



Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning

Sammanfattning

I detta betänkande behandlas proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. Propositionen innehåller förslag om ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) och semesterlagen. Till en del avser propositionen nya regler i förhållande till lagändringar som antogs av riksdagen våren 2006 och som skulle ha trätt i kraft den 1 juli 2007.

Utskottet tillstyrker propositionen som innebär följande.

LAS

Det föreslås att avtal om tidsbegränsad anställning ska få träffas för s.k. allmän visstidsanställning. En allmän visstidsanställning ska övergå till en tillsvidareanställning om arbetstagaren under en femårsperiod har varit anställd i sådan anställning hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än två år. Tidsbegränsad anställning ska också vara möjlig för vikariat, för säsongarbete och när arbetstagaren fyllt 67 år.

Även för en arbetstagare som under en femårsperiod har varit anställd hos samma arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än två år ska anställningen övergå till en tillsvidareanställning.

Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning ska även fortsättningsvis vara sammanlagt mer än tolv månaders anställning under de senaste tre åren. Detsamma ska gälla för rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta. Även bestämmelserna om säsonganställdas företrädesrätt ska fortsätta att gälla.

En arbetsgivare ska vara skyldig att lämna information om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar direkt till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning endast om arbetstagaren begärt det.

Propositionen innebär också att en arbetstagare inte ska få tillgodoräkna sig extra anställningstid på grund av viss uppnådd ålder i några olika situationer.

Semesterlagen

Ledighet för vård av allvarligt sjukt barn då tillfällig föräldrapenning betalas ut ska vara semesterlönegrundande i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar. Med anledning av ändringarna i LAS föreslås också en följdändring i fråga om möjligheten att vid kortvarig tidsbegränsad anställning träffa avtal om att arbetstagare inte ska ha rätt till semesterledighet.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2007. Bestämmelsen om när en tidsbegränsad anställning som vikarie övergår till en tillsvidareanställning föreslås dock träda i kraft den 1 januari 2008. Vissa övergångsbestämmelser föreslås.

Reservationer

Det finns fem reservationer i ärendet. I en gemensam reservation av företrädarna för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet yrkas avslag på propositionen. Dessa partier anser att de regler om tidsbegränsad anställning m.m. som riksdagen fattade beslut om våren 2006 och som enligt beslutet träder kraft den 1 juli 2007 ska gälla i stället för regeringens nu framlagda lagförslag.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	4
Redogörelse för ärendet	7
Ärendet och dess beredning	7
Bakgrund	7
Propositionens huvudsakliga innehåll	7
Utskottets överväganden	10
Fråga om avslag på propositionen och antagande av lagförslag	10
Övriga frågor om tidsbegränsad anställning m.m.	20
Reservationer	24
1. Nya regler för tidsbegränsad anställning, företrädesrätt m.m., punkt 1 (s, v, mp)	24
2. Beräkning av anställningstid, punkt 2 (s, v)	27
3. Information till föräldralediga, punkt 3 (s, v, mp)	28
4. Gräns för sammanlagd tid i tidsbegränsad anställning, punkt 6 (v, mp)	29
5. Provanställning som särskild anställningsform m.m., punkt 7 (v)	30
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	32
Propositionen	32
Följdmotioner	32
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2006	33
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	35

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Nya regler för tidsbegränsad anställning, företrädesrätt m.m.

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Därmed bifaller riksdagen proposition 2006/07:111 punkt 2 och avslår motionerna

2006/07:Fi244 av Göran Persson i Stjärnhov m.fl. (s) yrkande 25,
2006/07:A32 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 1, 4, båda i denna del, och 5,

2006/07:A33 av Stefan Wikén m.fl. (s) i denna del,

2006/07:A34 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkandena 1 i denna del och 2,

2006/07:A35 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s) i denna del,

2006/07:A36 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkandena 1, 2 och 4,

2006/07:A267 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 5,

2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 21 och

2006/07:A271 av Veronica Palm m.fl. (s) yrkandena 1–3.

Reservation 1 (s, v, mp)

2. Beräkning av anställningstid

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd såvitt avser 3 och 39 §§. Därmed bifaller riksdagen proposition 2006/07:111 punkt 1 i denna del och avslår motionerna

2006/07:A32 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 1 i denna del,

2006/07:A33 av Stefan Wikén m.fl. (s) i denna del,

2006/07:A34 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 1 i denna del och

2006/07:A35 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s) i denna del.

Reservation 2 (s, v)

3. Information till föräldralediga

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd i den mån förslaget inte omfattas av vad utskottet föreslagit ovan. Därmed bifaller riksdagen proposition 2006/07:111 punkt 1 i denna del och avslår motionerna

2006/07:A32 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 1 i denna del,

2006/07:A33 av Stefan Wikén m.fl. (s) i denna del,

2006/07:A34 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 1 i denna del,

2006/07:A35 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s) i denna del och

2006/07:A36 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 5.

Reservation 3 (s, v, mp)

4. Övergång av vikariat till tillsvidareanställning

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Därmed bifaller riksdagen proposition 2006/07:111 punkt 3 och avslår motionerna

2006/07:A33 av Stefan Wikén m.fl. (s) i denna del,

2006/07:A34 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 1 i denna del och

2006/07:A35 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s) i denna del.

5. Ändring i semesterlagen

Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480). Därmed bifaller riksdagen proposition 2006/07:111 punkt 4 och avslår motionerna

2006/07:A32 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 1 i denna del,

2006/07:A33 av Stefan Wikén m.fl. (s) i denna del,

2006/07:A34 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 1 i denna del och

2006/07:A35 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s) i denna del.

6. Gräns för sammanlagd tid i tidsbegränsad anställning

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A32 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 3 och

2006/07:A36 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 3.

Reservation 4 (v, mp)

7. Provanställning som särskild anställningsform m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2006/07:A32 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 2 och 4 i denna del och

2006/07:A236 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 6–8.

Reservation 5 (v)

8. Biståndsarbete och tidsbegränsad anställning

Riksdagen avslår motion

2006/07:A330 av Birgitta Ohlsson (fp).

Stockholm den 15 maj 2007

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Sven-Erik Österberg

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Sven-Erik Österberg (s), Tomas Tobé (m), Sylvia Lindgren (s), Elisabeth Svantesson (m), Annika Carlsson (c), Lars Lilja (s), Eva Flyborg (fp), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Anna König Jerlmyr (m), Josefín Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Hans Backman (fp), Ulf Holm (mp), Sven Yngve Persson (m), Magdalena Andersson (m) och Rosita Runegrund (kd).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

I detta ärende behandlas regeringens proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. och fem motioner som väckts med anledning av propositionen. I ärendet behandlas även ett antal motioner från den allmänna motionstiden hösten 2006 som har anknytning till frågan om anställningsformer enligt lagen om anställningsskydd.

Utskottet har tidigare under riksmötet berett andra motioner om arbetsrätt i betänkande 2006/07:AU9. I utlåtande 2006/07:AU12 har utskottet behandlat Europeiska kommissionens grönbok En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar.

Samtliga motioner anges i det följande utan årtal, 2006/07.

Bakgrund

I maj 2006 fattade riksdagen beslut om ändringar i lagen om anställningsskydd med anledning av förslag i proposition 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen (bet. 2005/06:AU8, rskr. 2005/06:282). Förslagen hade en bakgrund i Arbetslivsinstitutets promemoria Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56).

Lagändringarna avsåg bl.a. reglerna för tidsbegränsad anställning som enligt riksdagsbeslutet ska träda i kraft den 1 juli 2007.

En arbetsgrupp inom Näringsdepartementet har upprättat promemorian Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. med förslag till ytterligare ändringar i LAS. Promemorian har behandlats vid remissmöte i Arbetsmarknadsdepartementet den 29 januari 2007.

Lagrådet, som yttrat sig, har lämnat lagförslagen utan erinran.

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och semesterlagen (1977:480).

I den del som avser LAS innebär flera av förslagen avvikelser i förhållande till de förändringar som riksdagen beslutade om våren 2006 och som skulle ha trätt i kraft den 1 juli 2007.

Det föreslås att avtal ska kunna träffas om *allmän visstidsanställning*. En allmän visstidsanställning ska övergå till en tillsvidareanställning om arbetstagaren under en femårsperiod har varit anställd i sådan anställning hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än två år. Tidsbegränsad anställ-

ning ska liksom i dag även vara möjlig för vikariat och när arbetstagaren fyllt 67 år. Avtal om tidsbegränsad anställning ska även få träffas för säsongarbete.

För en arbetstagare som under en femårsperiod har varit anställd hos samma arbetsgivare som *vikarie* i sammanlagt mer än två år ska anställningen övergå till en tillsvidareanställning.

Kvalifikationstiden för *företrädesrätt till återanställning* ska vara sammanlagt mer än tolv månaders anställning under de senaste tre åren. För en säsongsanställd arbetstagare ska företrädesrätt till ny säsongsanställning gälla efter sex månaders anställning under de senaste två åren.

En arbetsgivare ska vara skyldig att lämna *information om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar* direkt till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning endast om arbetstagaren begärt det.

Den särskilda regeln om *beräkning av anställningstid* för en arbetstagare som fyllt 45 år föreslås bli upphävd. Regeln gäller bl.a. vid bestämmandet av turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist och mellan flera företrädesberättigade vid återanställning. Vid bestämmande av skadestånd när arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter en dom om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska en arbetstagare som fyllt 60 år inte längre ha rätt till förhöjt skadestånd.

I den del som avser *semesterlagen* föreslås att ledighet för vård av allvarligt sjukt barn då tillfällig föräldrapenning betalas ut ska vara semesterlönegrundande i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för en ensamstående förälder 180 dagar. Med anledning av de föreslagna ändringarna i LAS föreslås också en följdändring i semesterlagen i fråga om möjligheten att vid kortvarig tidsbegränsad anställning träffa avtal om att arbetstagare inte ska ha rätt till semesterledighet.

