



Åtgärder med anledning av Lavaldomen och andra arbetsrättsliga frågor

Sammanfattning

I detta ärende behandlas regeringens proposition 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen. Bakgrunden är EG-domstolens dom i det s.k. Lavalmålet som gällde fackliga stridsåtgärder i form av en blockad på en byggarbetsplats i Vaxholm hösten 2004. EG-domstolen fann i sin dom med förhandsavgörande att stridsåtgärderna stod i strid med EG-fördraget eftersom de innebar en inte motiverad inskränkning i friheten att tillhandahålla tjänster.

I propositionen föreslås att en facklig stridsåtgärd mot en utländsk arbetsgivare i syfte att få till stånd ett kollektivavtal för arbetstagare som utstationeras i Sverige får vidtas endast under vissa förutsättningar, vilket ska regleras i en ny 5 a § *lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare* (utstationeringslagen). De villkor som krävs av den svenska arbetstagarorganisationen ska (1) motsvara villkoren i ett centralt branschavtal som tillämpas i Sverige på motsvarande arbetstagare, (2) bara avse minimilön eller andra minimivillkor på vissa områden och (3) vara förmånligare för arbetstagarna än det som följer av lag. En sådan stridsåtgärd ska inte få vidtas om arbetsgivaren visar att arbetstagarna redan har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt, centralt branschavtal. En stridsåtgärd som vidtas trots att dessa förutsättningar inte är uppfyllda ska anses olovlig enligt *lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet* (MBL).

Arbetsmiljöverket ska hjälpa till med information om kollektivavtalsvillkor som kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering. En arbetstagarorganisation ska lämna in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att gå till strid för.

En utstationerande arbetsgivare ska inte behöva följa arbetstidslagstiftningens bestämmelser om att arbetstagarna ska få besked om ändringar i arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg.

Under beredningen har frågan väckts hur förslagen förhåller sig till de grundläggande fri- och rättigheterna i regeringsformen. Arbetsmarknadsutskottet har berett konstitutionsutskottet tillfälle att yttra sig i frågan om

något av lagförslagen i propositionen begränsar fri- och rättigheter på ett sådant sätt att 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen är tillämpligt. Konstitutionsutskottet, som inhämtat yttrande från Lagrådet, bedömer att den nyssnämnda bestämmelsen inte kan anses tillämplig på den föreslagna 5 a § utstationeringslagen samt hela förslaget om ändring i MBL.

Utskottet tillstyrker propositionen med en smärre justering och med den ändringen att de nya reglerna ska träda i kraft den 15 april 2010 i stället för den 1 april 2010.

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet har yrkat avslag på propositionen i dess helhet. Partiets företrädare följer upp motionen med en gemensam reservation.

I ärendet behandlas också mer än 120 motionsyrkanden om främst arbetsrättsliga frågor från den allmänna motionstiden under riksmötet 2009/10. Frågorna spänner över ett stort område och gäller bl.a. proportionalitetsprincipen, turordningsregler vid uppsägning, företrädesrätt till återanställning och rätt till heltidsanställning.

Reservationer har även i denna del lämnats av företrädare för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet. Det finns också ett särskilt yttrande.

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Sammanfattning | 1 |
| Utskottets förslag till riksdagsbeslut | 5 |
| Redogörelse för ärendet | 11 |
| Proposition 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen | 12 |
| Bakgrund | 12 |
| Rättslig reglering m.m. | 13 |
| EU-rätten | 13 |
| Den svenska arbetsmarknadsmodellen, kollektivavtal och fredsplikt | 14 |
| Utstationeringsdirektivet | 15 |
| Utstationeringslagen m.m. | 16 |
| Lex Britannia | 17 |
| Internationella konventioner | 17 |
| Proposition 48 i huvuddrag | 18 |
| Slutsatser av Lavaldomen och behovet av lagändringar | 18 |
| Lagförslagen | 20 |
| Motionerna | 23 |
| Utskottets ställningstagande | 26 |
| Fråga om avslag på propositionen m.m. | 26 |
| 1. Borde något ha gjorts eller göras på EU-nivån? | 26 |
| 2. Går regeringen längre än vad domen och EU-rätten kräver? | 27 |
| 3. Enskilda lagregler | 32 |
| 4. Strider förslagen mot grundlagen eller internationella konventioner? | 34 |
| Några övriga frågor | 37 |
| De nya reglerna och lex Britannia | 37 |
| Att "föranleda" en olovlig stridsåtgärd enligt 42 § MBL | 37 |
| Utredning om den svenska kollektivavtalsmodellen | 38 |
| Avslutande kommentarer | 38 |
| Antagande av lagförslagen och avstyrkande av övriga motioner | 40 |
| Övriga frågor om den svenska modellen och kollektivavtal m.m. | 40 |
| ILO-konvention 94 m.m. | 43 |
| Företagsnedläggning m.m. | 45 |
| Arbetstagarbegreppet och egenanställning m.m. | 47 |
| Stridsåtgärder – proportionalitetsprincip | 51 |
| Facklig vetorätt | 52 |
| Tidsbegränsade anställningar m.m. | 53 |
| Upphävande av turordningsundantaget i LAS | 56 |
| Övriga turordningsfrågor m.m. | 57 |
| Företrädesrätt till återanställning m.m. | 59 |
| Frågor som är relaterade till arbetsgivares uppsägning | 61 |
| Ogiltigförklaring och skadestånd enligt LAS | 63 |
| Rätt till heltid och möjlighet till deltid | 64 |
| Arbetsrätten och ungdomar | 67 |
| Rätt att arbeta efter 67 års ålder | 69 |
| Uthyrning av arbetskraft | 70 |

| | |
|--|-----|
| Översyn av de arbetsrättsliga lagarna m.m. | 71 |
| Reservationer | 73 |
| 1. Avslag på proposition 2009/10:48, punkt 1 (s, v, mp) | 73 |
| 2. Insatser på EU-nivå, punkt 3 (s, v, mp) | 76 |
| 3. Utredning om den svenska kollektivavtalsmodellen, punkt 4 (s, v, mp) | 77 |
| 4. Övriga frågor om den svenska modellen m.m., punkt 5 (s) | 78 |
| 5. Övriga frågor om den svenska modellen m.m., punkt 5 (mp) | 79 |
| 6. ILO-konvention 94 m.m., punkt 6 (s, v, mp) | 80 |
| 7. Företagsnedläggning m.m., punkt 7 (v) | 81 |
| 8. Arbetstagarbegreppet m.m., punkt 8 (v) | 82 |
| 9. Egenanställning, punkt 9 (mp) | 85 |
| 10. Facklig vetorätt, punkt 11 (v) | 86 |
| 11. Tidsbegränsade anställningar i allmänhet, punkt 12 (s, v, mp) | 87 |
| 12. Lagregler om tidsbegränsade anställningar, punkt 13 (v) | 90 |
| 13. Upphävande av turordningsundantaget m.m., punkt 14 (s, v) | 92 |
| 14. Övriga turordningsfrågor, punkt 15 (v) | 93 |
| 15. Företrädesrätt till återanställning, punkt 16 (v) | 94 |
| 16. Återanställning före uthyrning, punkt 17 (s, v) | 95 |
| 17. Arbetsgivares uppsägning, punkt 18 (v) | 96 |
| 18. Ogiltigförklaring och skadestånd enligt LAS, punkt 19 (v) | 97 |
| 19. Rätt till heltid, punkt 20 (s, v, mp) | 98 |
| 20. Rätt till deltid, punkt 21 (mp) | 100 |
| Särskilt yttrande | 101 |
| Återanställning före uthyrning, punkt 17 (mp) | 101 |
| <i>Bilaga 1</i> | |
| Förteckning över behandlade förslag | 102 |
| Propositionen | 102 |
| Följdmotionerna | 102 |
| Motioner väckta med anledning av skrivelse 2008/09:198 | 103 |
| Motioner från allmänna motionstiden hösten 2009 | 103 |
| <i>Bilaga 2</i> | |
| Regeringens lagförslag | 116 |
| <i>Bilaga 3</i> | |
| Reservanternas lagförslag | 122 |
| Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd | 122 |
| <i>Bilaga 4</i> | |
| Konstitutionsutskottets yttrande | 124 |

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Avslag på proposition 2009/10:48

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:A8 av Hans Stenberg m.fl. (s) yrkandena 1–3 och

2009/10:A9 av Berit Högman m.fl. (s, v, mp) yrkandena 1, 2 och 4.

Reservation 1 (s, v, mp)

2. Antagande av lagförslagen

Riksdagen antar regeringens förslag till

a) lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare,

b) lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

c) lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister med den ändringen dels att i lagförslaget vid b ovan 42 § första stycket orden ”ge upphov till” ersätts med ”föranleda”, dels att lagarna ska träda i kraft den 15 april 2010. Därmed bifaller riksdagen delvis proposition 2009/10:48 punkterna 1–3.

3. Insatser på EU-nivå

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:Sk407 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 6,

2009/10:A9 av Berit Högman m.fl. (s, v, mp) yrkande 5,

2009/10:A296 av Christina Axelsson (s) yrkande 1 och

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkandena 2 och 3.

Reservation 2 (s, v, mp)

4. Utredning om den svenska kollektivavtalsmodellen

Riksdagen avslår motion

2009/10:A9 av Berit Högman m.fl. (s, v, mp) yrkande 6.

Reservation 3 (s, v, mp)

5. Övriga frågor om den svenska modellen m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:A219 av Annie Johansson (c) yrkande 1,

2009/10:A249 av Renée Jeryd m.fl. (s) yrkande 5,

2009/10:A251 av Phia Andersson (s),

2009/10:A292 av Eva-Lena Jansson och Lennart Axelsson (båda s),

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 1,

2009/10:A309 av Göte Wahlström m.fl. (s),

2009/10:A322 av Christer Engelhardt (s),

2009/10:A376 av Renée Jeryd och Christina Oskarsson (båda s) och

2009/10:A384 av Göran Persson i Simrishamn (s) yrkandena 1 och 2.
Reservation 4 (s)
Reservation 5 (mp)

6. ILO-konvention 94 m.m.

Riksdagen avslår motionerna
 2009/10:Sk407 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 5,
 2009/10:A9 av Berit Högman m.fl. (s, v, mp) yrkande 3,
 2009/10:A261 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Claes-Göran Brandin (båda s),
 2009/10:A267 av Ameer Sachet (s),
 2009/10:A269 av Ann-Christin Ahlberg (s),
 2009/10:A271 av Jennie Nilsson (s),
 2009/10:A296 av Christina Axelsson (s) yrkande 2 och
 2009/10:A344 av Kurt Kvarnström m.fl. (s).
Reservation 6 (s, v, mp)

7. Företagsnedläggning m.m.

Riksdagen avslår motionerna
 2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 18 och
 2009/10:A360 av Jan Björkman m.fl. (s).
Reservation 7 (v)

8. Arbetstagarbegreppet m.m.

Riksdagen avslår motionerna
 2009/10:Sk407 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 8 och
 2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 21–23.
Reservation 8 (v)

9. Egenanställning

Riksdagen avslår motionerna
 2009/10:Kr308 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkande 14,
 2009/10:A244 av Billy Gustafsson (s) och
 2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 5.
Reservation 9 (mp)

10. Proportionalitetsprincipen

Riksdagen avslår motionerna
 2009/10:A280 av Fredrick Federley och Annie Johansson (båda c) yrkandena 1–3,
 2009/10:A321 av Lennart Sacrédeus och Otto von Arnold (båda kd),
 2009/10:A333 av Agneta Berliner m.fl. (fp),
 2009/10:A334 av Agneta Berliner m.fl. (fp) yrkandena 1 och 2 samt
 2009/10:A442 av Ulrika Karlsson i Uppsala (m).

11. Facklig vetorätt

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 19 och 20,
2009/10:A215 av Karin Pilsäter och Christer Nylander (båda fp) och
2009/10:A332 av Agneta Berliner m.fl. (fp).

Reservation 10 (v)

12. Tidsbegränsade anställningar i allmänhet

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:Ju381 av Esabelle Dingizian m.fl. (mp) yrkande 23,
2009/10:A2 av Berit Högman m.fl. (s) yrkande 5,
2009/10:A3 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 8,
2009/10:A258 av Göte Wahlström m.fl. (s) i denna del,
2009/10:A408 av Mikael Oscarsson och Lennart Sacrédeus (båda kd) och
2009/10:A411 av Siw Wittgren-Ahl (s).

Reservation 11 (s, v, mp)

13. Lagregler om tidsbegränsade anställningar

Riksdagen avslår motion

2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 1–5, 9 och 11.

Reservation 12 (v)

14. Upphävande av turordningsundantaget m.m.

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:K223 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 4,
2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 13,
2009/10:A216 av Karin Pilsäter m.fl. (fp),
2009/10:A241 av Kurt Kvarnström m.fl. (s),
2009/10:A258 av Göte Wahlström m.fl. (s) i denna del,
2009/10:A275 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s),
2009/10:A294 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),
2009/10:A354 av Lars U Granberg (s),
2009/10:A370 av Fredrik Olovsson (s),
2009/10:A416 av Börje Vestlund m.fl. (s) och
2009/10:A427 av Christina Oskarsson och Renée Jeryd (båda s).

Reservation 13 (s, v)

15. Övriga turordningsfrågor

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 14 och 15,
2009/10:A219 av Annie Johansson (c) yrkande 3,
2009/10:A276 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg
(båda m),
2009/10:A278 av Claes Västerteg och Jan Andersson (båda c),
2009/10:A335 av Agneta Berliner m.fl. (fp),

2009/10:A353 av Lars U Granberg (s) och
2009/10:A436 av Margareta Cederfelt och Eliza Roszkowska Öberg
(båda m).

Reservation 14 (v)

16. Företrädesrätt till återanställning

Riksdagen avslår motion

2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 6, 7 och 10.

Reservation 15 (v)

17. Återanställning före uthyrning

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 8 och

2009/10:A433 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s).

Reservation 16 (s, v)

18. Arbetsgivares uppsägning

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 17 och

2009/10:A242 av Björn Lind (s).

Reservation 17 (v)

19. Ogiltigförklaring och skadestånd enligt LAS

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:K223 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 5 och 6 samt

2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 16.

Reservation 18 (v)

20. Rätt till heltid

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:Ju381 av Esabelle Dingizian m.fl. (mp) yrkande 19,

2009/10:A2 av Berit Högman m.fl. (s) yrkande 4,

2009/10:A3 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 4,

2009/10:A212 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 1,

2009/10:A274 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s),

2009/10:A288 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s),

2009/10:A293 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 22,

2009/10:A374 av Agneta Lundberg och Eva Sonidsson (båda s),

2009/10:A382 av Fredrik Lundh m.fl. (s) yrkande 2,

2009/10:A396 av Caroline Helmersson-Olsson och Christina Zedell
(båda s),

2009/10:A399 av Carina Hägg m.fl. (s),

2009/10:A402 av Anne Ludvigsson m.fl. (s),

2009/10:A405 av Berit Högman m.fl. (s) yrkande 4,

2009/10:A424 av Caroline Helmersson-Olsson m.fl. (s) yrkande 3 och

2009/10:A425 av Catharina Bråkenhielm och Lars U Granberg (båda s).

Reservation 19 (s, v, mp)

21. Rätt till deltid

Riksdagen avslår motion

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkandena 19 och 23.

Reservation 20 (mp)

22. Arbetsrätten och ungdomar

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:A233 av Finn Bengtsson och Bengt-Anders Johansson (båda m),

2009/10:A240 av Erik Ullenhag m.fl. (fp),

2009/10:A255 av Kerstin Lundgren (c),

2009/10:A287 av Krister Örnfjäder (s),

2009/10:A382 av Fredrik Lundh m.fl. (s) yrkande 1 och

2009/10:A424 av Caroline Helmersson-Olsson m.fl. (s) yrkande 2.

23. Rätt att arbeta efter 67 års ålder

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:A248 av Ulf Berg och Margareta B Kjellin (båda m),

2009/10:A310 av Ingemar Vänerlov (kd),

2009/10:A313 av Nils Oskar Nilsson (m) och

2009/10:A437 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp).

24. Uthyrning av arbetskraft

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:Sk481 av Claes-Göran Brandin och Lars Mejern Larsson (båda s) yrkande 6 och

2009/10:A238 av Sofia Larsen och Birgitta Sellén (båda c).

25. Översyn av de arbetsrättsliga lagarna

Riksdagen avslår motionerna

2009/10:A202 av Jörgen Johansson och Staffan Danielsson (båda c),

2009/10:A219 av Annie Johansson (c) yrkande 2,

2009/10:A223 av Lena Asplund (m),

2009/10:A236 av Sofia Larsen (c),

2009/10:A266 av Billy Gustafsson (s),

2009/10:A302 av Ulrika Karlsson i Uppsala (m),

2009/10:A315 av Isabella Jernbeck (m),

2009/10:A342 av Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (båda s),

2009/10:A356 av Billy Gustafsson (s) och

2009/10:A444 av Hans Hoff (s).

Stockholm den 18 februari 2010

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Hillevi Engström

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Hillevi Engström (m), Berit Högman (s), Tomas Tobé (m), Sylvia Lindgren (s), Elisabeth Svantesson (m), Lars Lilja (s), Jan Ericson (m), Luciano Astudillo (s), Désirée Pethrus Engström (kd), Anna König Jerlmyr (m), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Hans Backman (fp), Ulf Holm (mp), Jennie Nilsson (s), Lennart Levi (c) och Christer Winbäck (fp).

Redogörelse för ärendet

I detta betänkande behandlas regeringens proposition 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen och två följdmotioner.

Bakgrunden till propositionen är EG-domstolens förhandsavgörande den 18 december 2007 i det s.k. Laval-målet (mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan, och Svenska Elektrikerförbundet, REG 2007 s. I-11767). EG-domstolens dom och ett beslut om rättelse av den svenska versionen finns som bilagor till propositionen.

Regeringen tillkallade i april 2008 en särskild utredare med uppdrag att föreslå sådana förändringar i svensk lagstiftning som behöver vidtas med anledning av förhandsavgörandet. I utredningsuppdraget ingick att ta ställning till om bestämmelserna som rör arbetstagarorganisationernas ansvar för fredsplikten i internationella förhållanden m.m. (lex Britannia) i medbestämmandelagen bör ändras, avskaffas eller ersättas av en annan reglering med anledning av EG-domstolens förhandsavgörande. Det ingick också att se över om förhandsavgörandet bör leda till ändringar i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. Utredningen, som antog namnet Lavalutredningen, redovisade sina överväganden och förslag i ett betänkande i december 2008 (SOU 2008:123).

Utredningsbetänkandet har remissbehandlats.

Regeringen har inhämtat Lagrådets yttrande, vilket finns som bilaga till propositionen.

Arbetsmarknadsutskottet beslutade den 19 januari 2010 att bereda konstitutionsutskottet tillfälle att yttra sig i frågan om något av lagförslagen i propositionen begränsar fri- och rättigheter på ett sådant sätt att 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen är tillämpligt. Konstitutionsutskottet, som inhämtat Lagrådets yttrande i frågan, har den 11 februari 2010 beslutat om yttrande. Konstitutionsutskottets yttrande finns som bilaga till detta betänkande.

Under ärendets beredning har muntlig information lämnats av företrädare för Svenskt Näringsliv, LO, Saco och TCO.

I ärendet behandlas också ett stort antal motionsyrkanden om arbetsrätt som väckts under den allmänna motionstiden hösten 2009, liksom ett antal yrkanden i två följdmotioner med anledning av regeringens skrivelse 2008/09:198 En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet.

Motionerna refereras i fortsättningen utan angivande av årtal (2009/10).

I den följande framställningen används konsekvent uttrycket EU-rätt i stället för EG-rätt.

Proposition 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen

Utskottets förslag i korthet

I avsnittet behandlas regeringens förslag i proposition 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen. Förslagen innebär att en facklig stridsåtgärd mot en utländsk arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige får vidtas endast under vissa förutsättningar. De villkor som krävs ska motsvara villkoren i ett centralt branschavtal som tillämpas i Sverige på motsvarande arbetstagare, får bara avse minimilön eller andra minimivillkor på vissa områden och ska vara förmånligare för arbetstagarna än det som följer av lag. Stridsåtgärden får inte vidtas om arbetsgivaren visar att arbetstagarna redan har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant branschavtal. En stridsåtgärd som vidtas trots att dessa förutsättningar inte är uppfyllda ska anses olovlig enligt MBL. Arbetsmiljöverket får en förstärkt roll som s.k. förbindelsekontor.

Utskottet föreslår att riksdagen bifaller propositionen med den ändringen att lagen träder i kraft den 15 april 2010 i stället för den 1 april.

I avsnittet behandlas och avstyrks även yrkanden i två följdmotioner och några motioner från den allmänna motionstiden som avser anknytande frågor.

Jämför reservationerna 1–3 (s, v, mp).

Bakgrund

Detta ärende har sin bakgrund i fackliga stridsåtgärder i form av blockad på en byggarbetsplats i Vaxholm hösten 2004 av Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) och dess avdelning 1 (Byggettan). Organisationerna hade krävt kollektivavtal med det lettiska företaget Laval un Partneri Ltd (Laval), som hade utstationerat byggnadsarbetare till Sverige. Då något kollektivavtal inte kom till stånd utvidgades stridsåtgärderna genom sympatiåtgärder från Svenska Elektrikerförbundet (Elektrikerna).

Laval väckte talan i Arbetsdomstolen (AD) mot Byggnads, Byggettan och Elektrikerna. AD avslög ett interimistiskt yrkande från Laval om att stridsåtgärderna skulle förklaras olovliga. I april 2005 beslutade domstolen att begära in ett förhandsavgörande från EG-domstolen (numera EU-domstolen, fortsättningsvis dock benämnd EGD). AD ställde två frågor till EGD. Den första frågan gällde om stridsåtgärderna var förenliga med EGFördragets regler om fri rörlighet för tjänster, förbud mot diskriminering och direktiv om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet). Den andra frågan avsåg om

dessa EU-rättsliga regler hindrar att 42 § tredje stycket medbestämmandelagen (MBL) tillämpas. Detta är en del av den s.k. lex Britannia (se vidare nedan).

Som svar på den första frågan förklarade EGD i december 2007 att artikel 49 i fördraget och artikel 3 i utstationeringsdirektivet ska tolkas så, att de utgör hinder mot att fackliga organisationer, i en medlemsstat som genomfört utstationeringsdirektivet på det sätt som skett i Sverige, ges möjlighet att vidta sådana stridsåtgärder som hade vidtagits mot Laval. Som svar på den andra frågan förklarade domstolen att artiklarna 49 och 50 i fördraget utgör hinder mot att tillämpa den nyssnämnda bestämmelsen i MBL.

