeht Markström (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om lagstadgad skyldighet att visa utdrag ur belastningsregistret för den som yrkesmässigt eller i frivilligverksamhet arbetar med barn och unga.

2003/04:A323 av Lars Johansson m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om förstärkt anställningstrygghet.

2003/04:A324 av Mauricio Rojas (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om översyn av lagen om anställningsskydd (LAS) med fokus på lagens diskriminerande effekter.

2003/04:A325 av Raimo Pärssinen (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anføres i motionen om trygghet och rehabilitering i arbetslivet.

2003/04:A329 av Stefan Attefall m.fl. (kd):

18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om en moderniserad arbetsrätt.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om behovet av en utredning som tar ett samlat grepp kring arbetsrätten.
20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om en generell provanställningsperiod och att möjligheten till provanställning förlängs till tolv månader.
21. Riksdagen beslutar att ändra tiden för arbetsgivares skyldighet att återanställa till sex månader.
22. Riksdagen begär att regeringen lägger fram lagförslag som innebär att stridsåtgärder skall vara proportionerliga.
23. Riksdagen begär att regeringen lägger fram lagförslag om att sympatiåtgärder inte skall tillåtas som instrument vid arbetsmarknadskonflikter.

2003/04:A343 av Ronny Olander och Britt-Marie Lindkvist (s):

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

2003/04:A345 av Lars U Granberg och Birgitta Ahlqvist (s):

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

2003/04:A351 av Billy Gustafsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om lagstadgad rätt till tjänstledighet för att rehabiliteras till och pröva annat arbete.

2003/04:A357 av Yvonne Ångström m.fl. (fp, m, kd, c):

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

2003/04:A359 av Birgitta Ahlqvist och Kenth Högström (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om uppsägning av gravida och föräldralediga kvinnor.

2003/04:A370 av Bo Könberg m.fl. (fp):

3. Riksdagen beslutar om ändring i lagen om anställningsskydd, i enlighet med bilaga.

2003/04:A371 av Alf Svensson m.fl. (kd):

15. 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.

22. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att fosterföräldraskap bör betraktas som förvärvsarbete.

31. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att inte införa en lagbunden rätt till heltidsanställning.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

Regeringen har följande förslag till lagtext.

1 Förslag till lag om arbetstagarinflytande i europabolag

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Lagens innehåll och tillämpningsområde

1 § Denna lag innehåller bestämmelser om arbetstagarinflytande i europabolag.

2 § Arbetstagarinflytandet kommer till stånd på följande sätt. Det bildas en förhandlingsdelegation för arbetstagarna, som har till uppgift att med de företag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag träffa ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget. I vissa fall skall ett arbetstagarråd inrättas och regler om medverkan tillämpas enligt 32–63 §§.

3 § Verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantas från lagens tillämpningsområde i fråga om verksamhetens mål och inriktning.

4 § Bestämmelserna i 6–10 §§ om förhandlingsdelegationen och i 20–31 §§ om förhandlingsförfarandet samt i 32–36, 42–58 och 60–63 §§ om vad som gäller om avtal inte träffas gäller när ett europabolag skall ha eller har sitt säte i Sverige.

Bestämmelserna i 11–19, 37–41 §§ och 59 § om fördelning av platser och om hur ledamöter för arbetstagare i Sverige utses gäller oavsett var europabolaget skall ha eller har sitt säte.

Definitioner

5 § I denna lag avses med

– *EES-stater*: staterna i Europeiska unionen samt de övriga stater som omfattas av EES-avtalet,

– *europabolag*: ett bolag som bildas i enlighet med rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag²,

¹ Jfr rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande (EGT L 294, 10.11.2001, s. 22, Celex 32001L0086).

² EGT L 294, 10.11.2001, s. 1 (Celex 32001R2157).