Ändringarna föreslås *träda i kraft* den 1 juli 2007. Bestämmelsen om när en tidsbegränsad anställning som vikarie övergår till en tillsvidareanställning ska dock *träda i kraft* den 1 januari 2008. Vissa övergångsbestämmelser föreslås.

I förhållande till de ändringar i LAS som riksdagen fattade beslut om i maj 2006 och som skulle ha trätt i kraft den 1 juli i år innebär propositionen i huvudsak följande *skillnader*:

- I) Termen *fri visstidsanställning* ersätts av *allmän visstidsanställning*.
- II) Den särskilda lagregeln om *säsongsanställning* skulle ha utmönstrats ur lagen; i den nu behandlade propositionen föreslås att avtal ska få träffas om säsongarbete, till vilket knyts särskilda regler dels om besked i vissa fall om att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt säsongsanställning, dels om företrädesrätt.
- III) En *fri visstidsanställning* skulle ha övergått till en tillsvidareanställning efter sammanlagt mer än *14 månader*, medan detta i fråga om en allmän visstidsanställning sker efter sammanlagt mer än *två år*.

IV) De 14 månaderna omfattade enligt 2006 års lag även arbetstagarens tid i provanställning, medan det nu framlagda förslaget innebär att tiden i provanställning inte ska räknas.

V) Företrädesrätt till återanställning skulle enligt 2006 års lag ha inträtt om arbetstagaren varit anställd i mer än *sex* månader under de senaste *två* åren. Samma tider skulle gälla för rätt till besked att anställningen inte kommer att fortsätta. Enligt propositionen är motsvarande tider mer än *tolv* månader under de senaste *tre* åren.

Reglerna om VI) *beräkning av anställningstid m.m.* för äldre arbetstagare och om tiden innan VII) *vikariat* övergår i en tillsvidareanställning omfattades inte av 2006 års lagstiftningsärende. Inte heller *semesterlagen*, vare sig i fråga om möjligheten att vid kort tidsbegränsad anställning träffa avtal om att arbetstagaren VIII) *inte har rätt till semesterledighet* eller beträffande IX) *semesterlönegrundande frånvaro* ingick i det tidigare ärendet.

Bestämmelsen om X) *information till föräldralediga* om vissa slag av lediga anställningar var däremot en del av ärendet. Bestämmelsen trädde i kraft den 1 juli 2006. Enligt den nu behandlade propositionen ska informationen lämnas direkt till arbetstagaren endast om han eller hon begärt det.

Utskottets överväganden

Fråga om avslag på propositionen och antagande av lagförslag

Utskottets förslag i korthet

Utskottet föreslår att riksdagen bifaller regeringens förslag om ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) som innebär att en ny anställningsform, allmän visstidsanställning, införs. Om arbetstagaren under en femårsperiod varit anställd i en allmän visstidsanställning hos samma arbetsgivare i mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Avtal om tidsbegränsad anställning ska även kunna träffas för säsongarbete. Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning ska vara sammanlagt mer än tolv månaders anställning under de senaste tre åren. Även en vikariatsanställning ska övergå till tillsvidareanställning efter sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Utskottet föreslår att riksdagen även bifaller regeringens förslag om vissa ändringar i semesterlagen.

Utskottet avstyrker Socialdemokraternas, Vänsterpartiets och Miljöpartiets motioner om avslag på propositionen.

Jämför reservationerna 1 (s, v, mp), 2 (s, v), 3 (s, v, mp) och 4 (v, mp).

Motionerna

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet yrkar avslag på propositionen, helt eller delvis, i sina respektive kommittémotioner A34, A32 och A36. Helt avslag på propositionen yrkas också i två enskilda socialdemokratiska motioner, A33 och A35.

I förhållande till numrering ovan omfattar avslagsyrkandena följande.

Socialdemokraterna enligt motionerna A33, A34 och A35: Punkterna I–X.

Vänsterpartiet enligt motion A32: Punkterna I–VI, VIII, X.

Miljöpartiet enligt motion A36: Punkterna II–V, X.

I Vänsterpartiets och Miljöpartiets motioner finns dessutom yrkanden om tillkännagivanden med ytterligare förslag till ändringar i LAS.

Ett avslag på propositionen enligt punkterna I–V ovan skulle innebära att de lagregler som riksdagen fattade beslut om i maj 2006 träder i kraft den 1 juli 2007.

Socialdemokraterna, som alltså yrkar helt avslag på propositionen, uttrycker i sin motion A34 allvarlig oro över att tryggheten i arbetslivet har försämrats. Visstidsanställningar och vikariat har ökat bl.a. på bekostnad av tillsvidareanställningar. Bland de mer än en halv miljon arbetstagare, eller 15 % av arbetskraften, som är visstidsanställda är ungdomar, kvinnor och invandrare med LO-yrken kraftigt överrepresenterade. Nästan hälften av de förvärvsarbetande kvinnorna under 25 år har tillfälliga anställningar, och bland LO-förbundens kvinnliga medlemmar är var tredje anställning tidsbegränsad. Gruppen vikarier utgörs till 70 % av kvinnor. De flesta undersökningar visar dessutom att tidsbegränsat anställda tenderar att fastna i denna anställningsform under lång tid. Ofta innebär visstidsanställning sämre löneutveckling, mindre utbildnings- och utvecklingsmöjligheter, lägre sjuk- och arbetslöshetsersättning och lägre pension med ytterligare ekonomiska orättvisor mellan kvinnor och män som följd. Visstidsanställningar kan innebära mindre inflytande och sämre stöd av chefer. Arbetsplatserna blir tystare och arbetsmiljön blir sämre. Det förslag som nu läggs fram av den borgerliga regeringen innebär att flera korta anställningar kan staplas på varandra under mycket lång tid. Förslaget i fråga om information till föräldralediga innebär ett missgynnande av denna grupp. Socialdemokraterna är mycket kritiska till att arbetstagare över 45 år fråntas rätten att tillgodoräkna sig extra anställningstid, vilket gör att deras situation blir än mer utsatt samtidigt som det kan skapa inlåsningseffekter. – Socialdemokraternas utgångspunkt är att tillsvidareanställning ska vara huvudregel. Anställningstryggheten ska stärkas. Otryggheten ökar när den borgerliga regeringen nu vill riva upp de ändringar som den socialdemokratiska regeringen lade fram våren 2006 och som innebar stärkt anställningsskydd och förenklade regler. De nu framlagda förslagen innebär dessutom att regelverket kompliceras. Fler människor med en utsatt position på arbetsmarknaden får en ytterligare försämring, yrkande 1. Socialdemokraterna står fast vid 2006 års förslag, som enligt motionen bör träda i kraft enligt det tidigare riksdagsbeslutet, dvs. fri visstidsanställning i högst 14 månader hos samma arbetsgivare, eventuell provanställning inräknad i de 14 månaderna, företrädesrätt efter sex månader, slopande av flertalet tidsbegränsade anställningsformer inklusive säsongsanställning, möjlighet att träffa avtal om tidsbegränsad anställning efter fyllda 67 år och dispositiv lagstiftning som innebär att kollektivavtal kan träffas med avvikelser från LAS. Detta innebär lösningar som stärker tryggheten för de visstidsanställda samtidigt som arbetsgivarens behov av ett enhetligt och enkelt regelverk tillgodoses, yrkande 2.

Liknande motiveringar för avslag på propositionen finns i de enskilda socialdemokratiska motionerna A33 av Stefan Wikén m.fl. (s) och A35 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s).

I Socialdemokraternas budgetmotion Fi244 från den allmänna motionstiden hösten 2006 framförs att anställningsskyddet ska stärkas och de tidsbegränsade anställningarna begränsas (yrkande 25). I en enskild s-motion som också väckts då, A271 av Veronica Palm m.fl. (s), framförs att 2006 års riksdagsbeslut bör genomföras (yrkandena 1–3).

Vänsterpartiet yrkar i motion A32 avslag på propositionen utom vad gäller förslagen om längsta tid för vikariat i lagen om anställningsskydd (VII ovan) och semesterlönegrundande föräldraledighet (IX ovan). I frågan om *anställningsformer* konstateras att andelen visstidsanställningar har blivit allt större under den senaste 20-årsperioden, vilket beror på en maktförskjutning till arbetsgivarnas fördel. Denna urholkning av anställningstryggheten har inte drabbat alla lika, utan klass, kön, etnicitet och ålder är avgörande. Kvinnor, LO-anslutna, ungdomar och utlandsfödda är överrepresenterade. Ungdomar är dessutom arbetslösa som en effekt av just tidsbegränsade anställningar. Det stora problemet med återkommande arbetslöshet bland ungdomar riskerar nu att förstärkas ytterligare. *Vänsterpartiet* pekar på nackdelarna med tidsbegränsade anställningar: Eftersom anställningsskyddet är kopplat till tillsvidareanställningar innebär de sämre trygghet. Saklig grund för uppsägning behövs inte. Skyddet mot godtycklig behandling på grund av ålder och sjukdom är obefintligt. Turordningsreglerna gäller inte, vilket också kan utnyttjas mot de fast anställda genom att arbetsgivaren behåller den visstidsanställda personalen. Den enskilde kan inte planera sin ekonomi, och möjligheterna att få lån etc. blir sämre. Även möjligheterna att ställa krav på arbetsförhållanden och arbetsvillkor påverkas negativt. Gravida kvinnor missgynnas särskilt och många får uppleva att anställningen inte förlängs. Partiet hänvisar till att det finns stöd i forskning som redovisas i den förutnämnda promemorian (Ds 2002:56) från Arbetslivsinstitutet (ALI) för att de tidsbegränsat anställda får mindre kompetensutveckling, har mindre kontroll över arbetet, har sämre hälsa och upplever större oro för sin ekonomiska situation. Partiet hänvisar också till forskning som anger att visstidsanställda i genomsnitt har 10 % lägre lön. Man ser det ökande antalet osäkra anställningar som en orsak till att den fackliga anslutningsgraden sjunkit. *Vänsterpartiet* menar att det är en missuppfattning att tidsbegränsade anställningar skulle vara en språngbräda till fasta jobb och anser sig ha stöd för detta bl.a. i den nyssnämnda promemorian. Med regeringens nu framlagda förslag kan en arbetsgivare ha en person visstidsanställd i fyra och ett halvt år under en femårsperiod. *Vänsterpartiet* menar att regeringens förslag leder till att anställningstryggheten avskaffas för stora grupper på arbetsmarknaden. Förslaget att *föräldralediga* ska få information om lediga tjänster bara om de begärt det missgynnar kvinnor och visar enligt motionen på regeringens ointresse att motverka könsdiskriminering. När det gäller *beräkning av anställningstiden* menar *Vänsterpartiet* att förslaget kan leda till ytterligare diskriminering av äldre arbetstagare. Partiet motsätter sig att det ska vara möjligt att vid korta anställningar avtala bort rätten till *semesterledighet* eftersom