I april 2008 tillkallade regeringen en särskild utredare, Medlingsinstitutets generaldirektör Claes Stråth, med uppdraget att föreslå de förändringar i den svenska lagstiftningen som var nödvändiga till följd av EGD:s förhandsavgörande. Utredningen redovisade sina överväganden och förslag i ett betänkande i december 2008 (SOU 2008:123), Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen.

Som framgår av avsnittet Redogörelse för ärendet har betänkandet remissbehandlats.

Efter domen i EGD återupptog AD Lavalmålet. I sin dom i december 2009 (AD nr 89/09) gjorde AD bedömningen att de fackliga organisationerna kan göras ansvariga för det brott mot EU-rätten som stridsåtgärderna innebar. AD ansåg att den del av lex Britannia, som medför att stridsåtgärderna var tillåtna trots att Laval redan var bundet av kollektivavtal, inte skulle tillämpas eftersom reglerna står i strid med EU-rätten. Enligt domstolen ska följden av fördragsbrottet vara skadestånd. Med tillämpning av skadeståndsreglerna i MBL bestämdes det allmänna skadeståndet för var och en av Byggnads och avdelningen till 200 000 kr och för Elektrikerförbundet till 150 000 kr.

Rättslig reglering m.m.

EU-rätten

Här lämnas en kortfattad redogörelse för de relevanta EU-reglerna med referens till den artikelnumrering som gällde vid tidpunkten för handläggningen av Lavalmålet i EGD.

Enligt artikel 3 i EG-fördraget ska gemenskapen innefatta en inre marknad som kännetecknas av att hindren för fri rörlighet för varor, personer, tjänster och kapital avskaffas mellan medlemsstaterna. I artikel 49 sägs att inskränkningar i friheten att tillhandahålla tjänster inom gemenskapen ska förbjudas beträffande medborgare i medlemsstater som har etablerat sig i en annan stat inom gemenskapen än mottagaren av tjänsten. Artikel 50 förklarar vad som avses med tjänster, och i artikelns tredje stycke finns ett förbud mot diskriminering på grund av nationalitet och hemvist. Den som tillhandahåller en tjänst tillfälligt får utöva sin verksamhet i det land där

tjänsten tillhandahålls på samma villkor som landet uppställer för sina egna medborgare. Diskriminerande hinder mot friheten att tillhandahålla tjänster kan dock godtas om de grundas på hänsyn till allmän ordning, säkerhet eller hälsa.

Enligt artikel 49 är det också nödvändigt att avskaffa varje inskränkning av friheten att tillhandahålla tjänster som innebär att tjänster av tjänsteleverantörer från andra medlemsstater förbjuds, hindras eller blir mindre attraktiva, även om denna inskränkning är tillämplig på inhemska tjänsteleverantörer och tjänsteleverantörer från andra medlemsstater utan åtskillnad.

Nationella åtgärder som kan hindra eller göra det mindre attraktivt att utöva de grundläggande friheter som garanteras av fördraget måste uppfylla fyra förutsättningar: de ska ha ett legitimt ändamål som är förenligt med fördraget, de ska motiveras av tvingande hänsyn till allmänintresset, de ska vara ägnade att säkerställa att det mål som eftersträvas med dem uppnås och de ska inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

EGD har i flera domar förklarat att skyddet för arbetstagare kan vara ett sådant tvingande intresse som kan motivera inskränkningar. Även förebyggande av s.k. social dumpning och illojal konkurrens är sådana intressen.

Att de inskränkande åtgärderna inte får gå utöver vad som är nödvändigt för att det eftersträvade målet ska uppnås innebär dels ett krav på att det intresse som reglerna avser att skydda inte redan är tillgodosett genom regler i hemlandet (principen om ömsesidigt erkännande), dels att samma resultat inte kan uppnås med mindre ingripande åtgärder.

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är enligt EGD en grundläggande rättighet som utgör en integrerad del av de allmänna principerna för EU-rätten.

I Lavaldomen behandlas frågan hur den grundläggande rätten att vidta fackliga stridsåtgärder förhåller sig till friheten att tillhandahålla tjänster.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen, kollektivavtal och fredsplikt

Den svenska arbetsmarknadsmodellen kännetecknas av att det är arbetsmarknadens parter som svarar för lönebildningen, och den sker i princip utan inblandning från statsmakterna. Tyngdpunkten i regleringen ligger i kollektivavtal mellan de verksamma organisationerna.

På vissa områden regleras arbets- och anställningsvillkor i lag. Det gäller exempelvis villkoren för arbetstid, semester och annan ledighet. Sådan lagstiftning är dock till stor del dispositiv på det sättet att den kan frångås genom kollektivavtal. Några lagbestämmelser om t.ex. minimilön finns inte.

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder skyddas av 2 kap. 17 § regeringsformen. Denna grundläggande rättighet kan begränsas genom lag eller avtal. I lag begränsas rätten framför allt av fredspliktsreglerna i MBL.

I 41 § MBL finns de grundläggande reglerna om fredsplikt på grund av kollektivavtal. Konstruktionen innebär att det har ställts upp ett principiellt förbud mot stridsåtgärder för en part som är bunden av kollektivavtal. En

sådan konflikt är olovlig. Stridsåtgärder ska i princip anses tillåtna om de inte är förbjudna i lag. Parterna kan också träffa avtal om längre gående fredsplikt än som följer av lagen.

I 42 § MBL regleras organisationernas ansvar för fredsplikten. Det anges att en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation inte får anordna eller på något annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd och inte heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid en sådan åtgärd.

Utstationeringsdirektivet

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster reglerar framför allt vilket lands arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas när ett företag som är etablerat i en medlemsstat utstationerar arbetstagare i en annan medlemsstat för att tillhandahålla en tjänst där.

De centrala bestämmelserna i direktivet finns i artikel 3. Medlemsstaterna ska enligt artikel 3.1 se till att de utstationerade arbetstagarna garanteras de arbets- och anställningsvillkor i värdlandet som är fastställda i lag eller, när det gäller byggverksamhet, i s.k. allmängiltiga kollektivavtal, på sju områden – den s.k. *hårda kärnan*:

- a) längsta arbetstid och kortaste vilotid,
- b) minsta antal betalda semesterdagar per år,
- c) minimilön,
- d) villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft,
- e) säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen,
- f) skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga,
- g) lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.

I artikel 3.7 sägs att bl.a. den ovanstående punkten inte ska hindra tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är förmånligare för arbetstagarna.

Om en medlemsstat inte har något system för *allmängiltigförklaring av kollektivavtal* eller skiljedomar kan den staten i stället enligt artikel 3.8 andra stycket, under vissa förutsättningar, utgå antingen från *kollektivavtal som gäller allmänt* för alla likartade företag inom den aktuella sektorn eller det aktuella arbetet och inom det aktuella geografiska området och/eller från kollektivavtal som har ingåtts av *de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna* på nationell nivå och som gäller inom hela det nationella territoriet.

Direktivet hindrar inte att arbets- och anställningsvillkor på andra områden än de som ingår i den hårda kärnan tillämpas om bestämmelserna rör *ordre public* (ung. grunderna för rättsordningen i ett land). Direktivet hind-

rar inte heller en tillämpning av arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal enligt artikel 3.8 i fråga om annan verksamhet än byggverksamhet.

Utstationeringslagen m.m.

Utstationeringsdirektivet har genomförts i svensk rätt genom *lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare* (utstationeringslagen). Enligt utstationeringslagen ska arbetsgivare från andra länder tillämpa svensk lag på de områden som anges i direktivets hårda kärna för utstationerade arbetstagare. Området minimilön lämnas dock utanför lagreglerna. På vart och ett av de övriga områdena finns hänvisningar till bestämmelser i andra lagar. Det anges uttryckligen att reglerna inte hindrar att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren. Med stöd av direktivets möjlighet att hänvisa till ordre public har det i lagen även införts en bestämmelse som innebär att de grundläggande reglerna i MBL om förenings- och förhandlingsrätt gäller vid utstationering.

Sverige har inte några lagbestämmelser om minimilön och inte heller något system för allmängiltigförklaring av kollektivavtal. I utstationeringslagen finns inte någon hänvisning till villkor som är bestämda i kollektivavtal och gäller semester, arbetstid m.m. Den möjlighet som utstationeringsdirektivet ger att utgå från kollektivavtal som gäller allmänt eller som ingåtts av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna utnyttjades inte vid direktivets genomförande.

Enligt utstationeringslagen är Arbetsmiljöverket s.k. *förbindelsekontor* som ska tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i Sverige. Arbetsmiljöverket ska hänvisa till berörda kollektivavtalsparter för information om kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga.

Frågan om arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i kollektivavtal borde omfattas av lagen diskuterades i förarbetena till utstationeringslagen (prop. 1998/99:90). Regeringen ansåg att det knappast behövdes andra medel än de som parterna använder för att förhindra social dumpning på den svenska arbetsmarknaden. De mekanismer och förfaranden som står till de olika aktörernas förfogande och garanteras i lag skulle enligt propositionen på ett tillfredsställande sätt leda till att minimikrav som fastställts i kollektivavtal kunde förverkligas. Genom regeln att förbindelsekontoret ska hänvisa till kollektivavtalsbärande parter skulle kopplingen till kollektivavtalssystemet bli synligt i lagreglerna.

När ett kollektivavtal träffas med en svensk arbetstagarorganisation gäller fredspliktsreglerna i 41 § MBL, vilket regleras i 7 § andra stycket utstationeringslagen.

Lex Britannia

Lex Britannia består av tre bestämmelser i MBL, som trädde i kraft den 1 juli 1991. Bakgrunden var avgörandet i AD i det s.k. Britanniamålet (AD 1989 nr 120). Domen innebar att en blockad som syftade till att undantränga ett redan existerande utländskt kollektivavtal ansågs otillåten. Den centrala delen av lex Britannia är ett tillägg till 42 § MBL i ett tredje stycke. Innebörden är att tillämpningsområdet för vissa delar av paragrafen begränsas och därmed bl.a. tillämpningen av den princip som kommer till uttryck i Britanniamålet. Förbudet för en organisation mot att anordna eller understödja en olovlig stridsåtgärd gäller enbart sådana stridsåtgärder som vidtas ”med anledning av arbetsförhållanden som medbestämmandelagen är direkt tillämplig på”. Innebörden är i praktiken att förbudet för organisationerna att vidta stridsåtgärder för att undantränga kollektivavtal enbart gäller i inhemska förhållanden.

Syftet med lex Britannia var framför allt att ge de fackliga organisationerna i Sverige en möjlighet att i internationella förhållanden träffa kollektivavtal med villkor som motsvarar vad som normalt tillämpas i fråga om arbete som utförs i Sverige och därigenom motverka s.k. social dumpning. I propositionen (prop. 1990/91:162) avsåg man med detta uttryck främst att ”låglöneländers arbetskraft utnyttjas på den svenska arbetsmarknaden på villkor som inte når upp till en nivå som är acceptabel för den övriga delen av arbetsmarknaden”. Den fackliga organisationen skulle kunna vidta stridsåtgärder mot och träffa kollektivavtal med en arbetsgivare, trots att arbetsgivaren är bunden av ett utländskt kollektivavtal som inte omfattas av MBL. Ett annat syfte med lex Britannia var att svenska fackliga organisationer skulle kunna delta i internationella solidaritetsaktioner.

En särskild utredare fick 1993 i uppdrag att kartlägga och analysera problemen kring frågorna om social dumpning och lex Britannia. Utredaren, jur. dr. Sven-Hugo Ryman, gjorde bedömningen att lex Britannia inte står i strid med ILO eller EES-avtalet dels därför att syftet är att förhindra social dumpning, dels därför att svenska kollektivavtal har så hög täckningsgrad att de utländska arbetsgivare som tvingas tillämpa dem inte kan anses bli diskriminerade i förhållande till svenska företag (Ds 1994:13).

Internationella konventioner

I propositionen finns en redovisning av de internationella konventioner som Sverige är bundet av.

Enligt *FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter* åtar sig staterna att säkerställa rätten att strejka under förutsättning att den utövas i enlighet med lagstiftningen i vederbörande stat.

Förhandlingsrätten och rätten till stridsåtgärder behandlas också i ett antal internationella konventioner som antagits av *Internationella arbetsorganisationen (ILO)*. Det är främst *konventionen (nr 87)* angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, *konventionen (nr 98)* angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva för-

handlingsrätten och *konventionen (nr 154)* om främjande av kollektiva förhandlingar. Dessa konventioner har ratificerats av Sverige. Konventionerna nr 87 och 98 anses binda alla ILO:s medlemsstater oavsett ratifikation. De ingår också i *Deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetet*, som ILO antog 1998. De rättigheter som ingår i deklara-tionen härrör från de mänskliga rättigheterna och från ILO-konventioner som intar en särställning. Genom att en stat har anslutit sig till ILO anses den implicit ha accepterat de rättigheter och principer som ingår i deklara-tionen. Enligt artikel 4 i konvention nr 98 ska staterna vidta lämpliga åtgärder för att uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet i största möjliga omfattning av anordningar för frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller deras organisationer på den ena sidan och arbetstagaror-ganisationer på den andra. Detta ska ske i syfte att skapa en reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal. Konvention nr 98 anses ge ett ytterst begränsat skydd för strejkrätten. Skyddet för strejkrätten tillgodoses indirekt genom artiklarna 3, 8 och 10 i konvention nr 87. Genom den kon-ventionen förbinder sig en medlemsstat i ILO att säkerställa att arbetsta-gare och arbetsgivare fritt ska kunna utöva sin föreningsfrihet. Arbetsta-gar- och arbetsgivarorganisationerna ska också kunna bilda och ansluta sig till förbund och centralorganisationer. Konvention nr 87 skyddar inte uttryckligen strejkrätten, men tidigt i konventionens historia klargjordes det att strejk utgör ett medel för organisationerna att främja och värna med-lemmarnas intressen. Strejkrätten ses som en del av de fackliga rättighe-terna och anses utgå från föreningsfriheten. Enligt artikel 2 i konvention nr 154 ska staterna på olika sätt främja kollektiva förhandlingar.

Även den *europaiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen)*, vil-ken gäller som svensk lag, kan aktualiseras när det är fråga om fackliga stridsåtgärder. Europakonventionen innehåller inte någon regel som uttryck-ligen avser sådana stridsåtgärder, men stridsåtgärder kan ändå komma att prövas mot bakgrund av konventionen. Det kan framför allt ske genom tillämpning av artikel 11, som reglerar friheten att delta i sammankomster och föreningsfriheten. Av Europadomstolens praxis framgår att strejkrätten ses som en del av den fackliga föreningsfriheten.

Proposition 48 i huvuddrag

Slutsatser av Lavaldomen och behovet av lagändringar

I propositionen finns en redovisning av hur EGD besvarade de två frågor som AD ställde om innebörden av EU-rätten.

Regeringen konstaterar därefter att man vid genomförandet av utstatione-ringsdirektivet gjorde bedömningen att direktivet är av minimikaraktär och därmed i princip inte hindrar att utstationerande arbetsgivare från andra länder påtvingas villkor i kollektivavtal med stridsåtgärder. Sådana villkor skulle kunna avse lön och andra villkor än vad som följer av de lagregler

som utstationeringslagen hänvisar till likaväl som villkor på en högre nivå än som följer av lagregleringen. Lex Britannia ansågs göra det möjligt och ändamålsenligt att vidta stridsåtgärder mot en utländsk arbetsgivare för att genomdriva en tillämpning av kollektivavtalsvillkor, även om arbetsgivaren hade kollektivavtal i hemlandet. Bedömningen gjordes att detta system för utsträckning av svenska arbets- och anställningsvillkor står i överensstämmelse med utstationeringsdirektivet och övrig EU-rätt. Enligt regeringen innebär Lavaldomen att den bedömningen nu är överspelad.

Lagändringar behöver göras för att svensk lag ska vara förenlig med EU-rätten, även om det inte omedelbart framgår av domen vilka ändringar som behöver göras. Regeringen ser det som tämligen klart att ändringarna måste avse svenska arbetstagarorganisationers möjlighet att vidta stridsåtgärder mot utländska arbetsgivare i utstationeringssituationer och att lex Britannia inte kan behållas i sin nuvarande utformning.

Den möjlighet som finns i Sverige att vidta stridsåtgärder för att genomdriva sådana villkor som var aktuella i målet strider enligt domen mot fördragets regler om fri rörlighet för tjänster. Av detta måste enligt regeringen följa, att det system som Sverige har för att fastställa villkor för utstationerade arbetstagare inte kan tillåta att fackliga stridsåtgärder vidtas i lika stor utsträckning som i dag, om systemet ska vara förenligt med EU-rätten. Den fackliga stridsrätten i syfte att träffa kollektivavtal måste alltså begränsas i fråga om de kollektivavtalsvillkor som kan krävas med stöd av stridsåtgärder.

Eftersom möjligheten att vidta stridsåtgärder för att genomdriva sådana villkor som var aktuella i målet strider mot fördragets regler om fri rörlighet för tjänster kan det svenska systemet för att fastställa villkor för utstationerade arbetstagare inte tillåta fackliga stridsåtgärder i lika stor utsträckning som i dag. Den fackliga stridsrätten i syfte att träffa kollektivavtal måste därför begränsas i fråga om de kollektivavtalsvillkor som kan krävas med stöd av stridsåtgärder.

Domstolens tolkning kan enligt regeringen sägas innebära att direktivet inte bara utgör golv utan även tak för vad som får krävas av en utstationerande arbetsgivare när direktivet genomförs som i Sverige. Regeringen framför även att domen leder till slutsatsen att det svenska systemet med stridsåtgärder och kollektivavtal är problematiskt ur ett EU-rättsligt perspektiv eftersom kravet på transparens och förutsebarhet då är svårare att tillgodose än i ett system med enbart lagreglerade villkor.

Det grundläggande syftet med de föreslagna lagändringarna är att det svenska systemet för att fastställa arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare ska vara förenligt med EU-rätten. Utgångspunkten är att den svenska arbetsmarknadsmodellen ska kunna tillämpas i så stor utsträckning som möjligt och även i utstationeringssituationer. Målet är att så långt som möjligt och på EU-rättens villkor vidmakthålla principen om parternas huvudansvar på området. Regeringen säger sig eftersträva en bra balans mellan de intressen som gör sig gällande.

Det kan enligt regeringen antas att EU-rätten kommer att fortsätta att utvecklas. Därför måste det finnas en beredskap för att revidera lagstiftningen om tolkningar och slutsatser visar sig inte vara EU-rättsligt hållbara. Lagstiftningen ska lämna utrymme för en sådan rättsutveckling samtidigt som lagreglerna måste klargöra vad som gäller i nuläget. Det svenska systemet ska inte bara utgå från nu rådande förhållanden utan även ta hänsyn till framtida förändringar i fråga om rörligheten för tjänster.

En ytterligare utgångspunkt är att de föreslagna lagändringarna ska vara förenliga med Sveriges förpliktelser enligt internationella överenskommelser.

Slutligen anser regeringen att en enhetlig reglering bör gälla även i fortsättningen, oberoende av om företaget är etablerat i eller utanför det europeiska ekonomiska samarbetsområdet, EES.

Lagförslagen

Allmänt

De lagförslag som läggs fram i propositionen bygger på en kollektivavtalsmodell som inte föreskriver att ett visst kollektivavtal ska tillämpas. I stället villkoras rätten att vidta stridsåtgärder med att det som den fackliga organisationen kräver motsvarar villkoren i ett kollektivavtal som avses i utstationeringsdirektivets artikel 3.8. De s.k. riksavtal som ingås på central nivå och som gäller för en bransch eller en del av en bransch bedöms motsvara direktivets krav på att ett kollektivavtal "gäller allmänt".

Ansvar för att verka för att sådana kollektivavtalsvillkor utsträcks i förhållande till utstationerande arbetsgivare läggs även fortsättningsvis på de fackliga organisationerna. Kollektivavtalsvillkor ska kunna krävas även om villkoren är förmånligare för arbetstagarna än vad som följer av lagregleringen på området. I fråga om villkor som kan variera till nivå, som exempelvis lön och betalda semesterdagar, är det miniminivåerna i kollektivavtalet som får genomdrivas med stridsåtgärder. Kollektivavtalets villkor måste dock vara en förbättring för arbetstagarna jämfört med vad de redan är tillförsäkrade enligt lag, kollektivavtal eller enskilt avtal. De nya reglerna utformas så att de kommer att fungera som en spärr mot stridsåtgärder i de fall arbetsgivaren redan tillämpar minst lika bra villkor.

För att fredsplikt (förbud mot stridsåtgärder) ska råda måste dock arbetsgivaren visa att villkoren verkligen tillämpas. Genom att visa att de befintliga villkoren ligger på en svensk miniminivå inom utstationeringsdirektivets hårda kärna kan arbetsgivaren freda sig mot stridsåtgärder utan att teckna ett svenskt kollektivavtal. Konstruktionen innebär alltså att arbetsgivaren inte kan påtvingas ett svenskt kollektivavtal.

En utstationerad arbetstagar, som inte är medlem i en svensk arbetstagarorganisation, kan inte stödja sig på det kollektivavtal som ingåtts för att få del av avtalets villkor. Enligt fast praxis från AD gäller dock att en arbetsgivare i förhållande till arbetstagarorganisationen genom kollektivavtalet är skyldig att tillämpa avtalets villkor även på utomstående arbetsta-

gare. En arbetsgivare som inte skulle tillämpa avtalets villkor på en sådan arbetstagarare kan därför drabbas av skadeståndskrav från den fackliga organisationen. Propositionen medför i detta avseende ingen skillnad i fråga om vad som gäller för svenska respektive utstationerade arbetstagarare.

De nu berörda förslagen genomförs med nya bestämmelser i utstationeringslagen och MBL.

Närmare om förutsättningarna för att en stridsåtgärd ska vara tillåten i utstationeringssituationer

En ny 5 a § i utstationeringslagen anger att en stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagarare får vidtas endast om de villkor som krävs

- 1) motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagarare i den aktuella branschen,
- 2) bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 § i lagen (dvs. regler inom den hårda kärnan), och
- 3) är förmånligare för arbetstagararna än det som följer av 5 §.

Med detta regleras vilka typer av villkor och vilken relativ nivå på dessa villkor som får påtvingas den utstationerande arbetsgivaren med stridsåtgärder. Den relativa nivån på villkoren måste vara förmånligare för arbetstagararna än det som följer av 5 § utstationeringslagen. Detta tar inte sikte på lönekraven, eftersom lönen inte regleras i utstationeringslagen. Den lön som krävs, liksom övriga minimivillkor, måste motsvara nivån i det centrala kollektivavtal som används som referensavtal. Bedömningen av om det ena villkoret är förmånligare än det andra ska göras med en objektiv måttstock men med utgångspunkt i hur arbetstagararsidan värderar villkoren.

I 5 a § andra stycket anges att en sådan stridsåtgärd dock inte får vidtas ”om arbetsgivaren visar att arbetstagararna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket”, dvs. ett svenskt, centralt branschavtal.