- *deltagande bolag*: de företag som direkt deltar i bildandet av ett europabolag,
- *dotterbolag*: ett företag som ett annat företag utövar ett bestämmande inflytande över i enlighet med vad som anges i 9–12 §§ lagen (1996:359) om europeiska företagsråd,
- *berörda dotterbolag eller berörda filialer*: dotterbolag eller filialer till ett deltagande bolag och som föreslås bli dotterbolag eller filialer till ett europabolag när detta bildas,
- *medverkan*: det arbetstagarinflytande som utövas genom rätten att
 - a) välja eller på annat sätt utse några av ledamöterna i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan, eller
 - b) föreslå eller avvisa några eller alla ledamöter i ett företags tillsyns- eller förvaltningsorgan,
- *arbetstagarråd*: organ som företräder arbetstagarna i ett europabolag och dess dotterbolag och filialer vid information och samråd samt, i förekommande fall, utövar rätten till medverkan i europabolaget.

Förhandlingsdelegation för arbetstagarna

Inrättande av en förhandlingsdelegation

6 § De deltagande bolagen skall så snart som möjligt vidta nödvändiga åtgärder för att en förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall kunna inrättas. I de fall ett europabolag skall bildas genom fusion eller skapande av ett holdingbolag uppkommer skyldigheten att vidta nödvändiga åtgärder när ett förslag att bilda ett europabolag offentliggjorts. I de fall ett europabolag skall bildas genom ombildning eller genom skapande av ett dotterbolag inträder denna skyldighet när beslut om förslaget fattats.

Bolagen skall lämna information om namnen på och antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna samt namnen på övriga dotterbolag och filialer i EES-staterna. Informationen skall lämnas till arbetstagarnas representanter i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna.

7 § En förhandlingsdelegation för arbetstagarna skall inrättas i enlighet med bestämmelserna i 8–19 §§. Förhandlingsdelegationen företräder arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i förhandlingar med de deltagande bolagen om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i de olika EES-staterna

8 § Arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i varje EES-stat skall tilldelas en ordinarie plats i förhandlingsdelegationen för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i samtliga EES-stater.

9 § När ett europabolag skall bildas genom fusion skall arbetstagarna i de olika EES-staterna tilldelas extraplatser i förhandlingsdelegationen om det behövs för att minst en representant skall kunna utses för arbetstagarna i varje deltagande bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

De extraplatser som tilldelas arbetstagarna enligt första stycket får dock inte överstiga tjugo procent av de platser som sammanlagt tilldelats arbetstagarna enligt 8 §. Om hela behovet av extraplatser med hänsyn till detta inte kan täckas, skall de tillgängliga platserna tilldelas arbetstagarna i deltagande bolag i olika EES-stater i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

Tilldelningen av extraplatser får inte medföra att arbetstagare blir representerade av mer än en ledamot.

10 § Om antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna förändras under den tid förhandlingsdelegationen verkar och förändringen är av sådan omfattning att den påverkar fördelningen av antalet platser mellan arbetstagarna i olika EES-stater, skall fördelningen enligt 8 och 9 §§ göras om.

Fördelning av platser mellan arbetstagare i olika bolag och filialer i Sverige

11 § De ordinarie platser i förhandlingsdelegationen som tilldelas arbetstagare i Sverige, skall fördelas mellan arbetstagarna i de deltagande bolagen i Sverige i fallande ordning efter antalet arbetstagare i bolagen. Arbetstagarna i varje bolag tilldelas högst en plats per bolag.

Om det efter fördelningen återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i berörda dotterbolag och berörda filialer i fallande ordning efter antalet arbetstagare i respektive dotterbolag eller filial. Arbetstagarna i varje dotterbolag eller filial tilldelas högst en plats per bolag respektive filial.

Om det därefter återstår ordinarie platser att fördela, fördelas dessa mellan arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna. Fördelningen upprepas till dess inga ordinarie platser återstår att fördela.

12 § De lokala arbetstagarorganisationer som enligt 16 eller 17 § skall utse ledamöter från Sverige får komma överens om att en annan fördelning av de ordinarie platserna skall gälla än den som följer av 11 §. En sådan överenskommelse skall dock så långt det är möjligt säkerställa att arbetstagarna i varje deltagande bolag tilldelas en plats.

13 § De extraplatser i förhandlingsdelegationen som enligt 9 § kan komma att tilldelas arbetstagare i Sverige fördelas mellan arbetstagare i svenska bolag som föreslås upphöra i och med fusionen i fallande ordning efter antalet arbetstagare i bolagen. Fördelningen sker enbart mellan arbetstagare i bolag som inte fått någon plats enligt 11 §.