detta ytterligare skulle försämra villkoren för de visstidsanställda. Vänsterpartiet anser att regeringsförslagen tillsammans med försämringar i arbetslöshetsförsäkringen och nedskärningar i arbetsmarknadspolitiken m.m. är ett led i en politik som syftar till att stimulera framväxten av en otrygg låglöneemarknad för kvinnor, invandrare och ungdomar med kort utbildning. Förslagen bör därför avvisas, yrkande 1. – Partiet anser att tiden innan en allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning ska vara tolv månader under en femårsperiod, ett yrkande som behandlas senare i betänkandet. I motionen föreslås också en *gräns* på 36 månader för olika former av *visstidsanställningar*, yrkande 3. *Säsongsanställning* bör utgå som särskild anställningsform, yrkande 4 i denna del. Om behov finns av säsongsanställning kan det lösas kollektivavtalsvägen, vilket möjliggör en bra lösning på branschspecifika problem. Provanställning bör ingå i ramtiden för allmän visstidsanställning. Kvalifikationstiden för *företrädesrätt till återanställning* bör vara sammanlagt sex månaders anställning under en tvåårsperiod, vilket skulle innebära ett starkt skydd för visstidsanställda, yrkande 5. Partiet anser att företrädesrätten är viktig för att upprätthålla tillsvidareanställningen som norm.

I två partimotioner om kvinnors löner och arbetsmarknad, A267 yrkande 5, respektive integrationspolitik, A270 yrkande 21, väckta under den allmänna motionstiden hösten 2006, framför Vänsterpartiet att tillsvidareanställningar ska utgöra normen på arbetsmarknaden.

Miljöpartiet avvisar i sin motion A36 regeringsförslaget om *längsta tid för en allmän visstidsanställning*. Liksom enligt 2006 års riksdagsbeslut bör gränsen vara 14 månader, yrkande 1. Partiet hänvisar till nackdelarna med tidsbegränsade anställningar som särskilt förekommer bland kvinnor. När regeringen nu underlättar ytterligare för tidsbegränsade anställningar motverkas jämställdheten på arbetsmarknaden, vilket enligt *Miljöpartiet* är särskilt anmärkningsvärt eftersom regeringen är medveten om problemet. Utan fast anställning är det svårt att få lån och teckna hyreskontrakt – den flexibilitet som arbetsgivare anses behöva i fråga om anställningsform motsvaras inte av samma flexibilitet i det övriga samhället. *Miljöpartiet* menar att mycket talar emot att ungdomar, som det ofta hävdas i debatten, skulle önska sig tidsbegränsad anställning. Tvärtom kan en någorlunda säker anställning ge rimliga planeringsförutsättningar. I fråga om *säsongarbete* är *Miljöpartiet*s uppfattning att detta i de flesta fall kan rymmas inom den allmänna visstidsanställningen. Lagen är dessutom dispositiv, vilket betyder att parterna har möjlighet att teckna branschpassade avtal. Partiet yrkar därför avslag på propositionen i denna del, yrkande 2. *Miljöpartiet* föreslår en *gräns för tidsbegränsade anställningar* på 36 månader under en femårsperiod, yrkande 3. Partiet avvisar förslaget om *företrädesrätt till återanställning* och anknytande regler för besked om att anställningen inte ska fortsätta med hänvisning till att reglerna innebär försämringar för arbets-

tagarna, yrkande 4. Man motsätter sig också förslaget om informationsskyldighet till *föräldralediga* om lediga anställningar, som anses innebära en försvagning, yrkande 5.

Utskottets ställningstagande

Tidsbegränsade anställningar

De nu framlagda förslagen om ändringar i LAS när det gäller tidsbegränsade anställningar ska ses i ett större sammanhang. De politiska utgångspunkterna för regeringspolitiken är att skapa fler jobb i fler och växande företag och att minska det utanförskap som gör att klyftorna mellan människor i Sverige vidgas socialt och ekonomiskt. Politiken innehåller generella åtgärder för att göra det enklare och mer lönsamt att starta och driva företag. Den innehåller också åtgärder som gör det mera lönsamt att arbeta. I vårpropositionen föreslås ett reformpaket för att förstärka integrationen. Ett annat reformpaket syftar till att bekämpa ungdomsarbetslösheten. I vårpropositionen föreslås också ett särskilt jobbpaket för att underlätta för fler att komma i arbete. En del är en jobb- och utvecklingsgaranti för långtidsarbetslösa och socialbidragstagare, ett förslag som behandlas i utskottets betänkande 2006/07:AU13.

En förklaring till att utanförskapet fortfarande ligger på en hög nivå är att ett strikt anställningsskydd missgynnar dem som står utanför arbetsmarknaden och gynnar dem som har en stark position. Anställningsskyddet har, som regeringen utvecklar i 2007 års vårproposition, prop. 2006/07:100, en omfördelande effekt på arbetslösheten. Det finns däremot inte några entydiga belägg för att LAS skulle ha en tydlig effekt på den genomsnittliga nivån på arbetslösheten. Det huvudsakliga syftet med den nu behandlade proposition 111 är att underlätta anställningar. Den höga arbetslösheten bland ungdomar och invandrare kan bero på att anställningsskyddet är mindre flexibelt än vad som krävs i dagens moderna arbetsliv och att dagens trösklar är för höga. Genom goda möjligheter att anställa för en begränsad tid ökar arbetsgivarens flexibilitet vid anställningstillfället. Utskottet utgår liksom regeringen från att förändringarna kommer att förbättra möjligheterna till anställning för grupper som möter höga trösklar på arbetsmarknaden, däribland utlandsfödda och ungdomar.

Utskottet anser också att det är värt att uppmärksamma att en faktor som återkommer i undersökningar av företagsklimatet som genomförts under senare år är att arbetsrättslagstiftningen upplevs som hinder för företagande och entreprenörskap. Med anledning av detta vill utskottet betona att arbetsrätten ska bidra till en effektiv och flexibel arbetsmarknad och ett gynnsamt arbetsklimat. Den ska dock också möta kraven på trygghet och inflytande för de anställda. Generellt sett ger de arbetsrättsliga reglerna goda förutsättningar för detta, vilket inte utesluter att strävan bör vara att förenkla regelverket när det är möjligt.

Här ska också understrykas att den svenska modellen med s.k. semidispositiv lagstiftning med möjlighet för parterna att i kollektivavtal komplettera eller avvika från lagstiftningen ska upprätthållas. Denna ståndpunkt har utskottet nyligen gett uttryck för i ett utlåtande över EU-kommissionens grönbok om en modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar, 2006/07:AU12. De lagregler som berörs i detta ärende utgör till övervägande delen sådan dispositiv lagstiftning. Det är alltså möjligt för kollektivavtalsparterna att göra avvikelser och anpassningar till de särskilda förhållanden som kan råda inom branschen.

Liksom regeringen har utskottet uppfattningen att den struktur som riksdagen beslutade om våren 2006 och som innebär att olika typer av tidsbegränsade anställningar förs samman till en gemensam form för visstidsanställning är bra. Utskottet kan konstatera att det den gången rådde enighet i arbetsmarknadsutskottet om denna tanke som sådan. Den nya strukturen är en viktig förenkling. Regelverket blir mer överblickbart och förutsägbart, och det gäller för både arbetsgivare och arbetstagare.

Utskottet delar regeringens, och även oppositionens, uppfattning att tillsvidareanställningar även fortsättningsvis ska vara grunden på arbetsmarknaden. Utskottet vill ta bestämt avstånd från den bild som tecknas i framför allt Vänsterpartiets motion att förslagen i propositionen skulle ha till syfte att skapa en låglönemarknad. Tidsbegränsade anställningar spelar en mycket viktig roll för att arbetsgivare ska kunna anställa tillfälligt vid arbetstoppar och för att de ska kunna ersätta tillfälligt frånvarande personal. Att en tidsbegränsad anställning allmänt sett kan innebära en bro in i arbetslivet bör det inte råda någon tvekan om. En annan sak är att det på ett individuellt plan kan skilja sig beroende på omständigheterna. Det är också viktigt att framhålla att ett tillfälligt arbete som inte omedelbart leder vidare till en tillsvidareanställning ändå ger en arbetslivserfarenhet som kan vara värdefull på arbetsmarknaden och i det fortsatta arbetslivet. När man diskuterar för- och nackdelarna med tidsbegränsade anställningar måste man enligt utskottet också ha i minnet att alternativet inte alltid är en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren kan t.ex. välja att tillgodose ett arbetskraftsbehov med övertid och avstå från att anställa eller anlita inhyrd arbetskraft.