Oavsett vilka villkor arbetstagarorganisationen faktiskt kräver ska arbetsgivaren kunna freda sig mot stridsåtgärder genom hänvisning till att arbetstagararna på de områden som kraven avser och inom den hårda kärnan redan har villkor som kan anses motsvara en svensk minimistandard enligt ett i princip tillämpligt centralt branschavtal. Skulle det finnas konkurrerande centrala kollektivavtal är det tillräckligt att arbetstagararna har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett av dessa avtal. Villkoren inom den hårda kärnan bör jämföras inom varje villkorsområde för sig. En arbetsgivare som tillämpar sämre villkor, t.ex. i fråga om semesterförmåner, bör inte kunna freda sig med att lönevillkoren är bättre än enligt svensk minimistandard. Det är inte tillräckligt att den utstationerande arbetsgivaren *faktiskt* tillämpar minst lika förmånliga villkor. För att fredsplikt ska råda måste arbetsgivaren även *visa* att så är

fallet. Detta innebär att arbetsgivaren kan tvingas lägga fram dokumentation i form av exempelvis löneuppgifter, kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal.

Ny fredspliktsregel i medbestämmandelagen m.m.

En ny 41 c § i MBL anger att en stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § utstationeringslagen är olovlig.

Den del av lex Britannia som i dag finns i 42 § tredje stycket MBL förs över till en ny 42 a § och formuleras som ett undantag från regeln om organisationernas ansvar för fredsplikten. I ett andra stycke i denna nya 42 a § anges att huvudregeln om organisationernas ansvar, trots 42 a § första stycket, ska tillämpas när åtgärder vidtas mot en utstationerande arbetsgivare. Innebörden är att organisationernas ansvar för fredsplikten enligt 42 § första stycket gäller inte bara då MBL är direkt tillämplig (i princip vid inhemska förhållanden) utan även då stridsåtgärder vidtas i en utstationeringssituation, dvs. att lex Britannia inte ska gälla vid utstationering. Uttryckt på annat sätt innebär detta att organisationerna har ansvar för fredsplikten vid utstationering, trots att det då inte är fråga om inhemska förhållanden.

Övrigt

Det föreslås också en justering som innebär att utstationerande arbetsgivare inte behöver tillämpa arbetstidslagstiftningens bestämmelser om att arbetstagarna ska få besked om ändringar i arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. I paragrafen görs också en justering av hänvisningen till semesterlagens bestämmelser med anledning av de ändringar i den lagen som regeringen föreslår i proposition 2009/10:4 En förenklad semesterlag, m.m. Riksdagen har fattat beslut i enlighet med denna proposition. Dessa lagändringar ska träda i kraft den 1 april 2010, dvs. vid samma tidpunkt som regeringen föreslår i fråga om lagändringarna i proposition 48.

Arbetsmiljöverket ska även i fortsättningen vara s.k. förbindelsekontor men ges en mer aktiv roll. Verket får en skyldighet att hjälpa till med information om de kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a § utstationeringslagen. Verket ska dock inte tolka bestämmelserna eller upplysa om hur de ska tillämpas om osäkerhet råder. I en ny 9 a § i samma lag anges att arbetstagarorganisationerna ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a §.

Genom en ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister klar görs att AD alltid är behörig att pröva en tvist om stridsåtgärder enligt de nya reglerna.

De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 april 2010.

Motionerna

Två motioner har väckts med anledning av proposition 48. Det är treparti-motion A9 av *Berit Högman m.fl. (s, v, mp)* och den enskilda motionen A8 av *Hans Stenberg m.fl. (s)*. I båda motionerna yrkas avslag på propositionen. Motion A9 innehåller också yrkanden som inte har omedelbart samband med propositionens lagförslag.

Yrkanden om avslag på propositionen m.m.

I motion A9 *yrkandena 1, 2 och 4 (s, v, mp)* framförs såväl *allmänna invändningar* mot propositionen som kritik mot enskilda delar. Oppositionspartierna anser att propositionen har allvarliga brister. Kampen för kollektivavtal på svenska arbetsplatser handlar om att alla arbetstagare ska behandlas lika. Företagen ska konkurrera på lika villkor så att inte seriösa företag konkurreras ut av oseriösa. Den fria förhandlingsrätten, konflikträtten och rätten att behålla den svenska kollektivavtalsmodellen ska alltid värnas. Partierna är kritiska till att regeringen varken omedelbart efter Lavaldomen eller under det svenska ordförandeskapet försvarat den svenska kollektivavtalsmodellen och förhandlings- och konflikträtten. Den svenska lagstiftningen behöver ses över, men frågan behöver också behandlas på EU-nivå. Den svenska modellen med förhandling ska även kunna tillämpas för utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige. En förutsättning för goda villkor är möjligheten till stridsåtgärder. Den nu föreslagna begränsningen är en historisk försämring av arbetstagarnas villkor och går längre än vad Lavaldomen kräver. Möjligheterna att teckna kollektivavtal med utländska företag försämras. Det öppnas för illojal konkurrens, dumpade löner och sämre arbetsvillkor. Regeringen borde ha utnyttjat det nationella handlingsutrymme som finns enligt EU-rätten. Med en mer ambitiös agenda för likabehandling kan man göra mer för att skydda gästande arbetstagare och förhindra lönekonkurrens. I anslutning till ett yrkande om ratificering av ILO:s konvention 94 (se nedan) framförs även att regeringen inte beaktat domar från Europadomstolen som fastslår att förhandlingsrätten och rätten att vidta stridsåtgärder tillhör föreningsrätten.

Minimilönebegreppet har i onödan tolkats för snävt. Oppositionspartierna hänvisar här till att Danmark utnyttjat sitt nationella tolkningsutrymme genom att ange ett inhemskt bolags arbetskraftskostnader som begränsning för stridsåtgärden. Man är också kritisk till att försäkringar inte inkluderas. Det innebär att gästande arbetstagare inte skyddas. Den s.k. hårda kärnan omfattar även säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, dvs. även försäkringar. Regeringens förslag innebär att utländska arbetstagare löper stor risk att arbeta oförsäkrade. Om utstationerande arbetsgivare inte behöver stå för denna kostnad innebär det dessutom att konkurrensen snedvrids. Det utrymme som ges enligt direktivets artikel 3.10 har inte utnyttjats. Lagförslaget bör kompletteras med att villkoren i kollektivavtalen också får omfatta avtalsförsäkringar.

Bevisregeln gör enligt motionen att det i praktiken blir omöjligt för facket att kontrollera vilka villkor arbetsgivaren tillämpar eftersom det räcker att villkoren har sin grund i enskilda avtal eller utländsk lag. Det utländska företaget kan skydda sig genom en fredspliktsinvändning enligt MBL och därigenom temporärt befria sig från att lön och villkor ska utges till arbetstagarna enligt bindande kollektivavtal. Dessutom ska detta gälla oavsett om de utstationerade arbetstagarna är medlemmar i det svenska facket eller inte. Detta inkräktar tydligt på fackets grundläggande rättigheter att ta till vara och företräda medlemmarnas villkor. I praktiken blir det omöjligt att upprätthålla kollektivavtalsregleringen gentemot gästande företag. Oppositionspartierna anser att bevisregeln bör strykas. I stället bör det införas en regel som innebär att den arbetsgivare som hävdar att löner och villkor är godtagbara ska bekräfta tillämpningen genom avtal med arbetstagarorganisationen. Utan ett sådant kollektivavtal blir det i praktiken omöjligt att kontrollera villkoren. Därmed saknas grund för att vidta stridsåtgärder. Det finns inte heller någon påföljd för den arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter. För att de fackliga organisationerna ska ha möjlighet att kontrollera villkoren är det enligt motionen också nödvändigt att kräva att det utstationerande företaget har en representant i Sverige.

Till grund för avslagsyrkandena i *motion A8 yrkandena 1–3 av Hans Stenberg m.fl. (s)* framförs att regeringen gått mycket längre än vad EU-rätten kräver. Regeringen har uppenbarligen valt att övertolka Lavaldomen och föreslår lagändringar som kan strida mot såväl grundlagen, EU-rätten som Europakonventionen. Det skulle ha varit bättre om Sverige under ordförändskapet hade tagit initiativ för att förtydliga EU:s regelverk. I motionen hänvisas till att Europaparlamentet i oktober 2009 antagit en resolution om att Lavalfallet visar på behov av att klargöra hur den fria rörligheten för tjänster förhåller sig till grundläggande rättigheter. Enligt motionen måste man göra skillnad mellan å ena sidan vad medlemsstaten har möjlighet och skyldighet att kräva av utstationerande arbetsgivare enligt utstationeringsdirektivet och å andra sidan de fackliga organisationernas rätt att vidta fackliga stridsåtgärder i enlighet med EG-fördraget. Motionärerna pekar på en punkt i Lavaldomen som enligt dem visar att fördraget inte hindrar krav som avser en på förhand känd – t.ex. via rapporteringsskyldighet för parterna till Arbetsmiljöverket och Medlingsinstitutet – genomsnittslön på avtalsområdet. I motionen framförs också att lagförslaget strider mot EU-rättens diskrimineringsförbud enligt artikel 39.2 som reglerar medborgarnas lika möjligheter till anställning i alla medlemsstater. Motionärerna pekar även på artikel 7.4 i EG-förordningen nr 1612/68, vars innebörd är att villkor i kollektivavtal eller enskilda avtal som är diskriminerande för arbetstagare som är medborgare i de andra medlemsstaterna är ogiltiga. Ett hängavtal som ingås för utstationerade arbetstagare och som till skillnad från vad som gäller för de egna medborgarna föreskriver enbart minimivillkor skulle därmed vara direkt eller indirekt diskriminerande och följaktligen ogiltigt. Regeringen över- och feltolkar

domen när de fackliga organisationerna förbjuds att skydda sig mot underbudskonkurrens i de fall det saknas minimilöner som på förhand är fastställda i lag eller kollektivavtal. Någon rättslig skyldighet för lagstiftaren eller parterna finns inte att införa bestämmelser om minimilön, vilket stöds av vad rådet och kommissionen förklarade i protokoll i anslutning till antagandet av utstationeringsdirektivet. Lagförslagen innebär en begränsning som saknar stöd i EU-rätten. De strider mot regeringsformen i fråga om allas likhet inför lagen, föreningsfriheten, partsautonomi och förhandlingsfriheten liksom rätten att vidta stridsåtgärder.

Övriga motionsförslag

I motion *A9 yrkande 5 (s, v, mp)* efterlyser oppositionen även insatser på EU-nivå. När utstationeringsdirektivet antogs fanns det enligt motionen en bred enighet om att direktivet skulle utgöra ett golv för de löne- och anställningsvillkor som kan krävas av ett värdland medan EGD tolkat direktivet som ett tak. Detta innebär att utstationerad arbetskraft kan utsättas för diskriminering och att det blir ett tryck nedåt på löner och anställningsvillkor på arbetsmarknaden. Regeringen bör vidta åtgärder på EU-nivå. Ett juridiskt bindande socialt protokoll bör antas som tydliggör att förhandlings- och konflikträtten och rätten att teckna kollektivavtal gäller inom EU. Alternativt kan fackliga rättigheter infogas i fördraget som en femte frihet. Oppositionen anser även att utstationeringsdirektivet bör revideras i syfte att garantera likabehandling av löntagare.

Slutligen anser oppositionspartierna att en utredning bör tillsättas, *yrkande 6*. Lavalutredningen (SOU 2008:123) är alltför smal och frågor kvarstår om hur den svenska kollektivavtalsmodellen, inklusive konflikträtten, ska kunna garanteras inom ramen för EU-rätten. Den oeniga domen från AD bidrar till ytterligare oklarheter. Långsiktigt hållbara regler behövs. För att finna en långsiktig lösning bör en utredning med medverkan av parterna tillsättas.

Även tre motioner som väckts under den allmänna motionstiden hösten 2009 tar upp frågor med anknytning till Lavaldomen.

Vänsterpartiet anser enligt motion *Sk407 yrkande 6* att regeringen i den fortsatta hanteringen av Lissabonfördraget måste säkerställa att åtgärderna inte kommer i konflikt med Sveriges åtaganden enligt ILO:s konventioner. Partiet anser att den praxis som EGD håller på att etablera i frågor som rör skydd för löntagares rättigheter innebär ett stort hot mot de principer som ILO arbetar efter. Domarna befriar inte Sverige och andra medlemsländer i EU från ansvar.

Miljöpartiet framför i motion *A307* att EGD har tolkat direktivet så att EU:s frihet för tjänster är viktigare än fackliga rättigheter och motverkande av lönedumpning. Miljöpartiet anser att Sverige måste ändra i genomförandet av utstationeringsdirektivet på ett sätt som säkrar fackliga

rättigheter, *yrkande 2*, men också begära en ändring av direktivet så att det bättre säkrar att utländska företag följer svenska kollektivavtal och lagar, *yrkande 3*.

Även den enskilda motionen *A296 av yrkande 1 av Christina Axelsson (s)* tar upp frågan om utstationeringsdirektivet. Motionären framför att regeringen i EU bör verka för att direktivet återfår minimikaraktern och att det upprättas ett socialt protokoll.

Utskottets ställningstagande

Fråga om avslag på propositionen m.m.

Inledningsvis kan utskottet liksom regeringen konstatera att domen i Laval-målet innebär att de rättsliga bedömningar som låg till grund för genomförandet av utstationeringsdirektivet i svensk rätt är överspelade. Att lagändringar behövs är klart, men som sägs i propositionen framgår det inte omedelbart av domen vad som behöver ändras. Utskottet delar regeringens uppfattning att möjligheterna för de svenska arbetsmarknadsorganisationerna att vidta stridsåtgärder i utstationeringssituationer inte kan behållas i den nuvarande utformningen. Syftet med de nu framlagda förslagen är att det svenska systemet för att fastställa arbets- och anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare ska vara förenligt med EU-rätten. Utskottet ansluter sig till propositionens utgångspunkt att den svenska arbetsmarknadsmodellen ändå ska kunna tillämpas i så stor utsträckning som möjligt. Det innebär att huvudansvaret alltså vilar på parterna.

Motionernas kritik mot det sätt på vilket regeringen vidtar åtgärder med anledning av Laval domen följer ett antal huvudlinjer som delvis sammanfaller: 1. Regeringen borde ha tagit initiativ till förändringar av EU:s regelverk. 2. Regeringen går längre än vad domen och EU-rätten kräver och utnyttjar inte det handlingsutrymme som finns. 3. Förslagen har brister i fråga om vissa av de enskilda lagreglerna. 4. Förslagen strider mot den svenska grundlagen och grundläggande rättigheter för fackliga organisationer att företräda sina medlemmar.

1. Borde något ha gjorts eller göras på EU-nivån?

I den mån synpunkterna på vad regeringen borde ha gjort på EU-nivå med anledning av domen innebär att det skulle ha varit möjligt att helt avstå från lagstiftningsåtgärder på nationell nivå framgår det redan av det som sagts inledningsvis att en sådan hållning inte är möjlig. Domstolen har gjort klara uttalanden om att fördraget och utstationeringsdirektivet är hinder för att tillåta sådana fackliga stridsåtgärder som det var fråga om i Laval-målet. En medlemsstat kan inte ha regler av en sådan innebörd som *lex Britannia*. Medlemsstaterna är enligt den s.k. lojalitets- eller solidaritetsprincipen skyldiga att säkerställa EU-rättens effektiva genomslag. Det ska i sammanhanget noteras att det nu har gått mer än två år sedan domen föll

i EGD. Det ska tilläggas att AD i sin dom nr 89/09 har konstaterat att stridsåtgärderna i Lavalkonflikten utgjorde fördragsbrott och att artikel 49 EG hade s.k. horisontell direkt effekt mellan de fackliga organisationerna och bolaget, vilket innebar att det fanns förutsättningar för Laval att med framgång i domstol vända sig direkt mot de fackliga organisationerna med anledning av fördragsbrotten.

Som framgått anser oppositionspartierna även att regeringen bör agera på EU-nivå.

I denna fråga vill utskottet framföra följande. Förslaget om ett socialt protokoll framfördes även i samband med riksdagsbehandlingen av frågan om godkännande av Lissabonfördraget. I det sammanhanget konstaterade utrikesutskottet, med referens till arbetsmarknadsutskottets yttrande i ärendet, att Lissabonfördraget bidrar till att förbättra för arbetstagarna och att fördraget i sig inte hindrar förutsättningarna för den svenska modellen med kollektivavtal och tydligt reglerad konflikt rätt. Motionerna avslogs av riksdagen (yttr. 2008/09:AU2y, bet. 2008/09:UU8, rskr. 2008/09:64).

Det kan nu konstateras att Lissabonfördraget har trätt i kraft. Frågan om ett socialt protokoll får anses överspelad.

Förslagen om åtgärder med anledning av Lavaldomen behandlas under en period då den tidigare EU-kommissionen har avträtt och en ny kommission precis installerats. Europaparlamentet har i sin nya sammansättning verkat mindre än ett halvår. Den tillträdande kommissionären med ansvar för arbetsmarknadsfrågor, László Andor, uttalade vid Europaparlamentets utfrågning den 13 januari i år sitt stöd för att förbättra genomförandet av utstationeringsdirektivet. Han sade sig också vara beredd att genomföra en social konsekvensanalys och att samråda med arbetsmarknadens parter i frågan. Utskottet värdesätter detta men bedömer inte att det för närvarande finns något att ta fasta på som talar för en positionsförändring inom EU i den riktning som oppositionspartierna önskar. Arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin har vid ett informationstillfälle i utskottet under den tid som beredningen av detta ärende pågått bedömt att det för närvarande inte finns något stöd bland företrädare för medlemsstaterna att ta upp utstationeringsdirektivet till omförhandling. – Utskottet utgår från att regeringen följer denna fråga och vid behov återkommer till riksdagen. Det anförda innebär att motionerna *Sk407 yrkande 6 (v)*, *A9 yrkande 5 (s)*, *A296 yrkande 1 (s)* och *A307 yrkandena 2 och 3 (mp)* bör avslås av riksdagen.

2. Går regeringen längre än vad domen och EU-rätten kräver?

Allmänt

Den motionskritik som går ut på att *regeringen går längre än vad domen och EU-rätten kräver* kan sammanfattas enligt följande. Motion A9 (s, v, mp): Genom att sätta upp strikt angivna begränsningar för fackliga stridsåtgärder mot en utstationerande arbetsgivare försämras möjligheterna för de fackliga organisationerna att teckna kollektivavtal med utländska arbetsgi-

vare. Med det sätt som reglerna konstruerats på gäller begränsningarna även i förhållande till egna medlemmar. Regeringen har inte utnyttjat det nationella handlingsutrymme som finns enligt EU-rätten i fråga om tolkningen av minimilönebegreppet och när det gäller möjligheten att låta försäkringar omfattas av utstationeringsdirektivets artikel 3.1. Regeringen går längre än vad EU-rätten kräver i fråga om avskaffande av lex Britannia. Motion A8 (s): EGD har i domen godtagit att en blockad i princip har som ändamål att skydda arbetstagare utan att då hänvisa till minimilöner som fastställts i lag eller kollektivavtal. Därför kan det inte finnas något EU-rättsligt hinder att kräva en på förhand känd genomsnittslön. I det fallet att det inte finns några i förväg fastställda minimilöner innebär propositionen att fackliga stridsåtgärder ska vara förbjudna, vilket medför att fackföreningarna inte kan skydda sig mot underbudskonkurrens. Någon rättslig skyldighet finns inte att införa bestämmelser om minimilön i Sverige.

I denna del vill utskottet framföra följande. Den svenska modellen kännetecknas av att fastställandet av lönen helt överlämnas på parterna. Propositionen bygger på bedömningen att Sverige kan utnyttja den möjlighet som artikel 3.8 andra stycket i utstationeringsdirektivet ger, att de arbets- och anställningsvillkor som de utstationerade arbetstagarna ska garanteras "utgår från" den nivå som bestäms i inhemska kollektivavtal. Denna utsträckning av inhemska kollektivavtal förutsätter dock att avtalet har en viss täckningsgrad, "gäller allmänt", eller har ingåtts "av de mest representativa arbetsmarknadsorganisationerna". Det som de fackliga organisationerna kan genomdriva med stridsåtgärder är kollektivavtalsvillkor inom den s.k. hårda kärnan. Dessa kollektivavtalsvillkor kan vara förmånligare än de svenska lagregler som utstationeringslagen hänvisar till. I fråga om villkor som kan variera till nivå – exempelvis lön och antal betalda semesterdagar – gäller dock att det enbart är minimivillkor som får genomdrivas med stridsåtgärder. Det är viktigt att framhålla att den valda metoden innebär att det är kollektivavtalen som blir referens för minimivåerna. Det beror alltså på parterna såväl om det alls kommer att finnas kollektivavtal att referera till som om dessa avtal har regler om miniminivåer och vad som i så fall är lägsta nivå.

I propositionens konsekvensanalys redovisas att utstationering främst förekommer i branscher där det finns avtal med lägstalöner. I många av de branscher där de rikstäckande avtalen saknar bestämmelser om lägstalön bedöms risken för illojal lönekonkurrens för närvarande liten. Utskottet noterar dock att en ökad omfattning av utstationering på andra områden kan leda till krav på minimilönevillkor i sådana avtal.

Det kan sägas att den svenska modellen med parterna som huvudansvariga för lönebildningen nu kommer till tydligare uttryck i utstationeringslagen. I lagens nuvarande utformning syns kopplingen till kollektivavtalen endast indirekt genom regeln att Arbetsmiljöverket som förbindelsekontor ska hänvisa till berörda kollektivavtalsparter. Det blir nu en uttrycklig referens till svenska kollektivavtal. Möjligheten att vidta stridsåtgärder blir en

väsentlig och likaså uttrycklig del av lagen. Att det kommer att finnas en begränsning för de krav som får ställas är en konsekvens av utstationeringsdirektivet som det tolkats av EGD. Restriktionerna i fråga om att tillåta stridsåtgärder är en specialreglering för utstationeringssituationen. Det anförda innebär att utskottet inte kan ansluta sig till den tolkning som görs i motion A8 (s), dvs. att det inte skulle finnas något principiellt EU-rättsligt hinder för fackföreningar att kräva en på förhand känd genomsnittslön.

Begränsningarna i fråga om möjligheterna att strida för ett kollektivavtal med en utstationerande arbetsgivare gäller formellt sett även om de utstationerade arbetstagarna skulle bli medlemmar i den svenska arbetstagarorganisationen. Frågan har behandlats av utredningen, och utredningens förslag i detta avseende överensstämmer med propositionen. LO, Saco och TCO har invänt mot detta i sina remissyttranden och framfört att reglerna inte bör gälla när organisationerna verkar för att ta till vara sina medlemmars intressen. De har då pekat på att de utstationerade arbetstagarna i Laval-målet inte var medlemmar i Byggnads, vilket – får man anta att organisationerna menar – skulle ha inverkat på målets utgång. Regeringen finner enligt propositionen inget stöd för en sådan tolkning. Utskottet gör ingen annan bedömning än regeringen i den frågan. I sammanhanget finns det skäl att påpeka att situationen vanligen lär vara som den i Laval-målet, dvs. att de utstationerade arbetstagarna inte är medlemmar i den svenska fackliga organisationen.