14 § Om fördelningen av antalet platser i förhandlingsdelegationen görs om enligt 10 §, skall även fördelningen enligt 11 och 13 §§ göras om.

15 § Om arbetstagarna i ett deltagande bolag, berört dotterbolag eller berörd filial i Sverige tilldelats en plats i förhandlingsdelegationen och bolaget eller filialen upphör att vara deltagande eller berört, skall platsen omfördelas även om förhandlingsdelegationens sammansättning inte skall göras om enligt 10 §.

Om det är en ordinarie plats som skall omfördelas enligt första stycket, skall platsen tilldelas arbetstagarna i det bolag eller den filial som vid närmast föregående fördelning enligt 11 § stod i tur att få nästa ordinarie plats. Om platsen däriigenom skulle tilldelas arbetstagarna i ett bolag som redan fått en extraplats enligt bestämmelserna i 13 §, skall platsen dock gå vidare till arbetstagarna i det bolag eller den filial som därefter står näst i tur.

Om det är en extraplats som skall omfördelas enligt första stycket, skall platsen tilldelas arbetstagarna i det bolag som enligt 13 § stod i tur att få nästa extraplats vid det tidigare förfarandet. Om det inte finns något sådant bolag skall ingen tilldelas platsen.

Hur ledamöter från Sverige utses

16 § Ledamöter från Sverige i förhandlingsdelegationen utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna i Sverige.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna. Om det är fråga om att utse flera ledamöter skall den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som finns angiven i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation.

17 § Om inget av de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen eller berörda filialerna i Sverige är bundet av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall ledamöterna från Sverige i förhandlingsdelegationen utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder flest arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i Sverige. Detta gäller dock endast om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation.

18 § Finns inte sådan organisation som avses i 17 §, utses ledamöterna i förhandlingsdelegationen av arbetstagarna i de deltagande bolagen, berörda dotterbolagen och berörda filialerna i Sverige.

Representativitet för ledamöter från Sverige

19 § En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 11 § företräder arbetstagarna i det bolag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen.

Om flera ledamöter utses för arbetstagarna i ett bolag eller en filial med stöd av bestämmelserna i 11 § företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av 11 § företräder även arbetstagare i bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats i förhandlingsdelegationen. Antalet arbetstagare i de bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats fördelas så jämt som möjligt mellan de ledamöter som företräder andra arbetstagare.

En ledamot som utses sedan platsen tilldelats med stöd av bestämmelserna i 13 § företräder enbart arbetstagarna vid det bolag som föreslås upphöra i och med fusionen.

Förhandlingar

Förhandlingsperiod

20 § Förhandlingarna mellan de deltagande bolagen och arbetstagarnas förhandlingsdelegation om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget skall inledas så snart förhandlingsdelegationen har inrättats och får pågå i högst sex månader efter inrättandet.

Parterna får gemensamt besluta att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt högst ett år.

Avstående från eller avbrytande av förhandlingar

21 § Förhandlingsdelegationen får besluta att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar. Ett sådant beslut får dock inte fattas om europabolaget skall bildas genom ombildning och det finns en rätt till medverkan i det bolag som skall ombildas.

Tidigast två år efter ett beslut enligt första stycket, skall en förhandlingsdelegation sammankallas på nytt om det finns en skriftlig begäran från minst tio procent av arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer. Parterna får dock gemensamt besluta att inleda eller återuppta förhandlingarna tidigare.

Information

22 § De deltagande bolagen skall informera förhandlingsdelegationen om förekomsten och omfattningen av arbetstagarinflytande i form av medverkan i de deltagande bolagen samt om planerna för bildandet av europabolaget och om hur processen med att bilda europabolaget fortskrider fram till dess att bolaget registrerats.

Experter

23 § Förhandlingsdelegationen får biträdas av experter som den själv utser. Experterna får på förhandlingsdelegationens begäran närvara vid förhandlingarna med de deltagande bolagen när detta är lämpligt för att främja enhetlighet och konsekvens på europeisk nivå.

Omröstningsregler

24 § Som förhandlingsdelegationens beslut gäller, om inte annat följer av 25 eller 26 §, den mening som stöds av mer än hälften av förhandlingsdelegationens ledamöter om dessa representerar mer än hälften av samtliga arbetstagare i de deltagande bolagen, berörda bolagen och berörda filialerna.