Liksom regeringen utgår utskottet från att den höga arbetslösheten bland ungdomar och invandrare kan ha samband med att LAS bestämmelser inte är tillräckligt flexibla för dagens moderna arbetsliv och att trösklarna för att komma in på arbetsmarknaden är för höga. I stället för att se tidsbegränsade anställningar som något i huvudsak negativt för den enskilde, vilket motionerna i olika grad ger uttryck för, bör man alltså se dem som en möjlighet för grupper som står långt från arbetsmarknaden att etablera sig och få arbetslivserfarenhet. Sänkta trösklar ökar även kvinnors möjlighet till stärkt ekonomisk trygghet.

Längsta tid för allmän visstidsanställning

Den nu framlagda propositionen syftar till att förbättra möjligheterna till tidsbegränsad anställning. Utgångspunkten är att det ska vara lätt för arbetsgivaren att anställa. Ett sätt att åstadkomma detta är att förlänga den längsta tid som tidsbegränsade anställningar tillåts. Detta ökar inte bara arbetsgivarens flexibilitet vid anställningstillfället. Det ökar också tryggheten för den anställde eftersom en tidsbegränsad anställning normalt inte kan avbrytas under den överenskomna anställningstiden. Med de regler som nu föreslås – den längsta tiden för allmän visstidsanställning förlängs från 14 månader enligt 2006 års riksdagsbeslut till två år samtidigt som en återgång sker från sex till tolv månaders kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning – vågar arbetsgivare göra mera långsiktiga åtaganden i förhållande till sin personal. På det sättet kan den anställde också få ordentlig yrkeserfarenhet.

Liksom regeringen kan utskottet se vissa risker med att låta visstidsanställningar pågå under lång tid. En arbetsgivare skulle kunna tillgodose ett i själva verket permanent arbetskraftsbehov med en allmän visstidsanställning upp till två år. Utskottet delar regeringens uppfattning att det är rimligt att en sådan anställning övergår till en tillsvidareanställning efter den tiden. På det sättet förhindras möjligheterna till missbruk genom att ha flera på varandra följande visstidsanställningar. Utskottet, som noterar att förslaget i denna del mötts av kritik från arbetsgivar sidan i remissförfarandet, anser att propositionen innebär en rimlig avvägning mellan arbetsgivar- och arbetstagarintressena. Förslaget bör ha en gynnsam effekt på jämställdheten.

Tid som ska ingå i beräkningen av anställningstiden om två år

När det gäller vad för slags anställningstid som ska ingå i beräkningen av den sammanlagda anställningstiden om två år innebär regeringsförslaget att enbart tid i allmän visstidsanställning ska räknas. Tid med vikariat, i säsongsanställning eller provanställning eller efter 67 år omfattas alltså inte. 2006 års lagregel innebar på den punkten, förutom att den alltså avsåg 14 månader, att även tid i provanställning skulle räknas in. Socialdemokraterna och Vänsterpartiet kritiserar propositionen även i detta avseende och menar att tid i provanställning bör inkluderas. Utskottet återkommer nedan till ett förslag från Vänsterpartiet att provanställning bör utgå som särskild anställningsform. Det i propositionen valda sättet att beräkna tiden har enligt utskottet goda skäl för sig. Det är enkelt för både arbetsgivare och arbetstagare. I fråga om tid i provanställning bör man enligt utskottet uppmärksamma att en provanställning är avsedd för arbetsgivare som vill tillgodose ett stadigvarande behov av arbetskraft. Syftet är att pröva arbetstagarens lämplighet för arbetet. Om prövotiden utfaller väl ska provanställningen övergå i en fast anställning. Det ska alltså inte vara fråga om att utöka den tid som en arbetstagar kan vara tidsbegränsat anställd.

Säsongsarbete

Förra årets riksdagsbeslut innebär att den särskilda lagregeln om säsongsarbete och regeln om företrädesrätt kopplad till säsongsarbete upphävdes. Propositionen innebär att lagreglerna återinförs, vilket oppositionspartierna motsätter sig. Utskottet kan konstatera att det rådde oenighet i utskottet på denna punkt när frågan behandlades i 2006 års lagstiftningsärende. Den dåvarande oppositionens invändningar har enligt utskottets mening goda skäl för sig: Vissa näringar präglas av stora säsongsvariationer och kan inte fungera effektivt och nå lönsamhet utan möjlighet att anställa personal under enbart viss tid av året. Att försvåra för dessa verksamheter att säsongsanställa är att göra såväl glesbygd som många småföretagare en stor otjänst och försämra deras ekonomiska förutsättningar. Den dåvarande oppositionen framhöll även säsongsanställningarnas betydelse för unga människor, som gärna tar dessa arbeten som studiefinansiering eller komplement till annat arbete. Utskottet välkomnar att regeringen nu lägger fram lagförslag om att avtal ska kunna träffas för säsongsanställning med ungefär samma motivering.

Företrädesrätt till återanställning

Enligt 2006 års riksdagsbeslut skulle företrädesrätt till återanställning inträda efter sammanlagt mer än sex månaders anställningstid under de senaste två åren. Utskottet anser att det är viktigt att främja arbetsgivarens vilja att anställa. Det är inte uteslutet att reglerna om företrädesrätt av arbetsgivare upplevs som ett skäl till att i vissa situationer inte anställa, vilket motiverar en längre kvalifikationstid. Utskottet anser att de i dag gällande reglerna bör gälla även i fortsättningen, dvs. mer än tolv månaders kvalifikationstid under de senaste tre åren. Motsvarande kvalifikationstid ska gälla även för rätt till besked att en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta. Företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare liksom rätt till besked om att arbetstagararen inte kommer att få fortsatt anställning vid den nya säsongens början ska förutsätta mer än sex månaders anställning. Enligt de föreslagna lagrummen (15 respektive 25 §§) är tidsramen vid säsongsanställning i det nyssnämnda fallet *två* år, och inte den tid som anges i propositionen s. 32.

Information till föräldralediga

Regeln om information till föräldralediga med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar var också en del av 2006 års lagstiftningsärende. Regeln trädde i kraft den 1 juli det året. Som framgått yrkar alla tre oppositionspartiernas avslag på propositionen i denna del. Utskottet kan dela regeringens uppfattning att regeln i fråga, som går längre än vad EU:s visstidsdirektiv kräver, innebär en omfattande

informationsskyldighet för arbetsgivaren. Utskottet ser ingen större nackdel för arbetstagaren om rätten till information förutsätter att han eller hon begärt att få sådan.

Sammanfattande ställningstagande

Utskottet anser att propositionens lagförslag bör antas i de nu berörda delarna och att oppositionspartiernas yrkanden om avslag på propositionen i motsvarande delar bör avslås, dvs. motionerna A32 yrkandena 1 i denna del, 4 i denna del och 5 (v), A33 i denna del (s), A34 yrkandena 1 i denna del och 2 (s), A35 i denna del (s), och A36 yrkandena 1, 2, 4 och 5 (mp). Ställningstagandet i fråga om tidsbegränsade anställningar innebär att även motionerna Fi244 yrkande 25 (s), A267 yrkande 5 (v), A270 yrkande 21 (v) och A271 yrkandena 1–3 (s) bör avslås.

Beräkning av anställningstid vid turordning m.m.

Inte heller frågan om beräkning av anställningstid m.m. ingick i 2006 års lagstiftningsärende. Utskottet delar regeringens uppfattning att bestämmelsen kan ha negativa effekter på arbetsmarknaden och kan påverka rörligheten negativt. Reglerna kan på olika sätt försvåra för äldre arbetskraft att få anställning samtidigt som de kan vara diskriminerande mot yngre. Ett upphävande innebär även att regelverket förenklas. Utskottet ställer sig därför bakom propositionen i detta avseende, vilket innebär ett avstyrkande av motionerna A32 yrkande 1 i denna del (v), A33 i denna del (s), A34 yrkande 1 i denna del (s) och A35 i denna del (s).

Övergång av vikariat till tillsvidareanställning

Den del av propositionen som avser att den sammanlagda tid efter vilken en anställning som vikarie övergår till tillsvidareanställning förkortas från mer än tre år till mer än två år motsvaras inte av förslag i 2006 års lagstiftningsärende. Förslaget motiveras med att regelverket blir mer enhetligt och lätt att tillämpa. Det stärker också vikariernas trygghet och begränsar möjligheten att vikariatsanställningar missbrukas. Förändringen förhindrar att arbetsgivare kan stapla anställningar som vikarie och i allmän visstidsanställning på varandra under en sammanhängande tid som överstiger fyra år inom en femårsperiod. Utskottet välkomnar regeringens förslag, som bör bifallas av riksdagen. Socialdemokraternas avslagsyrkande i motion A34 yrkande 1 (s) liksom avslagsyrkandena i de enskilda motionerna A33 (s) och A35 (s) omfattar även denna del av propositionen, vilket innebär att de ska avslås av riksdagen i motsvarande delar.

Ikraftträdande m.m.

Enligt propositionen ska lagförslaget i fråga om allmän visstidsanställning och företrädesrätt m.m. träda i kraft den 1 juli 2007. Förslaget i fråga om vikariat (propositionen punkt 3) föreslås träda i kraft den 1 januari 2008.