Lex Britannia

I fråga om *lex Britannia* är följande att säga. Propositionen innebär inte att reglerna avskaffas helt, vilket uppges i motion A9. Innebörden är i stället att den del av *lex Britannia* som begränsar organisationernas ansvar för fredsplikten till inhemska förhållanden (nuvarande 42 § tredje stycket) inte ska gälla vid utstationering. I övrigt behålls *lex Britannia*-reglerna. Organisationerna kommer alltså att ha ansvar för fredsplikten vid utstationering. Att *lex Britannia* inte kan behållas i sin nuvarande form är en följd av Laval-domens. Domstolen ansåg att de nuvarande reglerna är diskriminerande eftersom ingen hänsyn tas till om ett företag i en annan medlemsstat redan är bundet av ett kollektivavtal, och detta oavsett avtalets innehåll. Utskottet återkommer nedan till den närmare innebörden av lagförslaget på denna punkt.

Begreppet minimilön och försäkringar

När det gäller *begreppet minimilön* och möjligheten att låta försäkringar omfattas av det som den fackliga organisationen kan ta strid för är följande att säga. I utstationeringslagen finns ingen definition av begreppet minimilön. Enligt artikel 3.1 i direktivet menas den minimilön, inbegripet övertidsersättning, ”som fastställs i nationell lagstiftning och/eller praxis i den medlemsstat inom vars territorium arbetstagaren är utstationerad”, dock inte yrkesanknutna tilläggs pensionssystem.

Lavalutredningen belyser begreppet minimilön (SOU 2008:123, s. 269 f.). Efter en genomgång av förarbetsuttalanden, en rapport från den arbetsgrupp som kommissionen tillsatt sedan utstationeringsdirektivet antogs, ett meddelande från kommissionen, uttalanden från EGD och uttalanden i doktrinen gör utredningen bedömningen att det är möjligt att innefatta inte endast grundlön utan även andra ersättningar som är vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden, t.ex. övertidsersättning, tillägg för obehövlig arbetstid och nattarbete liksom skiftarbetestillägg. Lönen kan också vara differentierad exempelvis beroende på arbetsuppgifter, erfarenhet och kompetens. I *propositionen* återges dessa uttalanden med tillägget att andra anställningsförmåner än lön inte kan omfattas av begreppet minimilön och detta även om anställningsförmånerna skulle ha ett fastställbart ekonomiskt värde för arbetstagarna. Regeringen gör även bedömningen att traktamente och andra kostnadsersättningar liksom olika slags försäkringar ”vanligtvis torde falla utanför begreppet”. Samtidigt framhålls att gängse synsätt inom den aktuella branschen bör vara vägledande för gränsdragningen mellan lön och andra anställningsförmåner enligt det centrala avtalet. I praktiken blir det den fackliga organisation som överväger en stridsåtgärd som på egen hand eller efter samråd med arbetsgivarparten i det centrala avtalet får bedöma vilken minimilön som ska tillämpas på en viss kategori av utstationerade arbetstagare. Det är en förutsättning för att en stridsåtgärd ska få vidtas att det som krävs verkligen motsvarar nivåerna i referensavtalet. *Utskottet* gör ingen annan bedömning än regeringen i denna fråga.

Försäkringar som del av säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen

I frågan om försäkringar i stället kan hänföras till området *säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen* hänvisar regeringen till två punkter (p. 20 och 83) i EGD:s dom. Det sker med anledning av remissynpunkter från LO, Saco och TCO där organisationerna hävdar att utstationeringsdirektivet ger grund för att med stöd av stridsåtgärder kräva att arbetsgivaren tecknar försäkringar för arbetssskada och tjänstegrupplivförsäkring. Enligt regeringen är en sådan uppfattning inte förenlig med domen. Utskottet ansluter sig till regeringens bedömning även i denna tolkningsfråga.

I denna fråga hänvisar oppositionspartierna i motion A9 även till det nationella handlingsutrymme som ges enligt utstationeringsdirektivets artikel 3.10 och som man anser att regeringen borde ha utnyttjat. Utskottet utgår från att partierna därmed avser den första strecksatsen i artikeln, dvs. nationella bestämmelser som rör s.k. ordre public. Vid genomförandet av direktivet använde sig Sverige av denna bestämmelse i fråga om de grundläggande reglerna om förenings- och förhandlingsrätt i MBL. Utskottet, som noterar att artikel 3.10 förutsätter att de berörda villkoren åläggs nationella företag och företag från andra medlemsländer på samma villkor, är inte berett att förorda en ändring i utstationeringslagen av denna innebörd.

Försäkringar får alltså antas ligga utanför begreppet minimilön, och de kan inte heller anses ingå i villkorsområdet säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen. Med detta antagande är försäkringar alltså villkor som ligger utanför den hårda kärnan. De får därmed inte bli föremål för stridsåtgärder. Det är viktigt att framhålla att detta inte ska ställas mot total avsaknad av försäkringsskydd för de utstationerade arbetstagarna. Man bör kunna anta att arbetstagarna i många fall omfattas av försäkringsskydd genom sin arbetsgivare eller via försäkringssystem i hemlandet. Försäkringsskydd kan givetvis också bli resultatet av en förhandlingsuppgörelse.

Krav på representant i Sverige

Utskottet vill här också kommentera det som sägs i motion A9 om att det utstationerade företaget ska ha en *representant i Sverige*. Frågan tas inte upp i propositionen. Oppositionspartierna menar att detta är en förutsättning för att de fackliga organisationerna ska ha möjlighet att kontrollera löner och arbetsvillkor. Något konkret förslag av denna innebörd finns dock inte i motionen. Utskottet kan ändå med anledning av dessa synpunkter konstatera att det nyligen genomförts en ändring i lagen (1992:160) om utländska filialer (filiallagen). Lagen grundas på de EU-rättsliga principerna om icke-diskriminering och etableringsfrihet. I samband med genomförandet av det s.k. tjänstedirektivet (2006/123/EG) ändrades filiallagen i fråga om kravet på att det ska finnas en i Sverige bosatt föreståndare för fysiska personer som bedriver näringsverksamhet i landet utan att vara bosatta här. Detta krav på en i landet bosatt person med ansvar för verksamheten ska efter ändringen bara gälla svenska eller utländska medborgare som är bosatta utanför EES-området (prop. 2008/09:187, bet. 2009/10: NU6). Ändringen var föranledd av att kommissionen uppmärksammat att vissa av bestämmelserna i lagen och den förordning som anknyter till lagen föreföll strida mot vissa av de grundläggande rättigheterna enligt fördraget. I det sammanhanget hade LO, Saco och TCO i sitt gemensamma remissyttrande över en promemoria (Ds 2008:75) lagt fram ett förslag till lagtext. Lagförslaget innebar bl.a. att företag utomlands, eller näringsidkare bosatta utomlands, under den tid som de bedriver näringsverksamhet i Sverige ska anmäla en representant med adress i Sverige som är behörig att företräda företaget eller näringsidkaren och företa de rättshandlingar som krävs.

Regeringen (Näringsdepartementet) har nyligen beslutat om en översyn av lagstiftningen om utländska filialer m.m. (dir. 2009:120). I uppdraget ingår att ta ställning till om det är i överensstämmelse med EU-rätten att i den svenska filiallagstiftningen införa ett krav på representant liknande det förslag som de fackliga organisationerna framfört. Om utredaren inte finner det lämpligt med en lösning inom ramen för filiallagstiftningen ska utredaren avstå från att lämna förslag i denna del och även redovisa de överväganden som lett fram till bedömningen. Utredaren ska göra en konsekvensutredning av sina förslag. Bland sådant som ska kunna beläsa

nämns vilka effekterna blir för arbetstagarorganisationernas möjlighet att etablera kontakt med utländska arbetsgivare. Uppdraget ska redovisas senast den 30 april i år.

3. Enskilda lagregler

Bevisregeln

I fråga om *de enskilda lagreglerna* riktas kritiken främst mot den *s.k. bevisregeln* i den nya 5 a § andra stycket utstationeringslagen. Regeln innebär att en facklig organisation inte får strida om de utstationerade arbetstagarerna redan har villkor som är i nivå med minimivillkoren i något av de centrala branschavtalen. Arbetsgivaren måste dock *visa* att det förhåller sig så.

Som framgått menar oppositionspartierna i motion A9 (s, v, mp) att regeln gör det omöjligt för den fackliga organisationen att kontrollera vilka villkor som den utstationerande arbetsgivaren faktiskt tillämpar eftersom villkoren kan ha sin grund i enskilda avtal eller utländsk lag. Det blir därmed i praktiken omöjligt att upprätthålla svenska kollektivavtalsenliga villkor. Partierna efterlyser en rätt att kräva ett kollektivavtal där arbetsgivaren bekräftar tillämpningen av de villkor som tillämpas, hädanefter benämnt *bekräftelseavtal*. Oppositionspartierna anser även att den *s.k. bevisregeln* tydligt inkräktar på fackets grundläggande rättigheter att företräda sina medlemmars intressen. Utskottet återkommer till den aspekten på regeln senare i betänkandet.

Även frågan om bekräftelseavtal har diskuterats under regeringens beredning. Arbetstagarorganisationerna har hävdat att det skulle vara tillåtet enligt EU-rätten att kräva att den arbetsgivare som påstår sig tillämpa lika bra eller bättre villkor än det som den fackliga organisationen kräver bekräftar detta genom att teckna ett svenskt kollektivavtal. Denna ståndpunkt har även redovisats av företrädare för dessa organisationer vid uppvaktningar i utskottet.

Såväl utredningen som regeringen har avvisat tanken på att göra det möjligt att vidta stridsåtgärder för att genomdriva ett bekräftelseavtal. Regeringen pekar på att EGD underkände det svenska systemet som innebär att ett utländskt kollektivavtal kan trängas undan även om det skulle innehålla lika bra eller t.o.m. bättre villkor än det som den fackliga organisationen kräver. Effekten av stridsåtgärder till stöd för ett bekräftelseavtal skulle därigenom kunna bli diskriminering av det utländska företaget av det slag som påtalas i EGD:s dom. Regeringen pekar även på svensk rätt i fråga om stridsåtgärder. Det finns i dag inte några egentliga begränsningar. Ett krav på ett bekräftelseavtal – som ju bara skulle avse själva kontrollen av villkoren – skulle kunna genomdrivas med full kraft och detta även i ett fall då det redan är klarlagt att arbetsgivaren tillämpar tillräckligt bra villkor. Regeringen hänvisar även till de EU-rättsliga principerna om proportionalitet och ömsesidigt erkännande.

Utskottet konstaterar i denna fråga att möjligheten till kontroll av villkor som faktiskt tillämpas i stället ligger i det som kan sägas vara den egentliga bevisregeln, nämligen att arbetsgivaren måste visa att de villkor som tillämpas är minst i nivå med det som den fackliga organisationen kan kräva med stöd av stridsåtgärder. Även detta har dock ifrågasatts av LO och TCO bl.a. med hänvisning till att det förekommer skenavtal som visas upp i världlandet.

Utskottet vill med anledning av detta understryka att relativt höga krav ska ställas på tillförlitligheten hos den utredning som arbetsgivaren ska lägga fram. Enligt propositionens författningskommentar innebär detta att arbetsgivaren kan tvingas lägga fram dokumentation i form av exempelvis löneuppgifter, kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal för att vara fredad mot stridsåtgärder. Dessutom ska kravet i princip vila på arbetsgivaren under hela den tid som utstationeringen pågår. Att arbetsgivaren t.ex. när arbetet påbörjas styrker att villkoren ligger på en viss nivå hindrar inte att den fackliga organisationen senare återkommer med krav som medför att arbetsgivaren på nytt måste lägga fram uppgifter som visar att villkoren tillämpas.

I detta sammanhang bör man även uppmärksamma den förstärkta rollen för förbindelsekontoret (Arbetsmiljöverket). Verket ska hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som en organisation kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder, och den fackliga organisationen ska ge in de berörda kollektivavtalsvillkoren till Arbetsmiljöverket (ny 9 a §). På detta sätt blir det svenska systemet med kollektivavtal transparent och förutsebart för de utländska företagen. Utskottet återkommer strax till den sistnämnda regeln.

Utskottet vill till sist med anledning av frågan om att tillåta bekräftelseavtal hänvisa till att två remissinstanser – Lunds universitet respektive Svenskt Näringsliv – ifrågasatt om EU-rätten över huvud taget tillåter stridsåtgärder med syftet att träffa kollektivavtal med en utstationerande arbetsgivare. Man pekar då på de särskilda rättsverkningar som ett kollektivavtal har enligt svensk rätt, t.ex. enligt MBL med dess regler om primär förhandlingsskyldighet, lagen om anställningsskydd och förtroendemannalagen. Regeringens uppfattning i denna fråga, som delas av utskottet, är att dessa rättsverkningar för den utstationerande arbetsgivaren inte kan anses vara ett otillåtet hinder för den fria rörligheten. Oppositionens förslag om bekräftelseavtal bör dock ses i ljuset av dessa rättsverkningar.

Skyldigheten att ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket

Denna bestämmelse berörs inte särskilt i någon av motionerna.

Utskottet vill ändå kommentera den förutnämnda nya regeln i 9 a § *utstationeringslagen* om att en arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor ”som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a §”. Några sanktioner har inte kopplats till denna regel. Saken diskuteras i propositionen med anledning av att en

remissinstans väckt frågan om någon form av sanktion är nödvändig. Skälet till att regeringen avvisar denna tanke är att det bör ligga i de fackliga organisationernas intresse att se till att det svenska systemet med kollektivavtal i förhållande till utländska tjänsteutövare blir transparent och förutsebart för utländska företag. Att uppgifter lämnas till Arbetsmiljöverket är inte heller någon förutsättning för rätten att vidta stridsåtgärder. Utskottet vill understryka det som sägs i propositionen i denna fråga. Att knyta rätten att vidta stridsåtgärder till att avtalsvillkoren har getts in till Arbetsmiljöverket skulle innebära en alltför långtgående inskränkning av stridsrätten. Att villkoren inte getts in till verket påverkar alltså inte frågan om stridsåtgärden är lovlig.

9 a § anger vilka kollektivavtalsvillkor som uppgiftsskyldigheten avser. I författningskommentaren ges praktiska anvisningar om hur skyldigheten kan fullgöras, t.ex. genom att arbetstagarorganisationen ger in ett anpassat kollektivavtal med sådana villkor som är tillåtna att genomdriva eller ett hängavtalsformulär med hänvisningar till sådana villkor i det centrala avtalet tillsammans med det centrala avtalet. Det uttalas också att det framstår som lämpligt att sådana anpassade kollektivavtal eller formulär utarbetas efter samråd med arbetsgivarsidan på central nivå.

Enligt utskottets mening måste det främsta syftet med bestämmelsen anses vara att göra villkoren mer tillgängliga för utländska tjänsteutövare och arbetstagare, dvs. att öka förutsebarheten och transparensen i det svenska systemet. Ordvalet ”kollektivavtalsvillkor ... som organisationen kan komma att kräva ...” antyder att det tar sikte på en tänkbar men inte nödvändigtvis faktisk situation. Lagförslaget ska enligt utskottets mening alltså inte förstås så att det handlar om att lämna uppgifter om i vilken utsträckning organisationen är beredd att i ett konkret fall framställa krav och vidta stridsåtgärder, än mindre att stridsåtgärder faktiskt planeras. I sammanhanget finns skäl att påpeka att skyldigheten att i förväg lämna varsel om stridsåtgärder till motparten och Medlingsinstitutet regleras i 45 § MBL som inte berörs i detta ärende.

4. Strider förslagen mot grundlagen eller internationella konventioner?

I propositionen uttalar sig regeringen i frågan om hur förslaget förhåller sig till vissa *internationella konventioner* som Sverige är bundet av. Regeringen gör i denna fråga samma bedömning som utredningen och ILO-kommittén i sitt remissyttrande. De berörda konventionerna, Europakonventionen och ett antal ILO-konventioner, anses inte utgöra något hinder för förslagen. I frågan hur förslagen förhåller sig till *grundlagen* finns inga uttalanden i propositionen.

Som framgått ovan pekar oppositionspartierna i motion A9 (s, v, mp) på den s.k. bevisregeln – organisationen kan inte gå till strid om arbetstagararna redan har villkor på en viss nivå och detta oavsett om arbetstagararna är medlemmar i organisationen eller inte – som enligt dem inkräktar på fackets grundläggande rättigheter att i förhandling och kollektivavtal ta till

vara och företräda sina medlemmars intressen. I sak kan utskottet här först konstatera att lagförslagets begränsningar i fråga om möjligheterna att strida för ett kollektivavtal med en utstationerande arbetsgivare formellt sett gäller även om de utstationerade arbetstagarna skulle bli medlemmar i den svenska arbetstagarorganisationen. I motion A9 hävdas också att regeringen inte beaktat en serie nya domar i Europadomstolen som fastslagit att förhandlingsrätten och rätten att vidta stridsåtgärder tillhör föreningsrätten. I motion A8 (s) förs ett längre resonemang – se ovan – till stöd för att regeringens förslag strider mot både EU-rätten och grundlagen.

Yttrande från konstitutionsutskottet

Arbetsmarknadsutskottet beslutade den 19 januari 2010 att bereda konstitutionsutskottet tillfälle att yttra sig i frågan om något av lagförslagen i propositionen begränsar fri- och rättigheter på ett sådant sätt att 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen är tillämpligt.

Den nyssnämnda bestämmelsen innebär i korthet följande. I paragrafens första och andra stycke anges de allmänna ramarna för att begränsa de fri- och rättigheter som avses i de inledande bestämmelserna i 12 kap., däribland föreningsfriheten. Ett förslag till lag som avses i paragrafens första stycke eller till lag om ändring eller upphävande av en sådan lag ska, om det inte avslås av riksdagen, vila i minst tolv månader på yrkande av minst tio av riksdagens ledamöter. Riksdagen får dock anta förslaget direkt om minst fem sjättedelar av de röstande enas om beslutet.

Det är konstitutionsutskottet som för riksdagens vidkommande prövar om bestämmelsen är tillämplig i fråga om ett visst lagförslag, 2 kap. 12 § femte stycket. Enligt 4 kap. 11 § riksdagsordningen får konstitutionsutskottet inte avge förklaring att 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen inte är tillämpligt i fråga om ett visst lagförslag utan att Lagrådet har yttrat sig. Reglerna brukar benämnas det särskilda eller det kvalificerade förfarandet.

Konstitutionsutskottet yttrade sig den 11 februari 2010 till utskottet efter att ha inhämtat yttrande från Lagrådet (konstitutionsutskottets yttrandet finns som bilaga till betänkandet).

I konstitutionsutskottets yttrande finns en redogörelse för det särskilda lagstiftningsförfarandet, bl.a. i fråga om möjligheten för ett utskott att under beredningen inhämta konstitutionsutskottets yttrande. Där finns också en redovisning av vilka fri- och rättigheter som omfattas av det särskilda förfarandet. Yttrandet tar också upp frågan hur svenska författningar förhåller sig till internationella åtaganden, särskilt europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna; en allmän tolkningsprincip är att våra författningar är förenliga med våra internationella åtaganden och att de därför ska tolkas i fördragsvänlig anda, s.k. fördragskonform tolkning. Skulle det skydd som konventionen ger vara starkare än det som följer av regeringsformen är det i praktiken konventionens bestämmelser som ska tillämpas. Vissa artiklar i konventionen om föreningsfrihet återges, liksom vad som framförts i litteraturen i

frågan om rätten att strejka garanteras genom dessa artiklar. Det finns slutligen en referens till Lissabonfördraget och en bestämmelse att unionen ska ansluta sig till den europeiska konventionen.

Det ska här nämnas att Lagrådet i sitt yttrande till konstitutionsutskottet konstaterar att förfarandet i riksdagen inte nått det stadium att arbetsmarknadsutskottet har avgett ett betänkande över förslagen som anmälts i kammaren. Lagrådet anser därför inte att konstitutionsutskottets handläggning av ärendet formellt kan anses gälla en prövning enligt det särskilda förfarandet. Lagrådet avger därför sitt yttrande med stöd av den allmänna regeln om statliga myndigheters skyldighet att lämna upplysningar och avge yttrande då ett riksdagsutskott begär det.

I yttrandet till arbetsmarknadsutskottet anför konstitutionsutskottet i *procedurfrågan* att det förhållandet att ett yttrande från Lagrådet kan inhämtas under konstitutionsutskottets beredning av ett yttrande och före ett yrkande om att ett lagförslag ska vila enligt konstitutionsutskottet inte kan anses innebära att Lagrådets yttrande får en annan betydelse än om det inhämtats först sedan yrkandet i kammaren framställts. Konstitutionsutskottet hänvisar till uttalanden i förarbetena där man framhållit det ändamålsenliga i att ett annat utskott under beredningen inhämtar konstitutionsutskottets yttrande (SOU 1978:34, s. 101).

I *sakfrågan* hänvisar konstitutionsutskottet till att Lagrådet i sitt yttrande framhållit att rätten till fackliga stridsåtgärder inte kan anses ingå bland de fri- och rättigheter som kan föranleda att en lagstiftning som angår denna rätt ska anses höra under 2 kap. 12 § regeringsformen. Innebörden av detta är enligt konstitutionsutskottets bedömning att 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen inte kan anses tillämpligt på 5 a § förslaget till lag om ändring i utstationeringslagen samt hela förslaget till lag om ändring i MBL.

I en avvikande mening framför företrädarna för Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet att Lagrådets yttrande inte kan tolkas på något annat sätt än att Lagrådet inte har yttrat sig om tillämpligheten av 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen på någon del av de aktuella lagförslagen. Konstitutionsutskottet kan därför inte i ett yttrande till arbetsmarknadsutskottet förklara att 2 kap. 12 § tredje stycket inte är tillämpligt eftersom en förutsättning för detta är att Lagrådet har yttrat sig i denna del.

Slutsatser

För arbetsmarknadsutskottet är det en given utgångspunkt att lagändringarna ska vara förenliga med svensk grundlag och de internationella konventioner som Sverige är bundet av. Som framgått ovan gör regeringen bedömningen att de aktuella konventionerna, Europakonventionen och en rad ILO-konventioner, inte kan anses utgöra något hinder för de förslag som regeringen nu lägger fram. – Arbetsmarknadsutskottet anser inte att det framkommit något som ger grund för att ändra den bedömning som regeringen gör i propositionen i denna fråga.