25 § Om ett avtalsförslag skulle leda till att andelen ledamöter som omfattas av rätt till medverkan i europabolaget blir mindre än vad som tidigare gällt för arbetstagarna i det av de deltagande bolagen med högst andel medverkan, krävs för att avtalet skall godkännas att minst två tredjedelar av de ledamöter som företräder minst två tredjedelar av arbetstagarna i minst två EES-stater röstar för detta. Denna majoritetsregel gäller

- när europabolag bildas genom fusion om arbetstagarinflytande i form av medverkan omfattar minst tjugofem procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen, och
- när europabolag bildas genom att ett holdingbolag eller ett dotterbolag skapas om medverkan omfattar minst femtio procent av det totala antalet arbetstagare i de deltagande bolagen.

När europabolag bildas genom ombildning gäller 31 §.

26 § För ett beslut att avstå från att inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar enligt 21 § krävs samma majoritet som anges i 25 § första stycket.

Kostnader

27 § Alla kostnader för förhandlingsdelegationens förhandlingsverksamhet och verksamhet i övrigt skall bäras av de deltagande bolagen i den utsträckning som krävs för att förhandlingsdelegationen skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Avtal om arbetstagarinflytande

28 § Ett avtal om arbetstagarinflytande skall vara skriftligt.

Avtalet skall behandla

- a) avtalets omfattning,
- b) om ett arbetstagarråd skall inrättas eller om en annan ordning för informations- och samrådsförfarande skall gälla,
- c) om rätt till medverkan skall finnas eller inte,
- d) avtalets löptid, i vilka fall det bör omförhandlas, hur en omförhandling skall genomföras och vad som skall gälla för det fall omförhandlingar inte leder till något nytt avtal.

29 § Om ett arbetstagarråd skall inrättas skall avtalet behandla

- a) arbetstagarrådets sammansättning,
- b) arbetstagarrådets uppgifter samt hur information och samråd med arbetstagarrådet skall gå till,
- c) hur ofta arbetstagarrådet skall sammanträda, och
- d) vilka ekonomiska och materiella resurser som skall ställas till arbetstagarrådets förfogande.

Om en annan ordning för informations- och samrådsförfarande skall gälla skall det i avtalet regleras hur en sådan ordning skall utformas.

30 § Om rätt till medverkan skall finnas skall avtalet behandla

- a) det huvudsakliga innehållet i en ordning för medverkan, inklusive uppgifter om antalet ledamöter som arbetstagarna har rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa,
- b) vilka förfaranden som skall användas när ledamöterna väljs, utses, föreslås eller avvisas, och
- c) ledamöternas rättigheter.

31 § Om ett europabolag bildas genom ombildning, skall det i ett avtal om arbetstagarinflytande föreskrivas åtminstone samma nivå för arbetstagarinflytandet som den som finns i det bolag som skall ombildas.

Vad som gäller om avtal inte träffas*När reglerna skall tillämpas*

32 § Ett arbetstagarråd för information och samråd skall inrättas enligt 36–54 §§ om

- a) parterna är ense om detta, eller
- b) ett avtal som uppfyller kraven i denna lag inte har träffats när tidsfristen under vilken förhandlingar kan pågå enligt 20 § har löpt ut.

33 § Bestämmelserna om medverkan i 55–63 §§ skall tillämpas om parterna är överens om det.

Även i fall som avses i 32 § b skall bestämmelserna om medverkan i 55–63 §§ tillämpas när ett europabolag bildas genom

- a) ombildning.

– om arbetstagarna hade rätt till medverkan i bolaget före ombildningen till europabolag,

b) fusion,

– om minst tjugofem procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen hade rätt till medverkan, eller

– om arbetstagarna i något av de deltagande bolagen, även om de utgjorde en mindre andel än tjugofem procent av arbetstagarna i dessa bolag, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i europabolaget,

c) att ett holdingbolag eller ett dotterbolag bildas,

– om minst femtio procent av arbetstagarna i de deltagande bolagen hade rätt till medverkan, eller

– om arbetstagarna i något av de deltagande bolagen, även om de utgjorde en mindre andel än femtio procent av arbetstagarna i dessa bolag, hade rätt till medverkan och förhandlingsdelegationen beslutar att arbetstagarna skall ha rätt till medverkan i europabolaget.