Enligt en övergångsbestämmelse (punkt 2) till det sistnämnda lagförslaget ska 5 § i sin äldre lydelse gälla för anställningsavtal som ingåtts *före* detta datum. Innebörden av detta förklaras på s. 45 i propositionen. Med anledning av vad som där sägs om avtal som ingåtts före respektive efter detta datum vill utskottet klargöra för det första att lagregeln, 5 § LAS, enligt såväl den nuvarande som den föreslagna lydelsen avser *mer än* tre respektive två års sammanlagd anställningstid. Utskottet vill för det andra, med anledning av den förklaring som ges på samma sida av övergångsregelns innebörd i olika avseenden, klargöra att den kortare sammanlagda anställningstiden kommer att gälla för den som ingått ett avtal om tidsbegränsad anställning som vikarie *den 1 januari 2008 eller därefter* och att det *från och med* den 1 januari 2008 inte går att anställa den som tidigare varit anställd som vikarie i mer än två år som vikarie under ytterligare tid. Det måste vara fråga om ett anställningsavtal som vikarie som ingås *den 1 januari 2008 eller därefter*.

Gräns för sammanlagd tid i tidsbegränsad anställning

Såväl Vänsterpartiet som Miljöpartiet anser att det ska finnas en yttersta gräns för hur lång tid en person ska kunna vara tidsbegränsat anställd hos en och samme arbetsgivare. I propositionen avvisas tanken på en sådan regel. Konsekvensen av regeringens förslag är att en arbetsgivare kan anställa en person som vikarie i högst två år under en femårsperiod. För att en vikariatsanställning ska tillåtas krävs en objektiv grund. Därutöver är allmän visstidsanställning tillåten under högst två år under en femårsperiod. Utskottet utgår liksom regeringen från att den maximala tiden i tidsbegränsad anställning för flertalet arbetstagare blir högst två år. Det är dock inte uteslutet att vissa arbetstagare kommer att vara anställda såväl som vikarier som i allmän visstidsanställning hos en och samma arbetsgivare, detta upp till maximalt fyra år. Det är inte heller uteslutet att en arbetstagare därutöver kan vara både säsongsanställd och, om han eller hon fyllt 67 år, tidsbegränsat anställd på den grunden hos en och samma arbetsgivare. Utskottet bedömer liksom regeringen att detta bör bli relativt ovanligt. Det finns därför inte skäl att införa en yttersta gräns av det slag som efterlyses i motionerna. Utskottet värdesätter dock att regeringen säger sig ha anledning att på nytt överväga frågan om det skulle visa sig att många arbetstagare har tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under avsevärd tid. Det anförda innebär att de nu berörda motionerna, A32 yrkande 3 (v) och A36 yrkande 3 (mp), bör avslås av riksdagen.

Ändringar i semesterlagen

Ändringarna i semesterlagen avser två olika frågor. Den del som avser att avtal ska kunna träffas *att arbetstagaren inte har rätt till semesterledighet* vid anställning för begränsad tid upp till tre månader (VIII ovan) är en följdändring av förslagen om tidsbegränsad anställning. Utskottet ansluter

sig till propositionen i denna del och avstyrker därmed motionerna A32 yrkande 1 (v), A33 (s), A34 yrkande 1 (s) och A35 (s), alla i motsvarande delar.

Den ändring i *semesterlagen* som avser semesterlönegrundande frånvaro (IX ovan) anknyter till den utvidgade rätt till föräldrapenning som infördes från den 1 januari 2005 och som innebär att föräldrar till svårt sjukt barn (från den 1 juli 2006 ”allvarligt” sjukt barn) har rätt till obegränsat antal dagar med tillfällig föräldrapenning när de behöver avstå från arbete för att vårda barnet med motsvarande rätt till föräldraledighet. Utskottet välkomnar lagförslaget, som innebär att sådan frånvaro på den grunden ska vara semesterlönegrundande upp till 120 dagar eller för ensamstående föräldrar 180 dagar. Socialdemokraternas avslagsyrkande i motion A34 yrkande 1 liksom avslagsyrkandena i de enskilda motionerna A33 (s) och A35 (s) omfattar även denna del av propositionen.

Utskottet, som inte har några invändningar mot lagförslagets utformning, anser att propositionen bör bifallas i denna del och de nyssnämnda motionerna avslås i motsvarande delar.

Övriga frågor om tidsbegränsad anställning m.m.

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas andra frågor med anknytning till tidsbegränsade anställningar. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motioner som bl.a. föreslår förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren inför vissa anställningsbeslut.

Jämför reservation 5 (v).

Provanställning som anställningsform, förhandling om tidsbegränsad anställning m.m.

Motioner

Vänsterpartiet anser enligt motion A32 yrkande 2 att den längsta tiden för allmän visstidsanställning ska vara 12 månader och enligt samma motion yrkande 4 i denna del att provanställning bör utgå som särskild anställningsform. Med partiets inställning att tiden i provanställning bör ingå i ramtiden för allmän visstidsanställning kan anställningsformen utgå.

I *Vänsterpartiets* kommittémotion A236 yrkande 6 förs det fram ett förslag för att motverka missbruk av visstidsanställningar genom att förbättra den fackliga påverkansmöjligheten. Partiet hänvisar till 28 § LAS som anger att en arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning ska underätta den lokala fackliga organisationen och till 32 § som föreskriver förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren bl.a. om en arbetstagare ska anstäl-

las trots att någon annan har företrädesrätt. Enligt motionen kommer underrättelsen enligt 28 § i praktiken för sent för att facket ska finna det meningsfullt att begära förhandling. Vänsterpartiet anser att 32 § bör gälla även när arbetsgivaren avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. I samma motion, *yrkande 7*, efterlyser partiet en skärpning av LAS av innebörd att vikariat ska ha ett tydligare personsamband. Partiet anser också att arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist ska ha företrädesrätt till ny anställning framför inhyrning av arbetskraft eftersom det annars inte är fråga om reell arbetsbrist, *yrkande 8*.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har ovan ställt sig bakom regeringsförslaget att allmän visstidsanställning ska övergå till tillsvidareanställning efter två år, vilket innebär att Vänsterpartiets förslag om högst 12 månader i sådan anställning avvisas. Med anledning av Vänsterpartiets förslag om att provanställningen inte behövs som anställningsform vill utskottet betona att provanställningen inte syftar till att tillgodose ett tillfälligt arbetskraftsbehov utan är avsedd att efter en viss prövotid övergå i en tillsvidareanställning. Den fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden och bör enligt utskottets mening finnas kvar som särskild anställningsform. Motion A32 yrkandena 2 och 4 i den berörda delen (v) avstyrks.

Den underrättelseskyldighet för en kollektivavtalsbunden arbetsgivare som enligt 28 § LAS gäller i fråga om anställningsavtal som avser begränsad tid, dock inte om det är renodlade korttidsanställningar på mindre än en månad, ger arbetstagarorganisationen en möjlighet att ta ställning till om tidsbegränsningen är korrekt eller om det finns skäl att göra invändningar. Den kan också ge grund för en allmän förhandling enligt medbestämmandelagen. Utskottet är inte berett att ställa sig bakom att arbetsgivaren till och med skulle ta initiativ till en förhandling i denna situation. En sådan regel skulle inte förenkla regelverket. Med de nya reglerna om allmän visstidsanställning blir behovet av kontroll från den fackliga organisationens sida dessutom allmänt sett mindre. – Utskottet är inte heller berett att ställa sig bakom krav på en skärpning av reglerna när det gäller vikariat. Arbetsdomstolens praxis innebär att ett vikariat vid en helhetssyn ska spegla den verkliga personalsituationen och grunda sig på den ordinarie personalens ledigheter (se t.ex. AD 1985 nr 130 och AD 2002 nr 3). Vikarier får inte utnyttjas som en allmän arbetskraftsreserv. En hel del av de problem som varit förknippade med vikariaten kan antas minska med de förslag som läggs fram i den nu behandlade propositionen eftersom möjligheterna öppnas helt allmänt att anställa tidsbegränsat utan att ange skäl. Men framför allt förhindras att vikariat pågår under för lång tid genom den nya lagregeln som innebär att vikariaten övergår till en tillsvidareanställning redan efter två år. Utskottet ser detta som en klar förbättring. Vikariernas trygghet ökar och möjligheterna till missbruk minskar.

– Frågan hur företrädesrätten ska förhålla sig till inhyrning av arbetskraft har behandlats av utskottet tidigare. Utskottet har då hänvisat till ett avgörande av Arbetsdomstolen (AD 2003 nr 4) som i korthet går ut på att det är ett brott mot återanställningsrätten om inhyrningen kan anses som ett otillåtet kringgående av lagen. Domstolen konstaterade att företrädesrätten endast gäller då det är fråga om en nyanställning i egentlig mening. LAS utgår från att det är arbetsgivaren som bestämmer t.ex. om arbetet ska utföras av entreprenör eller egna anställda. Utskottet är inte heller nu berett att ställa sig bakom Vänsterpartiets förslag.

Motion A236 yrkandena 6–8 (v) avstyrks på de nu anförda grunderna.

Tidsbegränsad anställning hos biståndsorganisationer m.m.

Motion

En enskild motion, A330 av *Birgitta Ohlsson (fp)*, avser konsekvenserna av de nya reglerna om tidsbegränsad anställning vid biståndsarbete. Motionären efterlyser ett undantag för svenska humanitära organisationer och biståndsorganisationer som motsvarar den nuvarande formen av tidsbegränsad anställning ”om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet”. Anställda vid t.ex. humanitära katastrofer verkar vanligen någon månad upp till ett år. Problemet med en tidsgräns efter vilken visstidsanställningen övergår till tillsvidareanställning är att organisationerna förlorar möjligheten att skicka ut svenska humanitära biståndsarbetare på uppdrag som följer efter varandra.