Utskottets slutsats är att det inte finns skäl att avslå propositionen med hänvisning till de konstitutionella aspekter som tas upp i konstitutionsutskottets yttrande. Inte heller i övrigt finns det skäl att avslå propositionen med hänvisning till grundlagen eller internationella konventioner.

Några övriga frågor

De nya reglerna och lex Britannia

Innebörden av lagförslagen är att stridsåtgärder mot utstationerade arbetsgivare får vidtas bara under vissa förutsättningar (ny 5 a § utstationeringslagen). En stridsåtgärd som vidtas i strid mot detta är olovlig (ny 41 c § MBL).

Utskottet har ovan redovisat regeringsförslaget vad gäller den s.k. lex Britannia. Kärnan i lex Britannia är 42 § tredje stycket MBL. Den bestämmelsen tar sikte på det förbud för organisationerna att anordna eller stödja en olovlig konflikt som gäller enligt paragrafens första stycke, första och andra meningen. Innebörden av lex Britannia är att detta förbud bara gäller om MBL är direkt tillämplig på arbetsförhållandena, dvs. i praktiken enbart på inhemska förhållanden. Organisationernas ansvar för fredsplikten innefattar även ett förbud att undantränga andra organisationers kollektivavtal enligt den s.k. Britanniapincipen.

Det nu framlagda lagförslaget i fråga om utstationering (ny 42 a § andra stycket) är som framgått ovan utformat som ett undantag från ett undantag. Det undantag som lex Britannia utgör ska inte tillämpas vid utstationering, trots att det då är fråga om arbetsförhållanden som MBL inte är direkt tillämplig på. I stället ska huvudregeln om organisationernas ansvar för fredsplikten tillämpas. Att 42 § första stycket ska tillämpas i utstationeringssituationer innebär enligt författningskommentaren inte att stycket får någon självständig betydelse för frågan om en stridsåtgärds tillåtlighet. Den frågan ska avgöras med tillämpning av de nya bestämmelserna i 5 a § utstationeringslagen och 41 c § MBL.

Utskottet vill i tydlighetens intresse klargöra att propositionen innebär att tillåtligheten av stridsåtgärder regleras särskilt för utstationeringssituationen. Det förbud som enligt Britanniapincipen annars råder mot undanträngning av kollektivavtal kommer alltså inte att gälla i dessa situationer. Detta är nödvändigt för att de föreslagna reglerna ska kunna få effekt. En svensk arbetstagarorganisation ska alltså – under de förutsättningar som angetts ovan – kunna ta strid för ett kollektivavtal med villkor enligt svensk minimistandard även om den utstationerade arbetsgivaren redan skulle vara bunden av ett kollektivavtal i sitt hemland.

Att ”föranleda” en olovlig stridsåtgärd enligt 42 § MBL

Regeringen har föreslagit att ordet ”föranleda” (en olovlig stridsåtgärd) i 42 § första stycket ersätts med ”ge upphov till”. Förslaget beskrivs som en språklig modernisering. Utskottet kan med anledning av detta konstatera

att regleringen av organisationernas ansvar för fredsplikten utgått från termerna ”anordna” eller ”föranleda” sedan mycket lång tid tillbaka. Termerna fanns i 1928 års lag om kollektivavtal och fördes över till MBL. Skadeståndsregeln i 59 § första stycket MBL, som är kopplad till 42 §, bygger också på dessa termer. 59 § MBL berörs inte i detta ärende.

I det lagstiftningsärende som låg till grund för utstationeringslagen fanns i lagrådsremissen också ett förslag om att byta ut ”föranleda” i 42 § MBL, den gången till ”orsaka”. Även då uppgavs att ändringen endast var av språklig natur. Lagrådet avrådde från ändringen med hänvisning till att det inte kunde uteslutas att den skulle kunna tillmätas saklig betydelse. Att något förslag i fråga om 42 § MBL inte kom att läggas fram i propositionen hade dock andra skäl (prop. 1998/99:90).

Med hänvisning till detta föreslår utskottet att ingen ändring görs i 42 § första stycket MBL i det nu berörda avseendet, vilket framgår av förslaget till riksdagsbeslut.

Utredning om den svenska kollektivavtalsmodellen

Som framgått efterlyser oppositionen ytterligare en utredning av Lavalfrågan (yrkande 6). Man anser att Lavalutredningen (SOU 2008:123) inte utrett frågan i grunden.

Utskottet kan med anledning av detta förslag konstatera att utredningen har bedrivits i nära samarbete med arbetsmarknadens parter. Det har också funnits en expertgrupp. Utredningen, under ledning av generaldirektören vid Medlingsinstitutet Claes Stråth, har haft kontakter med sju professorer med inriktning på arbetsrätt och/eller EU-rätt, detta för att få ett bredare underlag för de komplicerade juridiska bedömningar som legat i uppdraget.

Utskottet delar inte uppfattningen att frågan inte skulle ha utretts i grunden. Det är enligt utskottets mening en gedigen utredning. En ny utredning kan inte anses motiverad i detta läge.

Avslutande kommentarer

Förslagen i proposition 48 innebär att den svenska modellen på arbetsmarknaden i stor utsträckning kan tillämpas även vid utstationering. Ett stort ansvar läggs på parterna att se till att denna modell i praktiken fungerar på ett sätt som uppfyller EU-rättens krav.

Utskottet anser att propositionens lagförslag är logiska och välavvägda. De inhemska parterna kan inom sitt avtalsområde bestämma minimivåer inom den hårda kärnan genom att träffa ett centralt branschavtal som blir en referens för utstationerande arbetsgivare. Den utstationerande arbetsgivaren ges bättre förutsättningar än i dag att få kännedom om de krav som kan komma att ställas, eventuellt med stöd av stridsåtgärder. Därmed ökar tydligheten och transparensen i systemet. Skyldigheten för den fackliga organisationen att informera Arbetsmiljöverket om dessa villkor är inte sanktionerad, men det ligger i organisationens eget intresse att den utstatio-

nerande arbetsgivaren kan få besked om saken. De villkor som arbetstagarorganisationen tar strid för måste innebära en förbättring för arbetstagarerna i förhållande till de regler som utstationeringslagen hänvisar till. Stridsåtgärder får inte vidtas om de utstationerade arbetstagarerna redan har villkor som är minst lika förmånliga som villkoren i ett centralt branschavtal, men det ställs höga krav på arbetsgivaren att visa att det faktiskt förhåller sig så. Arbetsgivaren kan freda sig mot stridsåtgärder genom att visa att de befintliga villkoren inom den hårda kärnan är i nivå med svensk minimistandard, vilket innebär att arbetsgivaren inte påtvingas ett svenskt kollektivavtal med stridsåtgärder.

Den kritik som riktas mot propositionens förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen förefaller inte så mycket avse valet av modell för att anpassa den svenska lagstiftningen. Kritiken skjuter i stället i betydande grad in sig på hur denna modell konstrueras i sina detaljer och på det som är eller uppfattas vara effekter av vissa av reglerna. Att utrymmet för stridsåtgärder har begränsats beskrivs som en historisk försämring av arbetstagarernas villkor. Man är också kritisk mot regeringens tolkning av Lavaldomen och utstationeringsdirektivet och anser att regeringen i flera avseenden skulle ha kunnat tänja tolkningen i arbetstagarvänlig riktning. Utskottet noterar att de andra alternativ som utstationeringsdirektivet ger, t.ex. att lagstifta om minimilöner eller att införa ett system med allmängiltigförklaring av kollektivavtal och de tänkbara konsekvenserna av detta, inte berörs i motionerna.

Det går inte att frigöra sig från intrycket att det i grund och botten handlar om reaktioner mot EGD:s dom i Lavalmålet och den bedömning av förhållandet mellan friheten att tillhandahålla tjänster och rätten att vidta fackliga stridsåtgärder som kommer till uttryck i domen. Det förefaller som om oppositionen ser en möjlighet att stå fast vid den nuvarande ordningen. I vilket fall tycks man anse att det skulle vara möjligt att göra mindre förändringar än vad propositionen innebär. Hur dessa förändringar i så fall skulle se ut framgår dock inte av motionerna. Som utskottet redan konstaterat innebär domen att de bedömningar som det svenska systemet byggt på – dvs. att det är möjligt att med stridsåtgärder genomdriva en tillämpning av svenska kollektivavtalsvillkor även om arbetsgivaren redan har kollektivavtal i sitt hemland – inte längre har bärkraft. I det läget är det en skyldighet för Sverige som medlem i EU att göra behövliga anpassningar. Det är viktigt att framhålla att de restriktioner som i detta syfte läggs på de fackliga organisationerna inte handlar om möjligheten att åstadkomma resultat i frivilliga förhandlingar med utstationerande arbetsgivare. Begränsningarna avser i stället de villkor som kan tvingas fram med stridsåtgärder.

Det som oppositionen beskriver som en historisk försämring av arbetstagarernas villkor avser en tämligen ny företeelse som åtminstone hittills haft begränsad omfattning. Enligt en redovisning i propositionen som gäller förhållandena 2008 fanns det under hösten det året i de branscher där utstationer-

nering är vanligast – byggbranschen, elbranschen och metallindustrin – ett par tusen utstationerade arbetstagare. Det är säkert så att omfattningen kommer att öka i framtiden, men den praktiska betydelsen i olika avseenden bör enligt utskottets mening inte överdrivas.

Som regeringen framhåller i propositionen finns det utrymme för olika tolkningar av EU-rätten, vilket inte minst debatten i Lavalärendet visar. För utskottet framstår det tydligt att regeringsförslagen genomsyras av en ambition att inte genomföra större förändringar än nödvändigt. Det sker på ett sätt som balanserar de olika intressen som gör sig gällande, dvs. en väl fungerade inre marknad med fri rörlighet för tjänster, en sund och lojal konkurrens mellan svenska och utländska tjänsteföretag och upprätthållandet av en svensk standard på arbets- och anställningsvillkor för de utstationerade arbetstagarna.

Det kan antas att EU-rätten kommer att utvecklas vidare genom ytterligare domar från EGD, t.ex. i fråga om utstationeringsdirektivet. Slutsatsen är att lagreglerna måste klargöra vad som ska gälla i nuläget men att det också måste finnas en beredskap att framöver revidera lagstiftningen.

Antagande av lagförslagen och avstyrkande av övriga motioner

Sammanfattningsvis anser utskottet att motionerna 2009/10:A8 yrkandena 1–3 (s) och 2009/10:A9 yrkandena 1, 2, 4 och 6 (s, v, mp) bör avslås av riksdagen. Propositionens lagförslag bör antas av riksdagen med den nyss angivna justeringen i fråga om 42 § MBL och med den ändringen att lagarna ska träda i kraft den 15 april 2010.

Övriga frågor om den svenska modellen och kollektivavtal m.m.

Utskottets beslut i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motionsyrkanden som tar sikte på den svenska arbetsrätten, den svenska modellen i allmänhet och kollektivavtal. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 4 (s) och 5 (mp).

Motionerna

Miljöpartiet anser i motion A307 att regeringen bör bjuda in arbetsmarknadens parter till överläggningar som syftar till att huvudavtalsförhandlingarna återupptas (*yrkande 1*). I början av 2008 inleddes förhandlingar mellan LO/PTK och Svenskt Näringsliv med syftet att försöka få till stånd ett nytt huvudavtal. Ett år senare bröt förhandlingarna samman. Miljöpartiet beklagar detta eftersom det finns ett antal centrala frågor som behöver

lösas. Regeringen ska naturligtvis inte lägga sig i de sakpolitiska diskussionerna men skulle kunna uttrycka mycket tydligt att det finns behov av att arbetsmarknadens parter tar eget ansvar när det gäller ett antal centrala frågor för arbetsmarknaden. Problematiken kring icke jämställda löner, hel- och deltidsanställningar och tidsbegränsade anställningar är exempel på sådana tvistefrågor.

Renée Jeryd m.fl. (s) menar i motion A249 yrkande 5 att det är viktigt att slå fast att svenska villkor och avtal ska gälla på svensk arbetsmarknad. Regeringen har ett ansvar att agera såväl nationellt som på EU-nivå för att säkerställa de svenska kollektivavtalen. *Phia Andersson (s)* anser i motion A251 att det är angeläget att frågan om gränsöverskridande arbetskraft tas upp på EU-nivå. I motion A292 betonar *Eva-Lena Jansson* och *Lennart Axelsson (båda s)* den svenska modellen och att svenska kollektivavtal ska gälla på den svenska arbetsmarknaden. *Göte Wahlström m.fl. (s)* menar i motion A309 att det är av största vikt att den svenska och nordiska modellen tydliggörs för att klara framtida globala utmaningar och för att skapa en helhetssyn vad gäller anställningstrygghet för såväl unga, nya på arbetsmarknaden, äldre på arbetsmarknaden som de som passerar den 65-årsgräns som tidigare utgjort tid för reträtt från arbetsmarknaden. *Christer Engelhardt (s)* menar i motion A322 att regeringen och dess myndigheter har ett stort ansvar att arbeta för att systemet med kollektivavtal på arbetsmarknaden upprätthålls och att såväl arbetsgivare som arbetstagare får information om vikten av kollektivavtalen för den enskildes framtida pension. Även *Renée Jeryd* och *Christina Oskarsson (båda s)* betonar i motion A376 bl.a. vikten av att slå vakt om kollektivavtal. I motion A384 vill *Göran Persson i Simrishamn (s)* att man ska ändra lagstiftningen så att fackförbunden får större befogenheter att kontrollera företag som de har kollektivavtal med (yrkande 1) och att man ska verka för ett europeiskt LO (yrkande 2).

Annie Johansson (c) vill i motion A219 yrkande 1 att den svenska modellen ska återupprättas.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill understryka att det är viktigt med goda relationer på arbetsmarknaden, så att arbetstagarna är trygga och arbetsgivarna vågar anställa. Det arbetsrättsliga regelverket ska vara utformat på ett sätt som både arbetsgivare och arbetstagare i så stor utsträckning som möjligt kan ställa sig bakom. Den svenska modellen för arbetsmarknaden innebär bl.a. att fackföreningarna och arbetsgivarnas organisationer – alltså arbetsmarknadens parter – gemensamt förhandlar fram villkoren på arbetsmarknaden.

Kollektivavtal är, vid sidan av den arbetsrättsliga lagstiftningen, det främsta instrumentet för att reglera förhållandet mellan parterna inom en bransch eller förhållandet på den enskilda arbetsplatsen. Den svenska modellen innebär också att det är arbetsmarknadens parter som svarar för lönebildningen. Det sker i princip utan inblandning från statsmakernas sida.

Huvudavtalet, som undertecknades av SAF och LO 1938 i Saltsjöbaden inför hotet om tvingande lagstiftning efter många strejker och lockouter, är en viktig grundsten. Liknande avtal finns även inom den offentliga sektorn. Utskottet kan i detta sammanhang konstatera att de samtal som upptogs under 2008 mellan parterna om ett nytt huvudavtal avslutades i mars 2009 utan att parterna lyckats träffa ett nytt avtal.

För närvarande finns det omkring 600 rikstäckande kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden. Bland de största är följande:

- Avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Pacta och Kommunalarbetareförbundet, omfattar ca 530 000 arbetstagare.
- Avtalet mellan SKL och Lärarnas samverkansråd, omfattar ca 200 000 lärare och skolledare.
- Avtalet mellan Teknikföretagen och IF Metall, omfattar ca 154 000 arbetstagare.
- Avtalet mellan Teknikföretagen och Sif (nu Unionen), Sveriges Ingenjörer samt Ledarna, omfattar 146 000 tjänstemän inom industrin.

Av de anställda i Sverige omfattas ca 3,3 miljoner av något kollektivavtal. Om man även räknar med dem som omfattas av ett s.k. hängavtal blir siffran 3,6 miljoner. Det betyder att ca 90 % av de anställda omfattas av kollektivavtal.

Utskottet noterar i detta sammanhang att det i årets avtalsförhandlingar har framställts krav från LO om bl.a. rätt till heltid och förstärkning av de anställdas rättigheter vid visstidsanställningar och om att förhindra att *lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS)* kringgås med hjälp av bemanningsföretag. Svenskt Näringsliv har angett att prioriterade frågor i avtalsförhandlingarna bl.a. är *att införa lägstalöner som möjliggör nya jobb, arbeta när arbete finns och rädda sunda företag i kris.*

Utskottet vill understryka vikten av att upprätthålla respekten för självständigheten för arbetsmarknadens parter och vill inte i onödan uttala sig om pågående eller avslutade kollektivavtals- eller huvudavtalsförhandlingar.

Den svenska modellen och de arbetsrättsliga bestämmelserna i Sverige ger enligt utskottets mening goda förutsättningar för att kombinera trygga förhållanden på arbetsmarknaden med en hög sysselsättningsnivå. Utskottet värnar således den modell, där förhållandena på arbetsmarknaden i hög grad regleras genom avtal mellan arbetsmarknadens parter.

Beträffande motionsyrkandena om att regeringen på EU-nivå ska driva frågor om de svenska kollektivavtalen och om gränsöverskridande arbetskraft hänvisas till utskottets ställningstagande i avsnittet om propositionen Åtgärder med anledning av Lavaldomen (prop. 2009/10:48).

När det gäller frågan om att regeringen ska verka för ett europeiskt LO vill utskottet betona att detta knappast kan vara en angelägenhet för regeringen. I sammanhanget kan nämnas att det fackliga samarbetet i Europa bedrivs i EFS (Europeiska fackliga samorganisationen med det engelska namnet European Trade Union Confederation, ETUC). EFS bildades 1973 och består i dag av 94 medlemsorganisationer från 36 länder och representerar totalt ca 60 miljoner löntagare i hela Europa. EFS syfte är att främja löntagarnas intresse på Europainivå och att företräda dem i de olika EU-institutionerna.

Någon åtgärd kan inte anses behövlig med anledning av motionerna A219 yrkande 1 (c), A249 yrkande 5 (s), A251 (s), A292 (s), A307 yrkande 1 (mp), A309 (s), A322 (s), A376 (s) och A384 yrkandena 1 och 2 (s) som därför avstyrks.

ILO-konvention 94 m.m.

Utskottets beslut i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt ett antal motionsyrkanden om bl.a. ratificering av ILO:s konvention 94. Utskottet föreslår riksdagen att avslå samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservation 6 (s, v, mp).

Motionerna

Socialdemokraterna, *Vänsterpartiet* och *Miljöpartiet* vill i motion A9 yrkande 3 liksom *Vänsterpartiet* i motion Sk407 yrkande 5 att Sverige ratificerar ILO:s konvention 94. Den förstnämnda motionen är väckt med anledning av proposition 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen (se ovan). Partierna gör gällande att konventionen slår fast att offentliga upphandlingar ska innehålla klausuler som garanterar arbetstagarlöner, arbetstider och andra villkor som inte är mindre förmånliga än de som finns i kollektivavtal för arbete av samma slag i den bransch och på det område där arbetet utförs.

Även i s-motionerna A261 av *Gunilla Carlsson i Hisings Backa* och *Claes-Göran Brandin* och A269 av *Ann-Christin Ahlberg* ställs krav på att ILO:s konvention 94 ska ratificeras.

I motion A296 yrkande 2 av *Christina Axelsson* (s) yrkas att det vid införandet av tjänstedirektivet ska krävas rättsligt biträde och att ILO:s konvention 94 ska ratificeras.

Ameer Sachet (s) anser i motion A267 att regeringen bör se över möjligheterna att vidta åtgärder i fråga om förstärkt anställningstrygghet i samband med upphandlingar, särskilt inom kollektivtrafiken. *Jennie Nilsson* (s) betonar i motion A271 behovet av yttranderätt för den fackliga organisationen på arbetsplatsen vid offentlig upphandling. *Kurt Kvarnström* och *Hans*

Unander (båda s) menar i motion A344 att reglerna vid upphandlingar bör ses över så att anställda kan ges företräde till anställning hos en ny entreprenör i större omfattning än vad som sker i dag.

Utskottets ställningstagande

ILO-konvention 94 reglerar frågan om arbetsklausuler i kontrakt där en offentlig myndighet är part. Enligt konventionen ska lämpliga åtgärder vidtas för att tillförsäkra arbetstagarna rimliga och rättvisa skydds- och välfärdsförhållanden i sådana fall där föreskrifter om arbetarskydd och välfärdsåtgärder inte redan följer av lag, kollektivavtal eller skiljedom. Konventionen ger också möjlighet att ställa kontraktsvillkor som går ut på att gängse lönenivå enligt kollektivavtalet ska tillämpas.

Utskottet vill påminna om att frågan om konventionens ratificering redan behandlats under innevarande mandatperiod. Utskottet konstaterade i betänkande 2008/09:AU7 att det enligt 2006 års betänkande *Nya upphandlingsregler 2* (SOU 2006:28) får anses osäkert om en tillämpning av de krav som ILO-konvention 94 ställer är förenliga med EU:s direktiv om offentlig upphandling och andra gemenskapsrättsliga regler. Något initiativ från riksdagens sida ansågs inte påkallat. Utskottet står fast vid detta ställningstagande. När det gäller frågan om rättsligt biträde i motion A296 yrkande 2 (s) hänvisas till vad utskottet anfört i avsnittet om propositionen Åtgärder med anledning av Lavaldomen (prop. 2009/10:48).

I några motioner tas frågan upp om anställningsskydd i samband med verksamhetsövergång efter en offentlig upphandling. Vid en verksamhetsövergång enligt en särskild definition övergår rättigheter och skyldigheter på grund av gällande anställningsavtal och anställningsförhållanden på den nya arbetsgivaren om inte arbetstagaren motsätter sig detta (6 b § LAS). Effekterna i fråga om kollektivavtal regleras i 28 § MBL. En verksamhetsövergång utgör inte i sig saklig grund för uppsägning. Reglerna har sitt ursprung i ett EG-direktiv om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter som genomförts i svensk lagstiftning. För att avgöra om det är fråga om en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS måste en ingående och komplex bedömning göras mot bakgrund av aktuella bestämmelser och gällande rättspraxis där en fråga är om verksamheten kan anses ha bevarat sin identitet. Frågan om det rör sig om en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS och 28 § MBL fastställs ytterst av domstol. Om en övergång av verksamhet inte är för handen i den mening som avses i 6 b § LAS har arbetstagarna vid det företag som överläts inget lagstöd för att kräva fortsatt anställning, utan frågan om det finns grund för uppsägning och företrädesrätt till återanställning hos den övertagande arbetsgivaren får prövas enligt LAS övriga regler.

I detta sammanhang kan nämnas att en ny lag om offentlig upphandling (SFS 2007:1091), LOU, trädde i kraft den 1 januari 2008. När det gäller motion A271 (s) vill utskottet peka på 38 § MBL som innebär att arbetsgivare, innan beslut fattas om att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne ska vara arbetstagarare hos honom, på eget initiativ ska förhandla med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med. Utskottet anser att denna bestämmelse ger utrymme för arbetstagarorganisationen att yttra sig i frågor som berörs i motionen.