34 § Bestämmelserna i 36–63 §§ skall dock inte tillämpas om förhandlingsdelegationen fattat beslut enligt 21 § första stycket att avstå från att inleda eller att avbryta pågående förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande. Bestämmelserna skall inte heller tillämpas om avtal inte träffats efter att parterna enligt 21 § andra stycket inlett nya förhandlingar eller återupptagit förhandlingar om ett avtal.

35 § Om bestämmelserna om medverkan i 55–63 §§ skall tillämpas och det i de deltagande bolagen finns mer än en form för medverkan, får förhandlingsdelegationen besluta vilken form som skall införas i europabolaget.

Om förhandlingsdelegationen inte fattar ett beslut enligt första stycket, får de deltagande bolagen besluta vilken form för medverkan som skall införas i europabolaget.

Arbetstagarrådets sammansättning m.m.

36 § Arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i varje EES-stat skall tilldelas en plats i arbetstagarrådet för varje hel eller påbörjad tiondel som de tillsammans utgör av samtliga arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i samtliga EES-stater.

37 § De platser i arbetstagarrådet som tilldelats arbetstagare i Sverige skall fördelas mellan arbetstagarna i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i Sverige med en plats vardera i fallande ordning efter antalet arbetstagare i var och en av dessa, om inte de organisationer som enligt 39 eller 40 § skall utse ledamöterna enas om något annat. Fördelningen upprepas till dess inga platser återstår att fördela.

38 § Ledamöter från Sverige i arbetstagarrådet skall utses bland arbetstagarna i Sverige i europabolaget, dess dotterbolag och filialer.

39 § Ledamöter från Sverige i arbetstagarrådet utses av den eller de lokala arbetstagarorganisationer i Sverige som är bundna av kollektivavtal i förhållande till europabolaget, dess dotterbolag eller filialer.

Om det finns flera kollektivavtalsbundna lokala arbetstagarorganisationer och dessa inte kommer överens om annat gäller följande ordning för att utse en eller flera ledamöter. Om det är fråga om att utse en ledamot skall denna utses av den lokala arbetstagarorganisation som företräder det största antalet av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna i Sverige vid bolagen och filialerna. Om det är fråga om att utse flera ledamöter skall den ordning gälla för hur arbetstagarrepresentanter utses som finns angiven i 8 § andra och tredje styckena lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation.

40 § Om varken europabolaget, dess dotterbolag eller filialer i Sverige är bundna av kollektivavtal i förhållande till någon arbetstagarorganisation, skall ledamöterna från Sverige utses av den lokala arbetstagarorganisation i Sverige som företräder flest arbetstagare vid bolagen och filialerna. Detta gäller dock endast om de lokala arbetstagarorganisationerna inte kommer överens om annat.

Lokala arbetstagarorganisationer som tillhör samma huvudorganisation skall anses som en organisation.

41 § En ledamot från Sverige företräder arbetstagarna i det bolag eller den filial vars arbetstagare tilldelats platsen enligt 37 §.

Om flera ledamöter utses för arbetstagarna i ett bolag eller en filial företräder de, om möjligt, lika många arbetstagare var.

En ledamot från Sverige företräder även arbetstagare i bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats vid fördelning enligt 37 §. Antalet arbetstagare i de bolag och filialer vars arbetstagare inte tilldelats någon plats fördelas så jämt som möjligt mellan de ledamöter som företräder andra arbetstagare.

42 § Om inte annat avtalats skall arbetstagarrådet en gång om året pröva om förändringar inom europabolaget, dess dotterbolag och filialer leder till att arbetstagarrådet skall ges en ny sammansättning varvid 36–41 §§ skall tillämpas.

43 § Arbetstagarrådet skall underrätta europabolaget om rådets sammansättning.

44 § När det är lämpligt med hänsyn till arbetstagarrådets storlek, skall det bland ledamöterna utses ett arbetsutskott bestående av högst tre ledamöter.

Utskottet fastställer sin egen arbetsordning.