Utskottets ställningstagande

Med anledning av motionen kan utskottet till en början konstatera att den nuvarande regel som motionären syftar på inte har någon uttrycklig tidsgräns. Utskottet har full förståelse för de behov och önskemål som kan finnas hos de organisationer som motionen avser när det gäller möjligheterna att kunna sända ut biståndsarbetare på olika angelägna uppdrag. Utskottet inser också att det skulle kunna uppfattas som problematiskt att anställningen övergår i en tillsvidareanställning när det i praktiken inte är fråga om ett kontinuerligt arbete och ett permanent arbetskraftsbehov. Utskottet utgår dock från att motionen, som är väckt under den allmänna motionstiden, avser 2006 års lagregel som i detta hänseende innebär en gräns på 14 månader. Den lagändring som utskottet i det föregående ställt sig bakom bör framstå som betydligt bättre från motionärens utgångspunkt; allmän visstidsanställning ska ju nu tillåtas upp till två år under en femårsperiod samtidigt som tid i provanställning inte ska ingå i perioden. Det ger bättre förutsättningar för flexibilitet och anpassningar till den aktuella verksamhetens behov. Reglerna är dessutom dispositiva, vilket ger möjlighet till anpassningar i kollektivavtal efter de behov som kan finnas

på ett visst område. Utskottet är därför inte berett att ställa sig bakom förslaget om ett undantag i LAS, men förutsätter att saken uppmärksammas om det skulle visa sig att reglerna leder till problem för de organisationer som motionen avser. Motion A330 (fp) avstyrks.

Reservationer

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

1. Nya regler för tidsbegränsad anställning, företrädesrätt m.m., punkt 1 (s, v, mp)

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s) och Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen bifaller motionerna

2006/07:Fi244 av Göran Persson i Stjärnhov m.fl. (s) yrkande 25,

2006/07:A32 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 1, 4, båda i denna del, och 5,

2006/07:A33 av Stefan Wikén m.fl. (s) i denna del,

2006/07:A34 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkandena 1 i denna del och 2,

2006/07:A35 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s) i denna del,

2006/07:A36 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkandena 1, 2 och 4,

2006/07:A267 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 5,

2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 21 och

2006/07:A271 av Veronica Palm m.fl. (s) yrkandena 1–3 och avslår proposition 2006/07:111 punkt 2.

För drygt ett år sedan lade den dåvarande socialdemokratiska regeringen fram proposition 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen. Lagförslagen antogs av riksdagen i maj 2006. En del av ändringarna, som bl.a. avsåg förstärkt skydd för föräldralediga och utökad skyldighet för arbetsgivare att informera om anställningsvillkor m.m. trädde i kraft den 1 juli 2006. De ändringar som avsåg tidsbegränsade anställningar m.m. träder enligt riksdagsbeslutet i kraft den 1 juli i år. Förslagen i proposition 185 byggde på en överenskommelse mellan den socialdemokratiska regeringen, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de gröna.

Frågorna om tidsbegränsad anställning och företrädesrätt till återanställning aktualiseras nu åter i proposition 2006/07:111. De regler som riksdagen beslutade om för ett år sedan utmärkte sig genom att balansera å ena sidan intresset av enkelhet och enhetlighet och å andra sidan trygghet för

den anställda. Det sågs som en välkommen förenkling att det blev färre typer av tidsbegränsade anställningar och att det skulle vara möjligt att utan att ange några särskilda skäl tillåta s.k. fri visstidsanställning. Samtidigt byggde förslagen på insikten om att en tidsbegränsad anställning innebär att en arbetstagare måste leva med otrygghet. De nackdelar som en sådan anställning kan innebära var en viktig ledstjärna vid utformningen av de nya reglerna. Därmed stod det klart att möjligheterna till fri visstidsanställning måste begränsas. Den avvägning som gjordes innebar att sådan anställning skulle tillåtas under högst 14 månader. I den tiden skulle också ingå tid i provanställning. En mycket viktig del av förra årets lagförslag var att arbetsgivarens ökade möjligheter att anställa tidsbegränsat i viss mån kompenseras av en förstärkt företrädesrätt till återanställning för arbetstagaren. Reglerna om företrädesrätt är ett viktigt inslag i anställningsskyddet och detta särskilt för personer med tidsbegränsad anställning. Företrädesrätt skulle enligt 2006 års riksdagsbeslut intjänas efter sammanlagt sex månaders anställning. Reglerna skulle innebära att anställningsskyddet byggdes upp successivt: De första sex månaderna skulle vara helt fria. Under de följande åtta månaderna skulle den visstidsanställda ha företrädesrätt för att sedan efter 14 månader få sin anställning omvandlad till en tillsvidareanställning. Det var ett rimligt och genomtänkt system.

De förslag som nu läggs fram av den borgerliga regeringen innebär kraftiga försämringar av anställningsskyddet jämfört med förra årets förslag. Det finns anledning att känna oro. Vi vill framför allt hänvisa till följande.

Antalet visstidsanställningar omfattar i dag över en halv miljon arbetstagare eller 15 % av den samlade arbetskraften. En kraftig ökning av andelen sådana anställningar har skett under den senaste 20-årsperioden. Den mest otrygga formen av visstidsanställning, s.k. behovsanställning eller timanställning, har ökat sin andel mest av de tidsbegränsade anställningarna. Ungdomar, kvinnor och invandrare med LO-yrken är kraftigt överrepresenterade bland tidsbegränsat anställda. Nästan hälften av de förvärvsarbetande kvinnorna under 25 år har tillfälliga anställningar, och bland LO-förbundens kvinnliga medlemmar gäller det var tredje anställning. En stor grupp är vikarierna som till 70 % är kvinnor. Klass, kön, etnicitet och ålder är alltså generellt sett avgörande.

Det finns en rad nackdelar med visstidsanställningar: Sämre löneutveckling, lägre sjuk- och arbetslöshetsersättning och lägre pension. Möjligheterna att planera ekonomin blir sämre. Det är svårare att få lån, hyreskontrakt eller telefonabonnemang. Med den pågående tendensen mot fler visstidsanställningar skapar arbetsmarknaden ytterligare ekonomiska orättvisor mellan kvinnor och män som består livet igenom.

Dessutom har visstidsanställda ofta mindre inflytande på jobbet och sämre stöd av sina chefer. Det är svårt att ställa rättmätiga krav på arbetsvillkor och arbetsförhållanden. Risken finns för tystare arbetsplatser med sämre arbetsmiljö.

Det behövs inte någon saklig grund för uppsägning av visstidsanställda eftersom arbetsgivarens åtagande upphör när avtalet löper ut. Då upphör också ansvaret för rehabilitering, kompetensutveckling och stöd vid nedsatt arbetsförmåga. Skyddet mot godtycklig behandling är obefintligt. Någon turordning gäller inte, vilket också kan utnyttjas mot de fast anställda.

En grupp som missgynnas särskilt är gravida kvinnor. Eftersom en graviditet kan innebära ökade kostnader för arbetsgivaren får många gravida uppleva att deras tillfälliga anställning inte förlängs.

Det ökade antalet tidsbegränsade anställningar kan också ha bidragit till att den fackliga anslutningsgraden sjunkit kraftigt under de senaste tio åren.

Vi kan inte acceptera argumentet att tidsbegränsade anställningar skulle leda till fasta jobb. Tvärtom visar de flesta undersökningar att särskilt unga kvinnor som är tidsbegränsat anställda tenderar att fastna i denna anställningsform under lång tid. Ungdomar är ofta arbetslösa som en effekt av just tidsbegränsade anställningar. Det stora problemet med återkommande arbetslöshet bland ungdomar kan nu förstärkas ytterligare. En studie från IFAU visar att det är män med högre utbildning och höglönnade jobb som med störst sannolikhet får en fast anställning efter en tidsbegränsad sådan. Regeringens förslag riskerar alltså även i detta avseende att förstärka redan existerande orättvisor och diskriminerande strukturer i arbetslivet.

Vi kan inte heller acceptera det ofta förekommande argumentet att ungdomarna själva skulle vara ointresserade av fasta anställningar. Det är bara en trygg anställning som ger rimliga planeringsförutsättningar.

Vi anser att anställningstryggheten bör stärkas. Med den borgerliga regeringens förslag kommer flera korta anställningar av olika slag att kunna staplas på varandra. Trots en lång tids arbete hos samma arbetsgivare i olika visstidsanställningar blir det omöjligt att kräva tillsvidareanställning. Regeringen förefaller medveten om problemet men slår bort det med motiveringen att det blir relativt ovanligt.

Det är också viktigt att förenkla det komplicerade regelverket. Propositionens lagförslag är i det avseendet en klar försämring jämfört med 2006 års lagförslag.

Vi anser att 2006 års riksdagsbeslut innebar lösningar som tillgodoser både de visstidsanställdas berättigade behov av trygghet och arbetsgivarens behov av ett enhetligt och enkelt regelverk. Beslutet bör träda i kraft, vilket bl.a. innebär att längst 14 månaders fri visstidsanställning hos samme arbetsgivare tillåts, att tid i provanställning ska räknas in i de 14 månaderna, att företrädesrätten tjänas in efter sex månader och gäller alla anställningar som kan bli lediga hos arbetsgivaren, och att en rad tidsbegränsade anställningsformer, däribland säsongsanställning, upphör.

Vi kan konstatera att den borgerliga regeringen river upp förra årets riksdagsbeslut trots en massiv kritik från arbetstagersidan och trots kritiska synpunkter från bl.a. Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering och Handikappombudsmannen. Vi anser att proposi-

tionen bör avslås i de nu berörda delarna, vilket innebär ett bifall till Socialdemokraternas, Vänsterpartiets och Miljöpartiets respektive kommittémotioner A32, A34 och A36 i motsvarande delar. Även övriga motioner bör bifallas i den mån de innebär avslag på propositionen.