Något uttalande utöver det som sagts ovan kan inte anses påkallat.

Motionerna *Sk407 yrkande 5 (v)*, *A9 yrkande 3 (s, v, mp)*, *A261 (s)*, *A267 (s)*, *A269 (s)*, *A271 (s)*, *A296 yrkande 2 (s)* och *A344 (s)* bör därför avslås av riksdagen.

Företagsnedläggning m.m.

Utskottets beslut i korthet

Här behandlar utskottet motionsyrkanden om ändring av främjandelagen och företagsansvar vid nedläggning av verksamhet. Utskottet föreslår riksdagen att avslå båda motionsyrkandena.

Jämför reservation 7 (v).

Motionerna

Vänsterpartiet vill i motion *A211 yrkande 18* att riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av 17 § *lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder* (främjandelagen) om höjda varselavgifter. Den låga avgiften vid försummat varsel – 100–500 kr per anställd och vecka – ska ställas mot lönekostnaden för en löntagare. Försummelse med varsel är därför en mycket lönsam handling. Vänsterpartiet anser att denna avgift bör höjas så att den överstiger genomsnittliga lönekostnader för en löntagare.

Jan Björkman m.fl. (s) understryker i motion *A360* behovet av att se över reglerna för företagens ansvar vid nedläggning eller utflyttning av verksamhet.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har behandlat frågor om ökat ansvar för arbetsgivare vid företagsnedläggning flera gånger tidigare, senast i betänkande 2008/09:AU7.

Allmänt sett anser utskottet att öppnandet av ekonomiska marknader för internationell konkurrens har fått övervägande positiva konsekvenser. Globaliseringen stimulerar konkurrenskraften och öppnar nya perspektiv när det gäller tillväxt och sysselsättning.

Utskottet konstaterar dock att svensk ekonomi är utsatt för ett omvandlingstryck som kräver anpassning av arbetsstyrkan. Det är varken möjligt eller önskvärt att stoppa den pågående strukturomvandlingen. Det behövs därför en politik som ger en grund för så mjuka övergångar som möjligt till det nya. Frågor om anställningsskydd och inflytande vid strukturförändringar är av största vikt. Utskottet anser att de arbetsrättsliga reglerna i Sverige ger goda förutsättningar för detta. Reglerna gör det möjligt att kombinera trygga förhållanden på arbetsmarknaden med en hög sysselsättningsnivå.

Det förhållandet att Sverige utgör en del av den globaliserade ekonomin med ett ökat internationellt beroende har under det senaste året blivit högst påtagligt. Sverige och stora delar av omvärlden befinner sig i en lågkonjunktur och därmed i en situation där många riskerar att bli av med sina jobb. De som sedan tidigare står utanför arbetsmarknaden har fått än svårare att komma in. Utskottet vill peka på att regeringen har vidtagit åtgärder inom olika politikområden i syfte att förbättra läget på arbetsmarknaden och minska utanförskapet. Arbetsförhållanden och arbetsvillkor har en stor betydelse för att möta utvecklingen på ett bra sätt, både på kort och på lång sikt. Utformningen av det arbetsrättsliga regelverket har en viktig roll i detta avseende.

Utskottet kan i sammanhanget nämna att svenskar generellt tycks mer positiva till globaliseringen än genomsnittet i EU. Sex av tio svenskar anser i den s.k. Eurobarometern från 2008 att globaliseringen öppnar nya marknader för svenska företag, en högre siffra än i övriga EU-länder. Sverige är också, tillsammans med Danmark, det land där störst andel av de tillfrågade anser att landet tack vare EU kan dra större nytta av globaliseringen.

Utskottet har i ett tidigare betänkande (bet. 2008/09:AU7) pekat på omställningsavtalen på den svenska arbetsmarknaden som ett sätt för företagen och parterna att ta ansvar för de arbetstagare som drabbas av uppsägning.

Utskottet vill i detta sammanhang också påminna om Europeiska globaliseringsfonden som upprättats inom EU för justering för globaliseringseffekter (Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1927/2006). Fondens syfte är att dela ut ett individuellt och tidsbegränsat engångsstöd till arbetstagare som blivit arbetslösa till följd av genomgripande strukturförändringar i världshandeln. De åtgärder som vidtas med stöd från fonden ska hjälpa dem att hitta och behålla ett nytt arbete. I maj 2009 ändrades villkoren för fonden och anpassades till den globala finanskrisens kontext. Ändringarna innebar bl.a. en sänkning av antalet arbetstagare (från 1 000 till 500) som sägs upp för att fondens medel ska kunna göras tillgängliga och en förlängning av tiden från 12 till 24 månader under vilken stödet kan ges. Ansökning om medel ur fonden kan endast göras av medlemsstaterna. Sverige har beviljats medel för personer som sagts upp från Volvo Cars och dess underleverantörer.

Utskottet noterar att Internationella arbetskonferensen (ILO) i juni 2008 antog en deklARATION om social rättvisa för en rättvis globalisering och en resolution som handlar om hur ILO ska stärka arbetet med genomförandet av deklARATIONEN. En skrivelse har nyligen överlämnats till riksdagen med information om deklARATIONEN (skr. 2009/10:92).

Med hänvisning till vad som har anförts ovan avstyrker utskottet motion A360 (s).

När det gäller frågor om varselavgifter enligt främjandelagen konstaterar utskottet att denna fråga redan behandlats under innevarande mandatperiod. Något initiativ från riksdagens sida med anledning av motion A211 yrkande 18 (v) är inte aktuellt.

Utskottet avstyrker därför motion A211 yrkande 18 (v).

Arbetstagarbegreppet och egenanställning m.m.

Utskottets beslut i korthet

I detta avsnitt föreslår utskottet att riksdagen avslår motionsyrkanden om bl.a. arbetstagarbegreppet, egenanställning och arbete i arbetsgivares hushåll.

Jämför reservationerna 8 (v) och 9 (mp).

Motionerna

Vänsterpartiet tar i motion A211 upp frågor om arbetstagarbegreppet och pekar på att arbetstagarbegreppet är inkörsporten till hela den arbetsrättsliga lagstiftningen. Om man definieras som arbetstagar eller inte avgör om man ska ha de rättigheter och det skydd som LAS, MBL och andra arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal ger. Dagens arbetstagarbegrepp utformades i ett samhälle där tillsvidareanställning var den helt dominerande anställningsformen. I dag utgör korttidsanställningar, uthyrning av arbetskraft, entreprenörer och konsulter som arbetar som inhyrd arbetskraft i företag och inom offentlig sektor en stor och växande del av den svenska arbetsmarknaden. Arbetstagarbegreppet är också viktigt utifrån ett internationellt arbetsmarknadsperspektiv. Vänsterpartiet anser att arbetstagarbegreppet måste utvidgas så att alla som de facto är löntagare omfattas av arbetsrätten (yrkande 21). Det krävs en bättre lagstiftning som stärker dessa gruppers rättigheter på arbetsplatsen.

Vänsterpartiet anser i motion Sk407 yrkande 8 att arbetsmarknaden med inhyrd personal och långa kedjor av underentreprenader har lett till växande problem med skattefusk och svartjobb. Det pressar ned lönerna och försämrar arbetsvillkoren också på den legala arbetsmarknaden och sätter konkurrensen ur spel i hela branscher. En brist i dagens lagstiftning är att en huvudentreprenör inte kan hållas ansvarig för villkoren hos en underentreprenör, trots att denne kan göra stora vinster på att köpa en tjänst som

uppenbart är för billig för att vara laglig. Vänsterpartiet anser att en utredning om arbetsrättsliga och andra lagar som reglerar arbetsgivaransvaret bör tillsättas i syfte att tydliggöra spelreglerna på en alltmer fragmentiserad arbetsmarknad (yrkande 8).

Vänsterpartiet vill vidare i motion *A211 yrkandena 22 och 23 avskaffa lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete* (yrkande 22). Partiet vill också att de generella arbetsrättsliga reglerna ska gälla för anställda i arbetsgivarens hushåll och att man i dialog med berörda parter ska arbeta med reglernas praktiska tillämpning (yrkande 23). Som anställd hos ett företag som utför hushållstjänster omfattas en person av den reguljära arbetsrättsliga lagstiftningen gentemot sin arbetsgivare. Är man anställd direkt i ett hushåll gäller däremot inte vanlig arbetsrättslig skyddslagstiftning, utan i stället lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. Denna lag skiljer sig från den reguljära arbetsrättsliga lagstiftningen när det gäller flera olika frågor, t.ex. arbetstid, övertid och anställningsskydd. Eftersom denna arbetsmarknad är så pass liten finns det i dag inga fackliga organisationer som organiserar hembiträden, barnflickor eller städare som är anställda direkt i arbetsgivarens hushåll. Partiet framhåller att konsekvensen av detta är att det inte finns några gällande kollektivavtal på området och därmed inga minimilöner. Utsattheten för denna kategori av anställda är därmed mycket stor jämfört med övriga anställda på den svenska arbetsmarknaden. Det är inte rimligt att det finns två parallella lagstiftningar för anställda, som ger helt olika skydd.

När det gäller personliga assistenter kan dessa var anställda av en kommun, av en assistentanordnare eller av brukaren. Det är enligt partiet en svår balansgång att reglera den här typen av anställningsförhållanden så att hänsyn tas till både den assistansberättigades rimliga krav på integritet och de anställdas arbetssituation, arbetsmiljö och anställningsskydd. Inte desto mindre måste personliga assistenter, oavsett vem som anställer dem, omfattas av samma arbetsrättsliga skydd som andra löntagare. Regeringen bör därför ta initiativ till en dialog med de berörda parterna i syfte att hitta en lösning som gör det möjligt att tillförsäkra personliga assistenter samma grundläggande arbetsrättsliga skydd som andra löntagare samtidigt som brukarnas behov tillgodoses.

Miljöpartiet anser i motion *A307 yrkande 5* att lagar och regelverk som gör det omöjligt att samtidigt vara både anställd och företagare måste undanröjas. Miljöpartiet menar att utvecklingen går mot en mer rörlig arbetsmarknad där enskilda personer arbetar på många olika ställen och med mer ensamarbete. Att variera sin roll som anställd och företagare på hel- och deltid blir allt vanligare. Det gäller särskilt i regioner med säsongsanknutna verksamheter som t.ex. upplevelseturism och besöksnäring eller till följd av ökad efterfrågan på konsultuppdrag eller helt enkelt en önskan att kombinera rollerna som företagare och anställd. För dessa variationer är regelverket eftersläpande och otidsenligt.

Miljöpartiet vill vidare i motion *Kr308 yrkande 14* att regeringen ska återkomma till riksdagen med förslag på regelförändringar för att underlätta för egenanställningar. I motionen påtalas att a-kassorna ofta betraktar egenanställda som självständiga uppdragstagare och att de därmed klassas som egenföretagare. Det gör att de inte har rätt att vara kvar i a-kassan. Även andra regelverksförenklingar måste genomföras.

Billy Gustafsson (s) betonar i motion *A244* behovet av riktade informationsinsatser till egenföretagare, särskilt enmansföretagare, om villkoren på den svenska arbetsmarknaden.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inleda med att slå fast att en del begrepp, t.ex. arbetstagare och arbetsgivare, har en snävare och mer precis betydelse inom arbetsrätten än i vanligt språkbruk. Utskottet vill tydliggöra en del av de begrepp som förekommer i de behandlade motionerna.

Utskottet kan med anledning av motion *A211 yrkande 21 (v)* konstatera att *arbetstagarbegreppet* i LAS och i annan arbetsrättslig lagstiftning är tvingande. Noteras kan dock att arbetsrätten inte bygger på ett enhetligt arbetstagarbegrepp. Det är bara fysiska personer som kan vara arbetstagare. Om avtalet som en ren formalitet tar upp en juridisk person eller en uppdragstagare som arbetskyldig, kanske i ett försök att kringgå lagen, kan ett anställningsförhållande ändå anses föreligga. Eftersom den arbetsrättsliga lagstiftningen bara gäller för arbetstagare, är det ofta nödvändigt att dra en gräns mot andra former av arbetsförhållanden. Vissa omständigheter talar särskilt för ett anställningsförhållande, t.ex. att den arbetspresterande parten har att personligen utföra arbetet och rent faktiskt helt själv eller så gott som helt själv utfört arbetet, att de maskiner, redskap eller råvaror som används i arbetet tillhandahålls av motparten, att ersättning betalas för direkta utlägg, exempelvis vid resor, och att ersättning för arbetsprestationen betalas åtminstone delvis som garanterad lön. Ytterst är detta en fråga för domstol att fastställa. Arbetstagarbegreppet behandlades i utredningen *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56)*. Utredningens slutsats var att det inte framkommit så allvarliga problem att de skulle motivera lagstiftningsingrepp. Man föreslog därför inga konkreta lagändringar.

När det gäller frågan om lagen om arbetstid m.m. i hushållsarbete kan utskottet konstatera att IFAU 2006 kom med rapporten *Regleringen av arbetsmarknad och anställningsförhållanden för hushållstjänster (2006:7)*. Rapporten pekar bl.a. på en del av de rättsliga skillnader som föreligger när man arbetar i någons hem beroende på om man är anställd direkt av arbetsgivaren i vars hem man arbetar eller av någon annan. Sedan rapporten kom har vissa ändringar genomförts i lagen; bl.a. gäller numera *arbetsmiljölagen (1977:1160)* fullt ut även för arbete i arbetsgivarens hushåll.

I sammanhanget kan nämnas att uttrycket *arbetsgivare* finns på flera ställen i den arbetsrättsliga lagstiftningen. AD har slagit fast att en arbetsgivare är den fysiska eller juridiska person som har träffat avtal med någon annan om utförande av arbete under sådana förhållanden att ett anställningsförhållande föreligger.

Ett annat begrepp är *egenföretagare*. Det används ofta i vardagliga texter men förekommer sparsamt i författningstexter. Begreppet brukar vanligen syfta på en fysisk person som bedriver näringsverksamhet men är inte synonymt med begreppet uppdragstagare.

Här kan nämnas att Europeiska kommissionen har presenterat ett förslag till direktiv om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare som ska ersätta ett tidigare direktiv på området. Direktivförslaget innehåller bl.a. ett förbud mot diskriminering på grund av kön och en regel om att det ska finnas bestämmelser som säkerställer kompensation för den förlust eller skada som lidits av den som drabbats av diskriminering.

I *lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF)* har begreppet *företagare* getts följande definition: personer som äger eller är delägare – direkt eller indirekt – i näringsverksamhet som de är personligen verksamma i och som de har ett väsentligt inflytande över.

Motionerna Kr308 yrkande 14 och A307 yrkande 5 (båda mp) tar upp företeelsen *egenanställning*. Begreppet som sådant förekommer inte i den arbetsrättsliga lagstiftningen och AD har inte, såvitt är känt, prövat om arrangemang av detta slag kan vara att betrakta som ett regelrätt anställningsförhållande, dvs. att den arbetspresterande bedöms vara en arbetstagare.

På Tillväxtverkets webbplats finns information om ett pågående projekt som fått drygt 3 miljoner kronor i stöd från Europeiska regionala utvecklingsfonden för att utveckla konceptet egenanställning. Det beskrivs som ett alternativ för personer med affärsidéer som erbjuds möjlighet att pröva sina företagstankar i praktiken utan att registrera ett eget företag. Modellen bygger på att enskilda personer blir uppdragstagare i ett egenanställningsföretag. Det innebär att personerna anlitar och hyr egenanställningsföretaget som sin arbetsgivare för den tid de arbetar med sina kunder och sitt uppdrag. Personerna får tillgång till professionell handledning och administrativt stöd från egenanställningsföretaget.

Utredningen *Trygghetssystemen för företagare* (SOU 2008:89) har bl.a. haft i uppdrag att hitta en definition av vem som ska betraktas som företagare i arbetslöshetsförsäkringen. Utredningen noterade, när det gäller egenanställda, att skillnaden förefaller vara liten vid en jämförelse mellan egenanställda och näringsidkare, men att det inte är alla uppdragstagare eller egenanställda som bedriver en verksamhet som kan likställas med en näringsidkares verksamhet. Utredningen ansåg vidare att det finns ett behov av att särskilt reglera vissa situationer då en person som egentligen uppfyller kraven för att anses som företagare i den mening som avses i

ALF inte bör omfattas av företagarbegreppet. Utskottet har noterat att regeringen har aviserat att en proposition om trygghetssystemen för företagare kommer att avlämnas till riksdagen i slutet av mars.

Enligt utskottet är det viktigt att fler människor vågar starta och driva företag. Utskottet vill se en mångfald av olika företagsformer där individer kan få utlopp för sin skaparkraft efter egna förutsättningar. Oavsett om ett företag drivs som kooperativ, enskild firma, handelsbolag, aktiebolag eller i annan form ska den enskilde företagaren mötas av gynnsamma regler och ett gott företagsklimat. Entreprenörsanda ska uppmuntras och premieras. Utskottet välkomnar de initiativ som regeringen tagit på detta område.

Beträffande motion Sk407 yrkande 8 (v) anser utskottet att när det gäller löner och andra anställningsvillkor måste det i första hand vara parterna som bevakar dessa frågor. Utskottet vill i detta sammanhang också påminna om att arbetsmiljölagen fr.o.m. den 1 januari 2009 förstärkts bl.a. så att den som låter utföra byggnads- eller anläggningsarbete (byggherren) ska beakta arbetsmiljösynpunkter under varje skede av planeringen och projekteringen och utse en lämplig byggarbetsmiljösamordnare (prop. 2008/09: 5, bet. 2008/09:AU4, SFS 2008:934).

Utskottet vill med anledning av motion A244 (s) peka på att de statligt finansierade informations- och rådgivningsinsatserna till entreprenörer och företagare har en stor bredd. De omfattar alltifrån ren myndighetservice till skapande av mötesplatser och mentorskapsaktiviteter för företagare. Där ingår även den nya tjänsten Nystartskontoret som etableras i olika delar av Sverige. De deltagande myndigheterna tillhandahåller individuellt anpassad vägledning och service inom området starta och driva företag.

Med hänvisning till vad som har anförts ovan kan något initiativ från riksdagens sida inte anses påkallat. Utskottet avstyrker motionerna *Sk407 yrkande 8 (v)*, *Kr308 yrkande 14 (mp)*, *A211 yrkandena 21–23 (v)*, *A244 (s)* och *A307 yrkande 5 (mp)*.

Stridsåtgärder – proportionalitetsprincip

Utskottets beslut i korthet

I avsnittet behandlas frågor om den s.k. proportionalitetsprincipen. Utskottet föreslår att riksdagen avslår yrkandena.

Motionerna

I motion A442 framför *Ulrika Karlsson i Uppsala (m)* att det bästa vore om parterna självmant kunde komma överens om en proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder. Om det inte är möjligt anser motionären att det kan finnas anledning för regeringen att överväga lagstiftning. *Fredrick Federley* och *Annie Johansson (båda c)* vill i motion A280 återupprätta balansen på arbetsmarknaden (*yrkande 1*), införa en tydligt reglerad propor-

tionalitetsprincip (*yrkande 2*) och ett förbud mot blockader på arbetsplatser där fackförbunden inte har medlemmar (*yrkande 3*). *Agneta Berliner m.fl. (fp)* menar i motion A333 att det bör införas en proportionalitetsregel i Sverige som begränsar rätten till strids- och sympatiåtgärder. I motion A334 tar *Agneta Berliner m.fl. (fp)* upp frågan om att ta bort möjligheten till strids- och sympatiåtgärder mot företag när den enda anledningen är att de inte har kollektivavtal (*yrkande 1*) och om att stridsåtgärder mot tredje part inte ska vara tillåtna (*yrkande 2*). *Lennart Sacrédeus* och *Otto von Arnold (båda kd)* föreslår i motion A321 att en proportionalitetsprincip införs vid konflikter i linje med förslaget i utredningen *Medling och lönebildning* (SOU 1998:141).

Utskottets ställningstagande

Arbetsmarknadsutskottet behandlade senast frågan om ett uttryckligt införande av en proportionalitetsprincip i svensk konflikträtt i betänkande 2008/09:AU7. I betänkandet underströk utskottet bl.a. att den svenska modellen har skapat förutsättningar för ett relativt lugn på arbetsmarknaden. Vidare konstaterades att det vid en internationell jämförelse visat sig att såväl antalet konflikter som antalet arbetstvister i övrigt på den svenska arbetsmarknaden är lågt. Sammantaget ansåg utskottet inte att några åtgärder i frågan var påkallade. Utskottet står fast vid detta.

Med hänvisning till vad som ovan anförts avstyrker utskottet motionerna A280 *yrkandena 1–3 (c)*, A321 (*kd*), A333 (*fp*), A334 *yrkandena 1 och 2 (fp)* och A442 (*m*).

Facklig vetorätt

Utskottets beslut i korthet

Här behandlar utskottet motioner om den s.k. fackliga vetorätten. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionerna. Jämför reservation 10 (v).

Motionerna

Vänsterpartiet betonar i motion A211 *yrkandena 19 och 20* betydelsen av vetorätten för arbetstagarorganisationer. *Vänsterpartiet* anser att arbetstagarorganisationen måste kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet. Arbetsgivare ska inte ha fördelar av att inte förhandla. Dessutom bör beslutet om veto få fattas på den organisationsnivå som arbetstagarorganisationen själv bestämmer. Variationen mellan strukturer i fackliga organisationer är stor; vissa har få stora arbetsplatser, och andra har många små. Hänvisningen i 39 § MBL till central arbetstagarorganisation bör därför utgå. *Vänsterpartiet* anser att veto-

rätten bör förstärkas i enlighet med detta (yrkande 19). Vid en förhandling enligt 38 § MBL kan arbetstagarorganisationen endast lägga veto i ”fackliga frågor” om företaget för en politik som anses strida mot ”god sed på arbetsmarknaden”. Avsaknad av kollektivavtal anses inte strida mot ”god sed” utan ingår bara som en del i en helhetsbedömning av vad som anses som god sed. ”God sed på arbetsmarknaden” är ett alltför vagt begrepp för att arbetstagarorganisationer i praktiken ska kunna lägga veto mot företag som bedriver social dumpning. Vänsterpartiet anser därför att avsaknad av kollektivavtal i sig ska kunna utgöra grund för en vetoförklaring enligt 38–40 §§ MBL (yrkande 20).

I motion A215 anser *Karin Pilsäter* och *Christer Nylander* (båda fp) att fackliga organisationers vetorätt mot entreprenad enligt MBL bör avskaffas. Detta anser även *Agneta Berliner m.fl.* (fp) i motion A332.