Information och samråd

45 § Arbetstagarrådet har rätt till information från och samråd med europabolaget i frågor som

- rör europabolaget,
- rör dotterbolag eller filialer belägna i en annan EES-stat än den där europabolaget har sitt säte, eller
- faller utanför beslutsbefogenheterna för de beslutsfattande organen i en enskild EES-stat.

46 § Information skall ges vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll så att den ger arbetstagarrådet möjlighet att göra en noggrann bedömning av eventuella konsekvenser samt, när det är lämpligt, förbereda samråd med europabolaget.

Samråd innebär upprättande av en dialog mellan europabolaget och arbetstagarrådet och skall ske vid en tidpunkt, på ett sätt och med ett innehåll som ger arbetstagarrådet möjlighet att, på grundval av tillhandahållen information, lämna synpunkter på planerade åtgärder så att de kan beaktas i europabolagets beslutsprocess.

47 § Europabolaget skall minst en gång om året sammanträffa med arbetstagarrådet och informera och samråda om bolagets verksamhetsutveckling och framtidsplaner.

Inför ett sådant möte skall europabolaget förse arbetstagarrådet med dagordningar för mötena i förvaltnings-, eller i förekommande fall, lednings- och tillsynsorganen, samt kopior av alla handlingar som förelagts bolagsstämman.

Ett sådant möte skall särskilt handla om

- a) bolagsstrukturen,
- b) den ekonomiska och finansiella situationen,
- c) den förväntade utvecklingen av affärsverksamheten och av produktionen och försäljningen,
- d) sysselsättningsläget och den förväntade utvecklingen,
- e) investeringar,
- f) betydande organisationsförändringar,
- g) införande av nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser,
- h) produktionsöverföringar,
- i) fusioner,
- j) nedläggningar av verksamheter eller betydande nedskärningar av verksamheter, och
- k) kollektiva uppsägningar.

48 § Europabolaget skall, så snart det kan ske och i god tid före beslut, lämna information till arbetstagarrådet om särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning, särskilt såvitt avser omlokaliseringar, produktionsöverföringar, nedläggning av hela eller delar av verksamheter eller kollektiva uppsägningar.

Om arbetstagarrådet eller arbetsutskottet så begär, skall europabolaget sammanträffa med rådet eller utskottet för att informera och samråda om sådana särskilda omständigheter som avses i första stycket. I de fall ett möte sker med arbetsutskottet skall de ledamöter som företräder arbetstagare som direkt berörs av åtgärderna också ha rätt att delta.

Om europabolaget överväger att inte handla i enlighet med den uppfattning som framförts av arbetstagarrådet, skall detta ges tillfälle till ytterligare ett möte med bolaget för att försöka nå enighet.

Regler för arbetstagarrådet och arbetsutskottet

49 § Arbetstagarrådet och arbetsutskottet får biträdas av experter som de själva utser.

50 § Arbetstagarrådet och arbetsutskottet har rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt inför möten med bolaget. Därutöver har arbetstagarrådet rätt att på europabolagets bekostnad sammanträda enskilt ytterligare en gång per år.

51 § Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, i den utsträckning det är nödvändigt för att de skall kunna fullgöra sina uppgifter, ha rätt till ledighet för utbildning med bibehållna anställningsförmåner.

52 § Ledamöterna i arbetstagarrådet skall, med beaktande av eventuell tystnadsplikt, underrätta representanter för arbetstagarna i europabolaget och dess dotterbolag och filialer om innehållet i och resultatet av informations- och samrådsförfarandet.

53 § Fyra år efter det att arbetstagarrådet har inrättats, skall det pröva om förhandlingar skall inledas för att sluta ett avtal som avses i 28–30 §§.

Om förhandlingar inleds skall 20, 21 och 23–30 §§ samt vad som enligt 4 § föreskrivs om lagval för dessa bestämmelser tillämpas. Vad som sägs om de deltagande bolagen skall gälla för europabolaget. Arbetstagarrådet skall utgöra förhandlingsdelegation. Tidsfristen enligt 20 § skall räknas från det att rådet påkallat förhandling.

Om inget avtal har träffats när tidsfristen enligt 20 § löpt ut, skall reglerna om vad som gäller om avtal inte träffas fortsätta att tillämpas.

Kostnader

54 § Arbetstagarrådets och arbetsutskottets kostnader skall bäras av europabolaget i den utsträckning som krävs för att rådet och utskottet skall kunna utföra sina uppgifter på lämpligt sätt.