2. Beräkning av anställningstid, punkt 2 (s, v)

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v) och Ann-Christin Ahlberg (s).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen bifaller motionerna

2006/07:A32 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 1 i denna del,

2006/07:A33 av Stefan Wikén m.fl. (s) i denna del,

2006/07:A34 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 1 i denna del och

2006/07:A35 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s) i denna del och

avslår proposition 2006/07:111 punkt 1 i denna del.

Ställningstagande

Vi är mycket kritiska till att arbetstagare som fyllt 45 år inte längre ska kunna tillgodoräkna sig dubbel anställningstid i uppsägningssituationer m.m. Många äldre har redan nu en svår situation på arbetsmarknaden. Med den borgerliga regeringens politik blir deras situation än mer utsatt. Den föreslagna förändringen leder dessutom till inläsningseffekter genom att äldre anställda blir mindre benägna att byta arbete.

Regeringen vill också slopa rätten till högre skadestånd för äldre enligt 39 § LAS, dvs. när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande.

Förslaget kan leda till ytterligare diskriminering av äldre arbetstagare. Vi vill då särskilt framhålla att dessa regler är ett legitimt skydd mot att äldre blir utsorterade på arbetsmarknaden. Det är rimligt att de svårigheter som äldre har att finna ett nytt arbete beaktas i lagen.

Vi anser att de nu berörda förslagen till ändringar i 3 respektive 39 § LAS bör avslås av riksdagen, vilket innebär ett bifall till Socialdemokraternas och Vänsterpartiets respektive kommittémotioner A32 och A34 i motsvarande delar. Även övriga motioner bör bifallas i den mån de innebär avslag på propositionen i denna del.

3. Information till föräldralediga, punkt 3 (s, v, mp)

av Sven-Erik Österberg (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Maria Öberg (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s) och Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen bifaller motionerna

2006/07:A32 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 1 i denna del,

2006/07:A33 av Stefan Wikén m.fl. (s) i denna del,

2006/07:A34 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s) yrkande 1 i denna del,

2006/07:A35 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s) i denna del och

2006/07:A36 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 5 och
avslår proposition 2006/07:111 punkt 1 i denna del.

Ställningstagande

Proposition 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen som den dåvarande socialdemokratiska regeringen lade fram våren 2006 innehöll bl.a. regler om en utökad skyldighet för arbetsgivaren att informera arbetstagaren om anställningsvillkor m.m. Här ingick en skyldighet att i vissa fall informera om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Lagförslagen antogs av riksdagen i maj 2006. Reglerna om informationsskyldighet trädde i kraft den 1 juli 2006. Propositionen byggde på en överenskommelse mellan den socialdemokratiska regeringen, Vänsterpartiet och Miljöpartiet.

Den nya regeln om informationsskyldighet enligt 6 f § LAS innebär att rådets s.k. visstidsdirektiv genomfördes på ett tydligare sätt i lagstiftningen. Skyldigheten att lämna information om lediga anställningar gäller även i förhållande till tjänstlediga och sjukskrivna arbetstagare med tidsbegränsad anställning och andra arbetstagare som av någon anledning inte befinner sig på arbetsplatsen.

Regeln innebär generellt sett att informationen inte behöver lämnas direkt till arbetstagaren utan kan göras allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Som ett led i strävan att stärka föräldraledigas ställning på arbetsmarknaden infördes under förra mandatperioden den särskilda bestämmelsen för föräldralediga som innebär att information om lediga anställningar ska lämnas direkt till sådana arbetstagare. Detta innebär att särskilt kvinnors ställning på arbetsmarknaden stärktes.

Vi är kritiska till att den borgerliga regeringen nu föreslår att den särskilda regeln beträffande föräldralediga tas bort. Det innebär en försvagning av informationsskyldigheten. En föräldraledig arbetstagare saknar oftare än andra aktuell information om vad som pågår på arbetsplatsen och är därför i extra behov av att bli informerad om lediga anställningar. För-

slaget kan leda till ytterligare diskriminering av visstidsanställda kvinnor, eftersom de oftare än män tar ut föräldraledighet. Vi anser inte att det kan vara någon stor administrativ börda för arbetsgivaren att informera föräldralediga med visstidsanställning om nya anställningsmöjligheter. Förslaget visar snarare på regeringens ointresse att motverka könsdiskriminering i arbetslivet. Det går stick i stäv med det skydd mot diskriminering som infördes av den förra majoriteten.

Vi anser därför att propositionen ska avslås i denna del, vilket innebär att vi tillstyrker våra respektive kommittémotioner, A32, A34 och A36 i motsvarande delar, liksom övriga motioner som innebär avslag på propositionen i denna del.

4. Gräns för sammanlagd tid i tidsbegränsad anställning, punkt 6 (v, mp)

av Josefin Brink (v) och Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2006/07:A32 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 3 och 2006/07:A36 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 3.

Ställningstagande

Regeringens förslag i proposition 111 innebär totalt sett en avsevärd försvagning av anställningsskyddet. Som regeringen själv påpekar i propositionen kan vissa arbetstagare vara visstidsanställda både som vikarier och i allmän visstidsanställning, dvs. totalt fyra år, och därutöver genom säsongsanställning och efter fyllda 67 år. Regeringen utgår från att detta kommer att vara ovanligt. Vi delar inte den bedömningen. Den arbetsgivare som så önskar har möjlighet att utnyttja reglerna på ett sätt som går ut över anställningstryggheten. Det ska också uppmärksammas att en eventuell provanställning inte ingår i de två år som en allmän visstidsanställning längst kan pågå.

Vi anser i likhet med LO, TCO och SACO att den sammanlagda maxtiden för visstidsanställning, oavsett form, bör vara 36 månader under en femårsperiod.

Regeringen bör återkomma till riksdagen med ett sådant förslag. Detta innebär att vi tillstyrker kommittémotionerna A32 yrkande 3 (v) och A36 yrkande 3 (mp).

5. Provanställning som särskild anställningsform m.m., punkt 7 (v)

av Josefin Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2006/07:A32 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 2 och 4 i denna del och 2006/07:A236 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 6–8.

Ställningstagande

Vänsterpartiets inställning till tidsbegränsade anställningar redovisas i reservation 1. Regeringens förslag leder i praktiken till att anställningstryggheten avskaffas för stora grupper på arbetsmarknaden. Vänsterpartiet anser i första hand att den nu framlagda proposition 2006/07:111 bör avslås och att de regler som riksdagen beslutade om för ett år sedan i enlighet med förslagen i proposition 2005/06:185 bör träda i kraft.

Vänsterpartiet vill gå vidare för att förbättra anställningsskyddet. Vi anser att en allmän visstidsanställning ska övergå i en tillsvidareanställning efter 12 månader.

Regeringsförslaget innebär att provanställning ska vara kvar som särskild anställningsform och att tiden i provanställning inte ska ingå i de 24 månader som en allmän visstidsanställning längst kan pågå. Det senare har vi invändningar emot, vilket framgår av reservation 1. Mot bakgrund av vår inställning i frågan om hur man ska se på tiden i provanställning anser vi att provanställning kan utgå som särskild anställningsform enligt LAS. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

I Vänsterpartiets motion A236 om ungdomars arbetsmarknad föreslår vi ytterligare förändringar i syfte att stärka arbetsrätten och förbättra anställningsskyddet. Ett sätt att motverka missbruk av visstidsanställningar är att förbättra den fackliga påverkansmöjligheten. Enligt 28 § LAS ska en arbetsgivare som träffar avtal om tidsbegränsad anställning underrätta den lokala fackliga organisationen. Vi kan konstatera att denna underrättelse i praktiken kommer för sent för att facket ska finna det meningsfullt att begära förhandling. Vi vill hänvisa till 32 § LAS som anger att en arbetsgivare ska förhandla enligt 11–14 §§ MBL i det fall att arbetsgivaren avser att anställa en arbetstagare när någon annan har företrädesrätt. Enligt Vänsterpartiet bör 32 § även gälla när en arbetsgivare avser att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Formerna för detta kan fastställas av parterna i kollektivavtal. Regeringen bör återkomma med förslag om detta.

Vi anser också att LAS bör skärpas så att vikariatet får ett tydligare personsamband. En vikarie är tänkt att vara en person som ersätter en bestämd viss person under en bestämd tid. Poängen med vikariat är att det finns ett personsamband. Utan personsamband är det fråga om en annan form av tidsbegränsad anställning, t.ex. allmän visstidsanställning. Vi i Vänsterpartiet vill hänvisa till ALI:s utredning, Ds 2002:56, där det finns en beskrivning av hur vikariatet har utvecklats. Från att ha varit en anställningsform med anknytning till en person, s.k. giltigt vikariat, har det blivit en mer "abstrakt bedömning". Vi vill särskilt framhålla att en personanknytning inte behöver innebära att arbetsgivare inte kan göra omorganisationer och rockader när vikarier är anställda. Trygghet och flexibilitet är förenligt. Regeringen bör återkomma med ett sådant lagförslag.

Vi ser ytterligare brister med tillämpningen av LAS. Uppsägning på grund av arbetsbrist förutsätter att det finns arbetsbrist. Om man säger upp personal och samtidigt ersätter dem med personal från t.ex. ett bemanningsföretag är det enligt Vänsterpartiets mening inte fråga om reell arbetsbrist. Anställda som har sagt upp på grund av arbetsbrist bör ha företrädesrätt till ny anställning framför inhyrning av arbetskraft. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Det anförda innebär att jag anser att motionerna A32 yrkandena 2 och 4 i denna del och A236 yrkandena 6–8 bör bifallas av riksdagen.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.:

1. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (avsnitt 2.1),
2. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
3. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (avsnitt 2.3),
4. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480).