Utskottets ställningstagande

Motionerna tar sikte på bestämmelser i MBL som i vissa situationer ger en arbetstagarorganisation rätt att förklara att en av arbetsgivaren tilltänkt åtgärd att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att vara arbetstagare inte får beslutas eller verkställas av arbetsgivaren. En sådan förklaring brukar kallas arbetstagarorganisationens vetorätt. Rätt till en sådan vetoförklaring föreligger om arbetsgivaren har förhandlat med arbetstagarorganisationen enligt 38 § LAS och den ”tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde”. Vid upphandling enligt LOU får dock en sådan förklaring göras endast om den grundar sig på vissa omständigheter som anges i den lagen.

Arbetsmarknadsutskottet som behandlade frågor om facklig vetorätt i MBL i sitt senaste arbetsrättsliga betänkande (bet. 2008/09:AU7) hänvisade då till att den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsrätten generellt fungerar bra. Någon åtgärd ansågs därför inte påkallad. Utskottet finner ingen anledning att nu ändra på den bedömningen och avstyrker därför motionerna A211 yrkandena 19 och 20 (v), A215 (fp) och A332 (fp).

Tidsbegränsade anställningar m.m.

Utskottets beslut i korthet

I avsnittet behandlar utskottet ett antal motionsyrkanden om bl.a. tidsbegränsade anställningar. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 11 (s, v, mp) och 12 (v).

Motionerna

Socialdemokraterna vill i motion A2 yrkande 5 införa en begränsningsregel för antalet på varandra följande visstidsanställningar hos samma arbetsgivare. Visstidsanställningar medför ofta sämre löneutveckling och mindre utbildnings- och utvecklingsmöjligheter, och de ger lägre pension. Eftersom visstidsanställningar är vanligare bland kvinnor (57 % av de tillfälligt anställda är kvinnor) innebär den ökande andelen visstidsanställda att de ekonomiska skillnaderna mellan kvinnor och män ökar. För *Socialdemokraterna* är utgångspunkten att tillsvidareanställning ska vara huvudregel på den svenska arbetsmarknaden. Anställningstryggheten måste stärkas. Förutom att det behövs en begränsningsregel enligt ovan bör regelverket förenklas och bli mer enhetligt.

Vänsterpartiet vill i motion A211 yrkandena 1–5, 9 och 11 förändra LAS för att förbättra för de tidsbegränsat anställda. Andelen tidsbegränsade anställningar har ökat och det kräver skärpningar av lagstiftningen. Visstidsanställda är utlämnade till arbetsgivarnas godtycke i fråga om fortsatt anställning. Det skapar rädsla och tystnad i arbetslivet. På arbetsplatserna ger osäkra anställningar mindre inflytande och ökad rädsla att ställa krav på arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Tysta arbetsplatser ger dålig arbetsmiljö och ohälsa. I synnerhet är det unga människor som är hänvisade till de otrygga visstidsanställningarna. Unga kvinnor i LO-yrken är mest överrepresenterade bland de visstidsanställda. *Vänsterpartiet* anser att allmän visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt tolv månaders anställning inom en femårsperiod (yrkande 1). För att begränsa tiden i olika visstidsanställningar som staplas på varandra ska den sammanlagda maxtiden för visstidsanställningar oavsett form vara 36 månader under en femårsperiod (yrkande 2). Säsongsanställning bör rymmas inom allmän visstidsanställning och därmed tas bort som särskild anställningsform i LAS (yrkande 3). Om det finns behov av att anpassa anställningen efter säsong bör det avtalas i kollektivavtal, vilket möjliggör en bra lösning på branschspecifika problem. Provanställning är avsedd att leda till tillsvidareanställning, och den bör kvarstå som egen anställningsform och ingå i ramtiden för allmän visstidsanställning (yrkande 4). En arbetsgivare har i dag rätt att avbryta en provanställning utan motivering. Det innebär en lucka i rättssäkerheten för de anställda, och särskilt sårbara är provanställda gravida kvinnor. För att motverka diskriminering och stärka bevisläget när diskriminering kan misstänkas bör arbetstagare som får en provanställning avbruten ha rätt att begära en skriftlig motivering till beslutet (yrkande 5). Ett första steg i 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 arbetstagarorganisationen. Enligt 32 § LAS ska en arbetsgivare förhandla enligt 11–14 §§ MBL vid en anställning om företrädesrätten berörs. *Vänsterpartiet* anser att 32 § LAS även bör omfatta situationer då en arbetsgivare avser att träffa avtal om en tidsbegränsad

anställning (yrkande 9). En vikarie är tänkt att vara en person som ersätter en bestämd person under en bestämd tid. Om inget personsamband finns ska inte heller anställningsformen vikariat användas. Mot bakgrund av det som anförs bör regelverket kring vikariatsanställningar förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen (yrkande 11).

Miljöpartiet anser i motionerna *Ju381 yrkande 23* och *A3 yrkande 8* att det behövs lagstiftning som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att använda sig av anställningsformen tidsbegränsad anställning. Den borgerliga regeringen har underlättat användandet av tidsbegränsade anställningar, detta trots att man är medveten om jämställdhetsproblematiken. De tidsbegränsade anställningarna har ökat drastiskt på den svenska arbetsmarknaden. Det är främst kvinnor som tvingas acceptera dessa otrygga anställningsformer. Den allra mest otrygga formen för tidsbegränsad anställning, behovsanställning, har ökat mest. Bland unga LO-kvinnor i åldern 16–24 år har nästan hälften tidsbegränsade anställningar, medan det handlar om en fjärdedel bland unga LO-män. För utlandsfödda är förhållandet det samma, dock med skillnaden att det för denna grupp är betydligt högre siffror för såväl kvinnor som män.

Göte Wahlström m.fl. (s) framför i motion *A258 i denna del* att det krävs en tydligare reglering av tidsbegränsade anställningar. I motion *A411 av Siw Wittgren-Ahl (s)* betonar behovet av skydd mot godtyckliga uppsägningar av visstidsanställda. Lagstiftningen måste förbättras för att skapa en stark anställningstrygghet.

Mikael Oscarsson och Lennart Sacrédeus (båda kd) vill i motion *A408* att provanställningstiden ska utökas från dagens sex till tolv månader.

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att det är viktigt för den svenska arbetsmarknaden och samsättningen att det är enkelt att anställa. Majoriteten av dem som arbetar på den svenska arbetsmarknaden har tillsvidareanställningar. Utskottet instämmer i att tillsvidareanställningar ska vara grunden på arbetsmarknaden, vilket är huvudregeln i LAS. Samtidigt ska det framhållas att tidsbegränsade anställningar också spelar en viktig roll.

OECD har sedan mitten av 1990-talet ungefär vart femte år mätt styrkan på anställningsskyddet i medlemsländerna. Enligt OECD:s mått har Sverige nu ett flexiblere anställningsskydd. Utskottet konstaterar att ett väl avvägt anställningsskydd kan sänka jämviktsarbetslösheten och att regeringens reformer spelar en viktig roll i insatserna mot utanförskap, vilket bekräftats av OECD (OECD DELSA/WP5[2009]3). Det finns stabila forskningsresultat som visar att anställningsskyddets styrka påverkar hur arbetslöshet fördelas mellan grupper. Ett alltför omfattande anställningsskydd har som negativ bieffekt att det håller vissa grupper med svag förankring på arbetsmarknaden, t.ex. ungdomar och utrikes födda som varit kort tid i

Sverige, utanför arbetsmarknaden. Utskottet noterar att en central del av regeringens politik är att bryta utanförskapet och att skapa förutsättningar för fler jobb.

Arbetsmarknadsutskottet behandlade senast frågan om tidsbegränsade anställningar i ett arbetsrättsligt perspektiv i betänkande 2008/09:AU7. Utskottets allmänna inställning är att grunderna för arbetsrätten bör bestå även framöver. Arbetsmarknadens parter har möjlighet att i kollektivavtal komma överens om frågor som rör tidsbegränsade anställningar. Det är därför i första hand dessa parter som bör diskutera och avtala om eventuella förändringar på detta område.

Med hänvisning till vad som anförts avstyrker utskottet motionerna *Ju381 yrkande 23 (mp)*, *A2 yrkande 5 (s)*, *A3 yrkande 8 (mp)*, *A211 yrkandena 1–5, 9 och 11 (v)*, *A258 i denna del (s)*, *A408 (kd)* och *A411 (s)*.

Upphävande av turordningsundantaget i LAS

Utskottets beslut i korthet

I detta avsnitt föreslår utskottet att riksdagen avslår bl.a. motionsförslag om att avskaffa tvåpersonersundantaget i turordningsreglerna i LAS.

Jämför reservation 13 (s, v).

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motionerna *K223 yrkande 4* och *A211 yrkande 13* att riksdagen bör besluta att avskaffa rätten att göra undantag i turordningen vid uppsägningar i företag med färre än tio anställda. Partiet påtalar att arbetsgivaren inte behöver visa på saklig grund för dessa undantag. De kan inte heller prövas rättsligt. Även om inga dramatiska konsekvenser av undantagsregeln har kunnat beläggas, har den stor betydelse för de individer som drabbas. Det är principiellt orimligt att anställda i små företag ska ha ett sämre rättsligt skydd än anställda hos större arbetsgivare. Antalet småföretag växer snabbt. Det är viktigt att dessa företag har goda villkor och möjligheter att växa och anställa fler. Sämre anställningstrygghet ska dock inte ses som en legitim konkurrensfördel för små företag.

Med liknande motiveringar yrkas även i följande enskilda s-motioner att bestämmelsen ska upphävas: *A241 Kurt Kvarnström* och *Hans Unander*, *A258 i denna del av Göte Wahlström m.fl.*, *A275 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl.*, *A294 av Lennart Axelsson* och *Eva-Lena Jansson*, *A354 av Lars U Granberg*, *A370 av Fredrik Olovsson*, *A416 av Börje Vestlund m.fl.* och *A427 av Christina Oskarsson* och *Renée Jeryd*.

Karin Pilsäter m.fl. (fp) vill i motion *A216* att tvåpersonersundantaget i LAS ska utvidgas till att omfatta alla företag.

Utskottets ställningstagande

Utskottet kan konstatera att frågan om avskaffande av tvåpersonersundantaget åter är uppe till behandling. Sedan bestämmelsen infördes den 1 januari 2001 har frågan om dess avskaffande prövats i kammaren i stort sett varje år utan någon framgång för dem som velat avskaffa regeln.

Utskottet, som behandlade frågan senast i betänkande 2008/09:AU7, har i tidigare betänkanden understrukt att undantagsregeln är till för att nyckelpersoner ska kunna stanna kvar i verksamheten, och utskottet har särskilt framhållit möjligheten att rättsligt pröva om en uppsägning med stöd av undantagsregeln står i strid med det skydd för arbetstagare som följer av diskrimineringslagstiftningen. Utskottet finner inte anledning att nu göra någon annan bedömning i frågan om att upphäva tvåpersonersundantaget. Utskottet avstyrker motionerna *K223 yrkande 4 (v)*, *A211 yrkande 13 (v)*, *A241 (s)*, *A258 i denna del (s)*, *A275 (s)*, *A294 (s)*, *A354 (s)*, *A370 (s)*, *A416 (s)* och *A427 (s)*.

Även yrkandet i motion A216 (fp) om att utvidga undantagsmöjligheterna behandlades i det ovannämnda betänkandet. Inte heller i den frågan ansåg utskottet att det fanns anledning att ändra bestämmelsen. Utskottet ser för närvarande inte skäl att göra någon annan bedömning i saken. Även motion A216 (fp) avstyrks.

Övriga turordningsfrågor m.m.

Utskottets beslut i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motionsyrkanden om turordningsfrågor. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionsyrkandena.

Jämför reservation 14 (v).

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion A211 yrkandena 14 och 15 att äldre personer har en svag position på arbetsmarknaden och att vissa ändringar bör göras i LAS. Vänsterpartiet vill att den centrala arbetstagarorganisationen ska godkänna avsteg från turordningsreglerna om avsteget innebär att arbetsgivaren säger upp personer som fyllt 57,5 år (yrkande 14) och att arbetstagare över 45 år åter ska få tillgodoräkna sig dubbel anställningstid i samband med uppsägning och återanställning (yrkande 15). Äldre arbetstagare har väsentligt svårare än andra att hitta ett nytt arbete och ordna sin försörjning efter en eventuell uppsägning. Vänsterpartiet menar att det är tydligt att äldre är kraftigt överrepresenterade bland dem som drabbas av långvarig arbetslöshet.

I motion A353 av *Lars U Granberg (s)* poängteras behovet av att klargöra lagtext och tillhörande lagförarbete när det gäller förhållandet mellan omplacering och turordning.

Eva Bengtson Skogsberg och *Betty Malmberg (båda m)* vill i motion A276 få till stånd en översyn av turordningsreglerna för små och medelstora företag. I motion A278 av *Claes Västerteg* och *Jan Andersson (båda c)* förespråkas en reformering av turordningsreglerna i LAS.

Margareta Cederfelt och *Eliza Roszkowska Öberg (båda m)* vill i motion A436 helt avveckla turordningsreglerna för företag med färre än tio anställda. *Annie Johansson (c)* vill i motion A219 yrkande 3 avskaffa LAS och som ett första steg avskaffa dess turordningsregler. *Agneta Berliner m.fl. (fp)* anser i motion A335 att turordningsreglerna i LAS bör avskaffas helt för företag med upp till 50 anställda och att 10 personer i övriga företag ska få undantas från turordningsreglerna.

Utskottets ställningstagande

Turordningsbestämmelserna är endast aktuella vid arbetsbristsituationer när valet att säga upp personer står mellan flera arbetstagare. Bestämmelserna om turordning kan ersättas av kollektivavtalsreglerade turordningar antingen på det sättet att kollektivavtalet innehåller egna turordningsregler eller att kollektivavtalet bara innehåller en fullmakt för de lokala parterna att träffa avtal om s.k. avtalsturlistor. En avtalsturlista behöver inte med nödvändighet innebära att parterna gör undantag från lagens turordningsregler. En avtalsturlista kan även fylla andra syften, t.ex. att i kollektivavtalets form befästa att parterna har en gemensam uppfattning i frågan. Turordningsöverenskommelsen kan vara en del av en bredare uppgörelse.

Utgångspunkten i arbetsrätten är arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, den s.k. arbetsledningsrätten. Genom bl.a. lagstiftning och kollektivavtal har arbetsledningsrätten begränsats. Turordningsbestämmelserna i 22 § LAS är ett exempel på undantag från arbetsledningsrätten. Det är dock arbetsgivaren själv som lägger fast förutsättningarna för t.ex. omfattningen av driftsinskränkningen och dess förläggning på olika drifts- eller förvaltningsenheter. Turordningsreglerna innebär att längre anställningstid ger företräde till fortsatt arbete. Om omplacering är en förutsättning för fortsatt arbete måste arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för detta arbete. Om en arbetsgivare på annat sätt än genom en obefogad uppsägning åsidosätter vad som åligger honom eller henne enligt LAS, föranleder det endast en skadeståndspåföljd. Själva åtgärden blir alltså inte ogiltig. Det förhåller sig annorlunda om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund. I det fallet kan uppsägningen ogiltigförklaras, och då består anställningen på samma villkor som tidigare. Men en uppsägning kan inte förklaras ogiltig om den angräps endast därför att den strider mot turordningsreglerna. I sådana fall kan enbart skadeståndspåföljd bli aktuell såvida det inte är fråga om föreningsrättskränkning eller diskriminering.

Utskottet kan konstatera att turordningsfrågorna har varit föremål för en livaktig samhällsdebatt den senaste tiden. Utskottet anser att frågan om turordningen primärt är de avtalsslutande parternas ansvar. Utskottet, som anser att grunderna för arbetsrätten bör bestå även framöver, är därför inte berett att förorda något tillkännagivande till regeringen om turordningsreglerna utan avstyrker motionerna *A211 yrkandena 14 och 15 (v)*, *A219 yrkande 3 (c)*, *A276 (m)*, *A278 (c)*, *A335 (fp)*, *A353 (s)* och *A436 (m)*.

Företrädesrätt till återanställning m.m.

Utskottets beslut i korthet

Här behandlar utskottet motionsyrkanden om företrädesrätt till återanställning bl.a. i förhållande till inhyrd arbetskraft. Utskottet föreslår att riksdagen avslår samtliga motionsyrkanden.

Jämför reservationerna 15 (v) och 16 (s, v).

Motionerna

Vänsterpartiet föreslår i motion *A211 yrkandena 6–8 och 10* förändringar i företrädesrätten till återanställning enligt LAS. Företrädesrätten är viktig för att stärka de anställdas anknytning till arbetsgivarna och därmed upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Enligt *Vänsterpartiet* bör företrädesrätt till återanställning inträda efter sammanlagt sex månaders anställning under de senaste två åren (yrkande 6). Att företrädesrätten enbart gäller nio månader från uppsägningen eller motsvarande innebär för många föräldralediga sämre förutsättningar att utnyttja sin företrädesrätt. Även tillsvidareanställda som är föräldralediga behöver ett starkare skydd för sin företrädesrätt till ny anställning. Ska företrädesrätten vara ett skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas. Därför bör återanställningsrätten förlängas från dagens nio månader till att gälla tolv månader fr.o.m. anställningens slut (yrkande 7). *Vänsterpartiet* anser att LAS bör kompletteras med en tydlig skrivning som säkrar rätten till företräde för uppsagd personal framför inhyrd arbetskraft (yrkande 8). Det har, hävdar partiet, ända sedan AD-domen i det s.k. Abu Garcia-målet år 2003 stått klart att det är fullt legalt att säga upp anställda och anlita helt andra personer för att utföra deras jobb, så länge de hyrs in från ett bemanningsföretag. Återanställningsrätten för de uppsagda är därmed satt ur spel. Under 2009 har de långtgående konsekvenserna av denna lucka i lagen blivit uppenbara. En av de viktigaste funktionerna med återanställningsrätten i LAS är att förhindra att uppsägningar används för att tysta ”obekväma” anställda och för att pressa ned villkoren i kollektivavtalen. Det saknas ett uttryckligt förbud i LAS mot att kringgå återanställningsrätten genom att

anlita bemanningsföretag. Dessutom anser Vänsterpartiet att arbetsgivaren bör vara skyldig att lämna information om nya arbetstillfällen till alla lediga arbetstagare oavsett anställningsform (yrkande 10).

Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s) betonar i motion A433 behovet av att se över och stärka regeln om företrädesrätt till återanställning. Detta bör ske för att bevara anställningsskyddet så att arbetsgivare inte kan säga upp arbetstagare för att sedan ta in ersättare via bemanningsföretag under den tid då de uppsagda arbetstagarna fortfarande har återanställningsrätt.

Utskottets ställningstagande

Utskottet har behandlat frågor om företrädesrätt till återanställning under mandatperioden, senast i betänkande 2008/09:AU7. I betänkandet konstaterade utskottet att arbetsrätten ska garantera grundläggande trygghet för arbetstagarna och nödvändig flexibilitet för arbetsgivarna. Utskottet ansåg att arbetsrätten generellt sett fungerar bra. Någon åtgärd ansågs inte påkallad med anledning av de då behandlade motionsyrkandena. Med undantag för motionerna A211 yrkande 8 (v) och A433 (s), motsvaras de yrkanden som utskottet nu har att behandla av yrkanden i det betänkandet. Utskottet står i dessa delar fast vid de bedömningar som då gjordes och avstyrker motion A211 yrkandena 6, 7 och 10 (v).

När det gäller frågan om ett uttryckligt förbud i LAS mot att kringgå återanställningsrätten genom att hyra in samma person som tidigare sagts upp kan utskottet konstatera att arbetsbrist enligt LAS är saklig grund vid uppsägning. Samtidigt finns det i lagen skyddsregler, bl.a. i form av företrädesrätt till återanställning. Utgångspunkten är självklart alltid att företag ska agera i överensstämmelse med gällande lagar och avtal. Om det i ett enskilt fall skulle vara fråga om kringgående av gällande lag, och var gränserna i så fall går, är ytterst en fråga för domstol. Det är dock viktigt att påpeka att det inte är otillåtet i sig för en arbetsgivare att hyra in arbetskraft i stället för att ha egna anställda.

Om det finns kollektivavtal på en arbetsplats gäller särskilda regler i MBL, bl.a. med en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla med den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen före beslut om att låta någon annan än de egna anställda utföra arbete för arbetsgivarens räkning eller i arbetsgivarens verksamhet, t.ex. genom anlitan av ett bemanningsföretag. Arbetstagarorganisationen har s.k. vetorätt (jämför ovan under rubriken Facklig vetorätt) om den ”tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtagit” på avtalsområdet. Om vetorätten utövas inträder ett förbud för arbetsgivaren att vidta åtgärden. Det krävs dock att arbetstagarorganisationen har fog för sin ståndpunkt för att ett sådant förbud mot att fatta eller verkställa beslutet ska inträda.

Utskottet noterar i detta sammanhang att det i *lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft* (arbetsförmedlingslagen) anges att arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft ska iakttä vissa bestämmelser. En sådan bestämmelse innebär att arbetstagare inte får hindras att ta anställning hos beställare för vilka de utfört arbete (4 § 1). En annan bestämmelse är att en arbetstagare som har *sagt upp sig* från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft inte får hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde (4 § 2). Båda bestämmelserna är straffsanktionerade med böter (7 §).

Frågan som tas upp i bl.a. motion A211 yrkande 8 (v) om uppsagd personal och inhyrd arbetskraft är mycket aktuell och har varit föremål för flera interpellationsdebatter i riksdagen den senaste tiden. Arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin har i det sammanhanget uppgett att han noga följer utvecklingen på arbetsmarknaden och att han om det skulle visa sig finnas en lucka i lagen inte är främmande för att se över hur saken ska hanteras också lagstiftningsmässigt.

Slutsatsen av det anförda blir att något initiativ från riksdagens sida för närvarande inte är behövligt med anledning av det nu behandlade motionsyrkandet. Mot denna bakgrund avstyrks motionerna *A211 yrkande 8 (v)* och *A433 (s)*.

Frågor som är relaterade till arbetsgivares uppsägning

Utskottets beslut i korthet

Under detta avsnitt behandlar utskottet två motionsyrkanden om innebörden av begreppet personliga skäl och om uppsägningstiden enligt LAS. Utskottet föreslår att båda motionsyrkandena avslås.

Jämför reservation 17 (v).

Motionerna

Vänsterpartiet anser i motion *A211 yrkande 17* att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag om hur rättssäkerheten kring begreppet "personliga skäl" kan öka och anställda ges ett bättre skydd mot godtyckliga uppsägningar. Man måste vara medveten om att lagars innehåll och rättsverkan över tid kan förändras och luckras upp. I ett allmänt hårdnande klimat på arbetsmarknaden ökar risken att personliga skäl används för att göra sig av med "besvärliga" anställda, som exempelvis fackligt förtroendevalda. Det finns oroväckande tecken på att AD gör allt generösare bedömningar av arbetsgivarens rätt att åberopa personliga skäl som grund för uppsägning.