Medverkan

55 § När ett europabolag bildas genom ombildning, skall arbetstagarna ha rätt till medverkan i samma omfattning som före ombildningen.

56 § När ett europabolag bildas på annat sätt än genom ombildning, skall arbetstagarnas rätt att välja, utse, föreslå eller avvisa ett antal ledamöter i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan motsvara den högsta andel som gällde i något av de deltagande bolagen före registreringen.

57 § Arbetstagarrådet skall besluta hur platser i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan skall fördelas mellan ledamöter som företräder arbetstagare från olika EES-stater. Fördelningen skall ske proportionellt i

förhållande till andelen arbetstagare i europabolaget, dess dotterbolag och filialer i varje EES-stat.

Om inte arbetstagarna i samtliga EES-stater blir representerade vid fördelningen enligt första stycket, skall en plats undantas från den proportionella fördelningen. Den undantagna platsen skall tilldelas arbetstagarna i den EES-stat där europabolaget skall ha sitt säte. Om dessa arbetstagare redan är representerade skall platsen i stället tilldelas arbetstagarna i den EES-stat som har flest arbetstagare av dem som blivit utan representation.

58 § Arbetstagarrådet skall utse ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som fördelats mellan arbetstagarna i olika EES-stater enligt 57 §. Om en EES-stat har en nationell ordning för val av arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorgan, skall i stället den ordningen tillämpas för val av ledamöter till platser som tilldelats arbetstagare från den staten.

59 § Ledamöter till de platser i förvaltnings- eller tillsynsorganet som tilldelats arbetstagare i Sverige utses av lokala arbetstagarorganisationer enligt 39 eller 40 §. Organisationerna får enas om att överlåta sin rätt att utse ledamöter till arbetstagarrådet.

60 § Den som utser arbetstagarledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet enligt 58 och 59 §§ skall bestämma mandatperiodens längd.

61 § När arbetstagarnas medverkan består i en rätt att föreslå eller avvisa ledamöter till förvaltnings- eller tillsynsorganet, bestämmer arbetstagarrådet vilka kandidater som skall föreslås eller avvisas.

62 § Arbetstagarrepresentanter i förvaltnings- eller tillsynsorganet skall ha samma rättigheter och skyldigheter som de ledamöter som företräder aktieägarna.

Arbetstagarrepresentanterna får dock inte delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där arbetstagarrådet eller en arbetstagarorganisation har ett väsentligt intresse som kan strida mot europabolagets.

63 § En av arbetstagarrepresentanterna får närvara och delta i överläggningarna när ett ärende, som senare skall avgöras i europabolagets förvaltnings- eller tillsynsorgan, förbereds av därtill särskilt utsedda ledamöter i förvaltnings- eller tillsynsorganet eller befattningshavare i bolaget.

Övriga bestämmelser

64 § Arbetstagarnas förhandlingsdelegation och ett arbetstagarråd kan förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter samt föra talan inför domstolar och andra myndigheter.

När ett arbetstagarråd inrättats övertar det alla rättigheter och skyldigheter från förhandlingsdelegationen och inträder som part i ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget.

Skydd för arbetstagarrepresentanter

65 § Bestämmelserna i 3 § första stycket, 4 § och 6–8 §§ lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen skall gälla på motsvarande sätt för arbetstagarrepresentanter som vanligtvis utför sitt arbete i Sverige och utför uppgifter enligt denna lag.

Tystnadsplikt

66 § De deltagande bolagen eller europabolaget får besluta om tystnadsplikt för ledamöter i förhandlingsdelegationen eller arbetstagarrådet samt för de experter som biträder dessa organ, om det är nödvändigt med hänsyn till bolagets bästa. Europabolaget får av samma skäl besluta om tystnadsplikt även för övriga arbetstagarrepresentanter som fullgör uppgifter inom ett informations- och samrådsförfarande enligt denna lag.

Den som har fått information under tystnadsplikt får trots tystnadsplikten föra informationen vidare till andra ledamöter i samma förhandlingsdelegation eller arbetstagarråd och deras experter. Rätten att föra informationen vidare gäller endast om uppgiftslämnaren underrättar mottagaren om tystnadsplikten. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för mottagaren.