Följdmotioner

2006/07:A32 av Josefin Brink m.fl. (v):

1. Riksdagen avslår regeringens proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. utom vad gäller maxtiden för vikariat i lagen om anställningsskydd samt avseende förändringar i semesterlagen när det gäller semesterlönegrundande föräldraledighet.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att allmän visstidsanställning bör övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt 12 månaders anställning under en femårsperiod.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att maxtiden för olika former av visstidsanställningar bör vara sammanlagt 36 månader under en femårsperiod.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att provanställning och säsonganställning bör utgå som särskilda anställningsformer i lagen om anställningsskydd.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att kvalifikationstiden för företrädesrätten till återanställning bör vara sammanlagt 6 månaders anställning under en tvåårsperiod.

2006/07:A33 av Stefan Wikén m.fl. (s):

Riksdagen avslår proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

2006/07:A34 av Sven-Erik Österberg m.fl. (s):

1. Riksdagen avslår regeringens proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.
2. Riksdagen beslutar anta vad i kommittémotionen anförs om förstärkningar och förenklingar i anställningsskyddslagen.

2006/07:A35 av Eva-Lena Jansson m.fl. (s):

Riksdagen avslår regeringens proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

2006/07:A36 av Ulf Holm m.fl. (mp):

1. Riksdagen beslutar, med avslag på regeringens förslag i denna del, att om en arbetstagare under en femårsperiod varit anställd hos samma arbetsgivare i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än 14 månader övergår anställningen till en tillsvidareanställning.
2. Riksdagen avslår regeringens förslag om att lagreglera möjligheten att träffa avtal för säsongarbete.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motiönen anförs om att tidsbegränsad anställning, oavsett form, bör vara tillåten i maximalt 36 månader under en femårsperiod.
4. Riksdagen avslår regeringens samtliga förslag vad gäller företrädesrätt till återanställning.
5. Riksdagen avslår regeringens förslag att till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning ska information om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar lämnas direkt till arbetstagaren om han eller hon begärt det.

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2006

2006/07:Fi244 av Göran Persson i Stjärnhov m.fl. (s):

25. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motiönen anförs om begränsningen av visstidsanställningar.

2006/07:A236 av Josefin Brink m.fl. (v):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motiönen anförs om att 32 § lagen om anställningsskydd ska omfatta situationer när en arbetsgivare avser träffa avtal om tidsbegränsad anställning.

7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att lagen om anställningsskydd bör skärpas så att vikariat får ett tydligare personsamband.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att personal som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist bör ha företrädesrätt till ny anställning framför inhyrning av arbetskraft.

2006/07:A267 av Lars Ohly m.fl. (v):

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att tillsvidareanställningar ska utgöra normen på arbetsmarknaden och tidsbegränsade anställningar undantag.

2006/07:A270 av Lars Ohly m.fl. (v):

21. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om tillsvidareanställningar som norm.

2006/07:A271 av Veronica Palm m.fl. (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att stärka lagen om anställningsskydd i syfte att stärka ungas ställning på arbetsmarknaden.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att låta den nya formen av visstidsanställning införas som planerat.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att förkorta tiden för återanställningsrättens intjänande till 6 månader från dagens 12, till skillnad från regeringen som tvärtom vill förlänga den till 24 månader.

2006/07:A330 av Birgitta Ohlsson (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att införa ett undantag i LAS för svenska humanitära organisationer och biståndsorganisationer motsvarande den ursprungliga formuleringen av 5 § första stycket ”om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet” för projektanställningar för personal som åker ut på uppdrag av humanitär karaktär och biståndskaraktär.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

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

Häriigenom föreskrivs att 3, 6 f, 11 och 39 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §¹

Vid tillämpning av 5 § andra stycket, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid tillämpning av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

¹ Senaste lydelse 1996:1424. Ändringen innebär att andra stycket upphävs.

6 f §²

Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen lämnas direkt till *arbetstagaren*.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen, *om arbetstagaren begärt det*, lämnas direkt till *honom eller henne*.

11 §³

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

– två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,

– tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,

– fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,

– fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och

– sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

– två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,

– tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,

– fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,

– fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och

– sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

39 §⁴

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall

² Senaste lydelse 2006:439.

³ Senaste lydelse 2006:439.

⁴ Ändringen innebär att tredje stycket upphävs.

anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande

16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,

24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,

32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Har arbetstagaren fyllt 60 år,

höjs beloppet så att det motsvarar

24, 36 respektive 48 månadslöner.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, skall beloppet likväl motsvara sex månadslöner.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
 2. För arbetstagare som har sagts upp före den 1 juli 2007 gäller 3 § i äldre lydelse.
 3. Vid bestämmande av skadestånd med anledning av en dom som har meddelats före den 1 juli 2007 gäller 3 och 39 §§ i äldre lydelse.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Häri genom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

dels att 5, 15 och 25 §§ lagen i stället för dess lydelse enligt lagen (2006:440) om ändring i nämnda lag skall ha följande lydelse,

dels att punkt 4 i övergångsbestämmelserna till lagen (2006:440) om ändring i nämnda lag skall utgå.

Lydelse enligt SFS 2006:440

Föreslagen lydelse

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för *fri* visstidsanställning,
2. för vikariat, *och*
3. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i *fri* visstidsanställning *eller* *provanställning* enligt 6 § i sammanlagt mer än 14 månader, eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än *sex* månader under de senaste *två* åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för *allmän* visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för *säsongarbete*, *och*
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren *antingen* i *allmän* visstidsanställning i sammanlagt mer än *två* år, eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

15 §

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än *tolv* månader under de senaste *tre* åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsonganställd

hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

25 §

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än *sex månader under de senaste två åren* och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Har under den tidsperioden företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än *tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren* och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. *Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början.* Har under *de nu nämnda tidsperioderna* företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya

arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

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

Härigenom föreskrivs att 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha följande lydelse.

Lydelse enligt lagförslag 2.2

Föreslagen lydelse

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än *tre* år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än *två* år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.
 2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 2008 gäller 5 § i sin äldre lydelse.
 3. Vid beräkning av anställningstid som vikarie skall även anställningstid som vikarie före den 1 januari 2008 beaktas.

4 Förslag till lag om ändring i semesterlagen (1977:480)

Härigenom föreskrivs att 5 och 17 §§ semesterlagen (1977:480) skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §

Under det semesterår då arbetstagare anställs har han rätt till fem semesterdagar, om anställningen börjar efter den 31 augusti.

Anställes arbetstagare för arbete, som avses *skola* pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, och varar arbetet ej längre tid, saknar arbetstagaren rätt till semesterledighet. I fråga om arbetstagare som i annat fall anställs för *viss tid, viss säsong eller visst arbete* får avtalas, att arbetstagaren ej skall ha rätt till semesterledighet. Vad nu sagts gäller ej, om anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. Saknar arbetstagaren i fall som avses i detta stycke rätt till semesterledighet, äger han rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Har arbetstagare rätt till semesterersättning enligt andra stycket, skall vederlag för arbete, som har avsetts *skola* pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, förutsättas inbegripa semesterersättning, om ej annat framgår av omständigheterna.

Om förlängd semesterledighet finns bestämmelser i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete.

Anställes arbetstagare för arbete, som avses pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, och varar arbetet ej längre tid, saknar arbetstagaren rätt till semesterledighet. I fråga om arbetstagare som i annat fall anställs för *begränsad tid* får avtalas, att arbetstagaren ej skall ha rätt till semesterledighet. Vad nu sagts gäller ej, om anställningsavtalet avser eller anställningen varar längre tid än tre månader. Saknar arbetstagaren i fall som avses i detta stycke rätt till semesterledighet, äger han rätt till semesterersättning för anställningstiden hos arbetsgivaren.

Har arbetstagare rätt till semesterersättning enligt andra stycket, skall vederlag för arbete, som har avsetts pågå högst tre månader och omfatta högst sextio timmar, förutsättas inbegripa semesterersättning, om ej annat framgår av omständigheterna.

17 §¹

Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande, när fråga är om

1. ledighet på grund av sjukdom, i den mån frånvaron under in-tjänandeåret icke överstiger 180 dagar eller om frånvaron beror på arbetsskada,

2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskaps-

2. ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) dels under tid för vilken havandeskaps-

¹ Senaste lydelse 2006:1529.

penning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn, eller vid flerbarnsbörd sammanlagt, inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder, 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 11 och 11 a §§ samma lag,

penning utges enligt 3 kap. 9 § lagen (1962:381) om allmän försäkring, dels under tid för vilken föräldrapenning utges i anledning av barns födelse eller adoption enligt 4 kap. 3 och 5 §§ samma lag, i den mån frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, dels under tid för vilken tillfällig föräldrapenning utges enligt 4 kap. 10, 10 a, 10 b i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar, 11 och 11 a §§ samma lag,

3. ledighet på grund av risk för överförande av smitta, om arbetstagaren är berättigad till ersättning enligt lagen (1989:225) om ersättning till smittbärare, i den mån frånvaron under intjänandeåret icke överstiger 180 dagar,

4. ledighet för utbildning, som inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag, om arbetstagaren får ersättning till deltagare i tecken-
språksutbildning för vissa föräldrar (TUFF) eller om utbildningen till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,

5. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspålit, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar,

6. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare, eller

7. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närstående vård, i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar.

Har arbetstagare av anledning som anges i första stycket 1 varit frånvarande från arbetet utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd under två hela intjänandeår, grundar därefter infallande dag av frånvaroperioden inte rätt till semesterlön.

I frånvaroperiod som avses i första stycket inräknas även dagar under perioden då arbetstagaren icke skulle ha utfört arbete.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.