Tystnadsplikten skall fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som ledamot, annan arbetstagarrepresentant eller expert upphört.

Missbruk av förfarandet

67 § Reglerna om europabolag får inte tillämpas i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande.

Om väsentliga förändringar i europabolaget, dess dotterbolag eller filialer inträffar inom ett år från det att europabolaget har registrerats och är sådana att arbetstagarna skulle ha fått ett mer omfattande inflytande om förändringarna gjorts före registreringen av europabolaget, skall förändringarna anses gjorda i syfte att frånta eller förvägra arbetstagarna deras rätt till arbetstagarinflytande, om inte bolaget visar andra skäl för förändringarna.

Skadestånd

68 § Den som bryter mot denna lag, mot ett avtal enligt lagen eller mot tystnadsplikt som avses i denna lag skall ersätta uppkommen skada i enlighet med bestämmelserna i 55 och 56 §§, 57 § andra stycket, 60 § första stycket samt 61 och 62 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Vid tillämpningen av dessa bestämmelser skall vad som där sägs om arbetsgivare gälla även för europabolag och deltagande bolag samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarråd, arbetstagarnas förhandlingsdelegation och andra organ för information och samråd.

En arbetstagare eller en arbetstagarorganisation kan dock inte med stöd av denna lag kräva skadestånd av en annan arbetstagare eller arbetstagarorganisation.

Rättegång

69 § Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Vid tillämpningen av den lagen skall vad som sägs där om arbetsgivare gälla även för europabolag och deltagande bolag samt vad som sägs om arbetstagarorganisation gälla även för arbetstagarnas förhandlingsdelegation, arbetstagarråd och andra organ för information och samråd. Vad som där sägs om kollektivavtal skall gälla även för sådana avtal som avses i denna lag.

Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas av Arbetsdomstolen som första domstol.

Mål om tillåtligheten av tystnadsplikt skall handläggas skyndsamt.

70 § När någon vill yrka skadestånd enligt denna lag, gäller i tillämpliga delar vad som sägs i 64, 65 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vid tillämpningen av 64 § skall europabolag, deltagande bolag, arbetstagarnas förhandlingsdelegation samt arbetstagarrådet och andra organ för information och samråd anses ha förhandlingsrätt enligt 10 § lagen om medbestämmande i arbetslivet. Den tid enligt 65 § inom vilken talan senast skall väckas, skall dock vara åtta månader.

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1996:359) om europeiska företagsråd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1996:359) om europeiska företagsråd

dels att 37 § skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 8 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 a §

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp är ett europabolag enligt rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag³, skall denna lag inte tillämpas på europabolaget eller dess dotterbolag. Lagen skall dock tillämpas på europabolag och dess dotterbolag om förhandlingsdelegationen enligt 21 § lagen (2004:xx) om arbetstagarinflytande i europabolag beslutat att avstå från att inleda förhandlingar om ett avtal om arbetstagarinflytande i europabolaget eller att avbryta pågående sådana förhandlingar.

Om ett gemenskapsföretag eller ett kontrollerande företag i en företagsgrupp blir dotterbolag till ett europabolag efter dess bildande, skall denna lag tillämpas på dotterbolaget om det inte omfattas av inflytande enligt lagen om arbetstagarinflytande i europabolag.

37 §

Bestämmelserna i 3 § första stycket, 4 § och 6–8 §§ lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen skall gälla på motsvarande

Bestämmelserna i 3 § första stycket, 4 § och 6–8 §§ lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen skall gälla på motsvarande

³ EGT L 294, 10.11.2001, s. 1 (Celex 32001R2157).

sätt för arbetstagarrepresentanter
som är *anställda* i Sverige och
utför uppgifter enligt denna lag.

sätt för arbetstagarrepresentanter
som *vanligtvis utför sitt arbete* i
Sverige och utför uppgifter enligt
denna lag.

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

3 Förslag till lag om ändring i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda skall införas en ny paragraf, 1 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 a §

Denna lag skall inte tillämpas på bolag som bildats enligt rådets förordning (EG) nr 2157/2001 av den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag⁴.

Denna lag träder i kraft den 8 oktober 2004.

⁴ EGT L 294, 10.11.2001, s. 1 (Celex 32001R2157).

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 2004.
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.