I motion A242 av *Björn Lind (s)* ställs krav på att avskaffa 11 § LAS i dess äldre lydelse.

Utskottets ställningstagande

Ett motsvarande yrkande från Vänsterpartiet om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att bl.a. ta fram förslag om hur rättssäkerheten kring begreppet "personliga skäl" kan öka behandlades av utskottet i betänkande 2008/09:AU7. I sammanhanget nämndes också att uppsägning av personliga skäl särskilt uppmärksammades av utredningen *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56). Utredningen ansåg inte att rättspraxis fullt ut tillgodoser enskilda arbetstagares skydd mot godtyckliga uppsägningar men bedömde att lösningen i första hand inte står att finna i lagstiftningen utan i rättstillämpningen. Utskottet konstaterade i betänkandet att arbetsrätten generellt sett fungerar bra och var inte berett att föreslå ett tillkännagivande i frågan.

Utskottet, som inte finner anledning att ändra sitt ställningstagande i saken, avstyrker motion A211 yrkande 17 (v).

Motion A242 (s) tar upp frågan om uppsägningstidens längd och det förhållandet att en övergångsbestämmelse är kopplad till den aktuella regeln i LAS (11 §) som innebär att två olika lydelse av paragrafen tillämpas parallellt. Den äldre lydelsen tillämpas på anställningar ingångna före den 1 januari 1997 och bestämmer uppsägningstidens längd utifrån arbetstagarens ålder vid uppsägningstillfället. Den senare lydelsen som tillämpas på anställningar som ingåtts efter den 1 januari 1997 bestämmer uppsägningstidens längd utifrån den sammanlagda anställningstiden. Skälet till den nya regeln angavs i proposition 1996/97:16 vara att underlätta för äldre arbetstagare som har förlorat sin anställning att finna nytt arbete. Redan vid införandet stod det klart att de äldre reglerna om uppsägningstid i vissa fall kunde komma att gälla under mycket lång tid och att olika regler under denna tid skulle gälla för olika arbetstagare.

Utskottet konstaterar att det är vanligt att frågan om anställningstidens längd regleras i kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal. Utskottet anser att det alltjämt finns skäl att behålla övergångsbestämmelsen till ändringen av 11 § LAS (SFS 1996:1424) och är inte berett att föreslå något initiativ med anledning av förslaget i motion A242 (s). Motionen avstyrks.

Ogiltigförklaring och skadestånd enligt LAS

Utskottets beslut i korthet

I detta avsnitt föreslår utskottet riksdagen att avslå motionsförslag om förändrade regler när det gäller ogiltigförklaring av uppsägning och skadestånd enligt LAS.

Jämför reservation 18 (v).

Motionerna

Vänsterpartiet vill i motion A211 yrkande 16 att riksdagen beslutar att LAS återställs så att arbetstagare över 60 år åter får tillgodoräkna sig extra skadestånd i samband med osakliga uppsägningar. Vidare anser Vänsterpartiet i motion K223 yrkandena 5 och 6 att 39 § LAS bör kompletteras så att den felaktigt uppsagde eller avskedade i stället för skadestånd ska kunna få rätt att få sin anställning tillbaka om han eller hon så önskar (yrkande 5) och att nivån på skadestånden ska höjas och bli mer kännbara för arbetsgivaren i fall där den felaktigt uppsagde eller avskedade inte vill återgå till sin anställning (yrkande 6). För att göra systemet mer rättvist bör en särskild sanktionsavgift införas där beloppets storlek sätts i proportion till företagets omsättning.

Utskottets ställningstagande

Arbetsmarknadsutskottet behandlade senast frågor om ogiltigförklaring och skadestånd enligt LAS i betänkande 2008/09:AU7. Utskottet konstaterade då att den svenska modellen bygger på att arbetsmarknadens parter uppträder på ett ansvarsfullt och välavvägt sätt.

Utgångspunkten i arbetsrätten är arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, den s.k. arbetsledningsrätten. Genom lagstiftning har arbetsledningsrätten begränsats för att uppnå en lämplig balans på arbetsmarknaden. Även kollektivavtal kan ha denna innebörd.

Flera av de förslag om ändringar som förs fram i Vänsterpartiets motioner har som ovan angetts redan behandlats av utskottet under innevarande mandatperiod. Utskottet har då bl.a. pekat på att partiets förslag riskerar att leda till en obalans till nackdel för arbetsgivarsidan som kan rubba själva grunden för systemet. De nu framställda yrkandena kan redan av det skälet inte komma i fråga för att tillstyrkas. När det gällde Vänsterpartiets förslag om ett principförbud mot s.k. utköp enligt 39 § LAS pekade utskottet på att Vänsterpartiets förslag knappast skulle lösa problemet med en arbetsgivare som vägrar en arbetstagare att komma tillbaka trots att uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklarats av domstol.

När det gäller motionsyrkanden som tar sikte på särregler för äldre arbetstagare vill utskottet åter peka på risken att sådana regler kan få negativa effekter på arbetsmarknaden och i praktiken på olika sätt försvåra för äldre

arbetskraft att få anställning. Risken finns också att sådana regler kan vara diskriminerande mot yngre arbetstagare. Utskottet står alljämt fast vid dessa ställningstaganden.

Motionerna *K223 yrkandena 5 och 6 (v)* och *A211 yrkande 16 (v)* avstyrks.

Rätt till heltid och möjlighet till deltid

Utskottets beslut i korthet

Utskottet behandlar här motionsyrkanden om bl.a. rätt till heltidsarbete och möjlighet till deltidarbete. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionerna.

Jämför reservationerna 19 (s, v, mp) och 20 (mp).

Motionerna

Socialdemokraterna anser i motion *A2 yrkande 4* att det bör införas en rätt till heltid och en möjlighet till deltid och i motion *A405 yrkande 4* att det bör skapas fler fasta heltidsarbeten. Var och en ska ha möjligheten att försörja sig och sin familj och ha en inkomst som ger en pension som man kan leva på. De som arbetar ofrivillig deltid har, förutom svårigheter att försörja sig på sin lön, en svagare förankring i arbetslivet. Tre av fyra deltidssarbetande är kvinnor, och de stora grupperna ofrivilligt deltidssarbetslösa finns inom vård- och omsorgssektorn, handeln, hotellnäringen, restaurangbranschen och i delar av utbildningssektorn. Inom dessa sektorer dominerar kvinnliga arbetstagare; nästan hälften av de förvärsarbetande kvinnorna arbetar där, vilket förstärker den ofrivilliga deltidssarbetslösheten på grund av kön. Det finns också klara samband mellan deltidarbete och hälsa. Därför är krav på jämställda löner och arbetsvillkor av central betydelse. Kravet på allas rätt till heltid betyder inte att alla deltidssarbeten ska avvecklas. Grundinställningen är att heltidsanställningarna måste bli fler. I första hand bör frågan lösas av arbetsmarknadens parter genom förhandlingar och kollektivavtal. Om det visar sig att parterna på arbetsmarknaden inte lyckas träffa breda överenskommelser om rätten till heltid är *Socialdemokraterna* beredda att gå vidare och föreslå en lagstiftad rätt till heltid.

Med liknande motiveringar ställs i följande enskilda s-motioner krav på rätt till heltid och möjlighet till deltid, vid behov genom ändrad lagstiftning: *A274 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl.*, *A293 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson*, *A396 av Caroline Helmersson-Olsson och Christina Zedell*, *A399 av Carina Hägg m.fl.* och *A402 av Anne Ludvigsson m.fl.*

Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s) anser i motion *A288* att regeringen bör verka för att antalet timanställningar minimeras till förmån för heltidsanställningar, så att fler ska kunna försörja sig på sitt arbete. *Agneta*

Lundberg och *Eva Sonidsson* anser i motion A374 att det är angeläget att antalet heltidsanställningar ökar eftersom framför allt kvinnor tvingas bli deltidsarbetslösa trots att de egentligen vill arbeta på heltid. I motion A382 yrkande 2 menar *Fredrik Lundh m.fl. (s)* att rätten till heltid har en stark koppling till både klass- och könstillhörighet och att arbetsgivare inte vill erbjuda kvinnor heltidsanställningar. Motionärerna vill skapa ökade möjligheter till heltidsanställningar. Även *Caroline Helmersson-Olsson m.fl. (s)* vill i motion A424 yrkande 3 stärka ungdomars och kvinnors möjlighet till ekonomisk självständighet genom att göra heltid till norm på arbetsmarknaden.

Catharina Bråkenhielm och *Lars U Granberg (båda s)* betonar i motion A425 att föräldrar till barn med funktionsnedsättning ska få möjlighet att gå ned i arbetstid för att t.ex. ha tid att sköta de kontakter med olika samhällsfunktioner som krävs för att barnen ska få så bra förutsättningar i livet som möjligt.

Vänsterpartiet anser i motion A212 yrkande 1 att LAS bör ändras så att heltid blir en rättighet med möjlighet till undantag i avtal. Enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) från andra kvartalet 2009 jobbar drygt en miljon människor deltid i Sverige. Det motsvarar var fjärde sysselsatt person. Kvinnor utgör 70 % av alla deltidsarbetande. Av de deltidsarbetande är över 310 000 personer undersysselsatta och vill arbeta mer.

Att deltidsanställningar och otrygga anställningar satts i system av arbetsgivare i vissa branscher och gentemot vissa grupper av arbetstagare betyder enligt *Vänsterpartiet* att ett stort antal människor i praktiken förvägras möjligheten till en lön som går att leva på. Deltidsarbete och tillfälliga anställningar innebär förutom en lägre inkomst även sämre utvecklingsmöjligheter i arbetet och en sämre löneutveckling. Deltidsarbete leder också till lägre ersättning från socialförsäkringssystemen, a-kassan och pensionsystemet och låser fast människor i ekonomiskt beroende antingen av samhället eller av en partner. Deltidsarbetslöshet är därmed ett av de mest grundläggande strukturella problem som upprätthåller orättvisorna i arbetslivet mellan kvinnor och män och mellan svenskfödda och utlandsfödda.

Vänsterpartiet anser att det krävs en ändring i LAS som gör heltid till norm, medan anställningar på deltid ska kunna ingås om det finns särskilda skäl som parterna kan komma överens om. Deltidsanställningar ska ha ett fast arbetstidsmått, och allt arbete utöver det överenskomna ska betraktas som övertid.

Miljöpartiet vill i motionerna *Ju381 yrkande 19*, *A3 yrkande 4* och *A307 yrkandena 19, 22 och 23* att debatten mer ska inriktas på "livsarbets-tid" än på dagar och veckor i närtid. Med ett sådant synsätt på arbetstiden vill *Miljöpartiet* i ett första steg prioritera frågan om möjlighet till kortare arbetstid för småbarnsföräldrar med barn under åtta år (*A307 yrkande 19*).

Miljöpartiet anser att heltidsanställning ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden (*Ju381 yrkande 19*, *A3 yrkande 4* och *A307 yrkande 22*). Deltidsarbetet är omfattande i Sverige i dag och bland de deltidsarbetande

är det många som gått ned i tid av egen vilja, men det finns också en stor grupp som arbetar deltid trots att de vill arbeta heltid. Det är påfallande att deltidsanställningar är mer vanliga bland kvinnor och i kvinnodominerade branscher. Av de deltidsarbetande är 75 % kvinnor. Dessutom sammanfaller kvinnornas höga andel av deltidsarbetet med hög andel tidsbegränsade anställningar. Det ger dubbel negativ effekt, otrygghet och låg inkomst. Partiet vill hellre än lagstiftning se ett huvudavtal för hela arbetsmarknaden där parterna ingår en överenskommelse som fastställer att heltidsanställning är norm på den svenska arbetsmarknaden.

Samtidigt som Miljöpartiet anser att heltidsanställning ska vara norm på arbetsmarknaden vill partiet stärka den enskildes rätt till deltid, t.ex. genom s.k. önskad sysselsättningsgrad (A307 yrkande 23). Modellen innebär att den anställde har en heltidsanställning i botten men samtidigt möjlighet att genom överenskommelse med arbetsgivaren skapa en önskad tjänstgöringsgrad.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att frågan om rätt till heltid med en möjlighet till deltid åter är uppe till behandling. Senast det skedde var i betänkande 2008/09: AU7. Utskottet ansåg då att frågor om hel- och deltid och hur önskemål om arbetstidens längd och förläggning ska kunna tillgodoses i högsta grad är frågor som bör kunna hanteras av arbetsmarknadens parter.

Utskottet vill i detta sammanhang peka på att deltidsanställda arbetstare under vissa förutsättningar har företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad (25 a § LAS). Företrädesrätten bygger bl.a. på att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses på detta sätt och att arbetstarens kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Utskottet noterar att vissa fackliga organisationer är tveksamma till att lagstifta om rätten till heltid. Dessa fackliga betänkligheter går inte att avfärda.

Utskottet uppmärksammar att oppositionspartierna inte är överens om hur rätten till heltid ska kunna förverkligas. Socialdemokraterna tycks numera föredra kollektivavtalslösningar framför lagstiftning medan Vänsterpartiet fortfarande förespråkar lagstiftning i saken. Miljöpartiet anser för sin del att frågan bör regleras i ett huvudavtal mellan de centrala parterna på arbetsmarknaden.

Av regeringsskrivelsen *En jämställd arbetsmarknad* (skr. 2008/09:198, 2009/10:AU6) framgår bl.a. följande. Kvinnor arbetar deltid i betydligt större omfattning än män, både frivilligt och ofrivilligt. Av de sysselsatta arbetar en tredjedel av kvinnorna deltid även om andelen heltidsarbetande har ökat de senaste tio åren. Bland männen arbetar nästan 90 % heltid. Valet att arbeta heltid är ofta beroende av arbetsgivarens utbud av heltidstjänster. Mäns deltidsarbete är oftare självvalt medan kvinnors deltidsarbete i stor utsträckning beror på bristande möjligheter till heltidsarbete. I

yrken dominerade av kvinnor är deltidsanställningar vanligare än i yrken dominerade av män. Det är inte enbart kvinnor med små barn som arbetar deltid. Även kvinnor med vuxna barn och kvinnor utan barn arbetar ofta deltid. För män är deltidsarbetet störst bland dem som inte har barn och minskar med föräldraskapet.

Utskottet anser att politikerna som arbetsgivare, i kommuner och lands-
ting, har ett särskilt ansvar för att komma till rätta med deltidsstrukturen
för typiska kvinnoyrken. Utskottet anser också att staten som arbetsgivare
bör vara ett föredöme när det gäller att erbjuda heltidstjänster. Utskottet
konstaterar att frågan om hel- och deltidsanställning vanligen löses avtals-
vägen och anser inte att det finns anledning att ändra på den ordningen.
Motionerna *Ju381 yrkande 19 (mp)*, *A2 yrkande 4 (s)*, *A3 yrkande 4 (mp)*,
A212 yrkande 1 (v), *A274 (s)*, *A288 (s)*, *A293 (s)*, *A307 yrkandena 19, 22
och 23 (mp)*, *A374 (s)*, *A382 yrkande 2 (s)*, *A396 (s)*, *A399 (s)*, *A402 (s)*,
A405 yrkande 4 (s), *A424 yrkande 3 (s)* och *A425 (s)* avstyrks.

Arbetsrätten och ungdomar

Utskottets beslut i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motionsyrkanden om
arbetsrätten för unga på arbetsmarknaden. Utskottet föreslår att
riksdagen avslår motionerna.

Motionerna

Krister Örnfjäder (s) understryker i motion *A287* vikten av att villkoren på
arbetsmarknaden är desamma oavsett ålder och att det därför behövs för-
bättringar av villkoren för ungdomar. *Fredrik Lundh m.fl. (s)* hävdar i
motion *A382 yrkande 1* att den borgerliga politiken har försämrat ungdoms
anställningsförhållanden och gjort att andelen unga med visstidsan-
ställningar ökat dramatiskt. Vikten av tryggare anställningar poängteras
också i motionen. *Caroline Helmersson-Olsson m.fl. (s)* betonar i motion
A424 yrkande 2 rätten till bra arbetsvillkor oavsett ålder och påtalar att
ungdomar har mer flexibla och otrygga arbetsvillkor än alla andra grupper.

Finn Bengtsson och *Bengt-Anders Johansson (båda m)* vill i motion
A233 få till stånd en översyn av möjligheterna att reformera LAS och
MBL i syfte att skapa en förbättrad arbetsmarknad för unga.

Kerstin Lundgren (c) menar i motion *A255* att LAS måste skrotas och
ersättas av en mer modern lagstiftning som säkerställer grundläggande
skydd men inte leder till att trösklarna in på arbetsmarknaden för unga,
nya svenskar och personer med svag anknytning upplevs som oöverstigligena.

Erik Ullenhag m.fl. (fp) vill i motion *A240* införa en anställningsform
för lärlingar som medger särskilda anställningsvillkor och lärlingslön.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inleda med att betona vikten av att skapa förutsättningar för ungdomar att utvecklas och att kunna gå in i vuxenlivet som starka och självständiga individer. Drygt 1,4 miljoner av Sveriges invånare är ungdomar i åldern 13–25 år. Alliansregeringen har genomfört en mängd insatser för att förbättra situationen för unga i Sverige. Det rör sig bl.a. om reformer inom utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken.

Utskottet kan dessvärre konstatera att ungdomars situation på arbetsmarknaden påverkats starkt av den ekonomiska och finansiella kris med stigande arbetslöshet som inleddes under slutet av 2008. Arbetslösheten bland unga ökade kraftigt under slutet av 2008 och början av 2009.

Utskottet ser positivt på regeringens ansträngningar för att minska utanförskapet och för att fler människor ska komma i arbete. Ungdomar är en viktig grupp i detta sammanhang. Bland annat har kostnaden för att anställa en ungdom sänkts markant genom halveringen av socialavgifterna för personer under 26 år. Dessutom kan en ungdom, som fyllt 20 år men inte 26 år, och som varit arbetslös i sex månader kvalificera sig för nystartsjobb, vilket innebär att arbetsgivaren kompenseras med ett belopp motsvarande arbetsgivaravgiften. Tillsammans med de sänkta socialavgifterna för unga blir lönekostnaden då närmare 40 % lägre för att anställa en ung arbetslös person än vad den annars skulle ha varit. Utskottet anser att det kan komma att bli nödvändigt att sänka trösklarna ytterligare för unga att få jobb.

Som utskottet redan tidigare i detta betänkande anfört bör grunderna för arbetsrätten bestå framöver. Tidsbegränsade anställningar kan vara en viktig bro in i arbetslivet för unga och andra utan eller med liten arbetslivserfarenhet. Det kan inte uteslutas att den höga arbetslösheten för bl.a. ungdomar kan ha samband med att LAS bestämmelser är mindre flexibla än vad som krävs. Det var bl.a. mot denna bakgrund som ändringarna i LAS tillkom. Dessa har gjort det enklare att anställa för viss tid. Tidsbegränsade anställningar kan fungera som en väg till tillsvidareanställningar för personer som ännu inte är fast etablerade på arbetsmarknaden.

Utskottet konstaterar att vi står inför en historiskt stor generationsväxling. Inom de närmaste dryga tre åren kommer en halv miljon människor att gå i pension, vilket innebär att en sjuandedel av den arbetsföra befolkningen lämnar arbetsmarknaden.

Med anledning av vad som sagts ovan och av motion A240 (fp) understryker utskottet utbildningens betydelse för att öka möjligheten för unga att få arbete. Utskottet vill i sammanhanget peka på att en försöksverksamhet med gymnasial lärlingsutbildning påbörjades redan hösten 2008.

Utskottet är dock inte i dagsläget berett att ta initiativ till ytterligare förändringar i det arbetsrättsliga regelverket. Slutligen noterar utskottet dessutom att arbetsmarknadens parter har möjlighet att i kollektivavtal komma överens om frågor som särskilt berör unga.

Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionerna A233 (m), A240 (fp), A255 (c), A287 (s), A382 yrkande 1 (s) och A424 yrkande 2 (s).

Rätt att arbeta efter 67 års ålder

Utskottets beslut i korthet

I avsnittet behandlas frågor om rätt att arbeta efter 67 års ålder. Utskottet föreslår att riksdagen avslår yrkandena.

Motionerna

I motion A248 föreslår *Ulf Berg* och *Margareta B Kjellin* (båda m) att arbetstagare ska ges rätten och möjligheten att arbeta även efter 67 års ålder. Bakgrunden till kravet är både att vi blir allt friskare och lever längre och att vi står inför en demografisk utmaning som medför att allt färre ska försörja allt fler. *Nils Oskar Nilsson* (m) framför i motion A313 att åldern 67 bör tas bort som övre gräns för när en person ska gå i pension. I stället bör pensionsåldern göras mer flexibel och anpassas till individens vilja och förmåga att fortsätta jobba och till arbetsgivarens behov. Enligt motionären är det också diskriminerande att sätta en individs ålder före hans eller hennes vilja och kompetens. I motion A437 anser *Birgitta Ohlsson m.fl.* (fp) att det bör tillsättas en utredning med syftet att höja pensionsåldern och utreda hur äldres arbetskraft kan tas till vara på ett bättre sätt. *Ingemar Vänerlov* (kd) föreslår i motion A310 att LAS ändras så att rätten att arbeta utsträcks till 72 års ålder i stället för till 67 år som enligt nuvarande lag. På så sätt kan den som vill och orkar fortsätta att bidra med sin kompetens och erfarenhet på arbetsmarknaden.

Utskottets ställningstagande

Utskottet konstaterar att Sverige står inför en demografisk utmaning då befolkningen framöver kommer att utgöras av en växande andel äldre som inte befinner sig i de mest yrkesaktiva åldrarna, 20–64 år. År 2030 väntas Sveriges befolkning ha ökat med närmare en miljon jämfört med i dag. Medellivslängden ökar, och det faktum att befolkningen lever längre får konsekvenser på åldersstrukturen och medför en allt större andel äldre. Den mest effektiva förändringen skulle enligt SCB:s arbetsprognos 2009 vara att fler arbetar efter att de fyllt 65 år. SCB konstaterar att den största arbetskraftsreserven i framtiden kommer att finnas bland de äldre.

Utskottet är positivt till att jobbskatteavdragen har införts, och utskottet finner det särskilt positivt att det är större för dem som är över 65 år än för personer som inte nått pensionsåldern.

För att möta denna utveckling behöver bl.a. arbetsförhållanden anpassas så att äldre har möjlighet att stanna kvar i arbetslivet längre upp i åren. I december 2009 var ca 115 000 personer i åldern 65–74 år sysselsatta enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU), vilket antyder att regelsystemet redan i dag medger en flexibilitet på området. Sysselsättningsgraden i denna åldersgrupp har ökat och var i december 2009 12,8 % jämfört med 12,3 % samma månad 2008.

Utskottet anser alltså att det krävs att fler ur befolkningen deltar aktivt på arbetsmarknaden för att Sverige ska klara de framtida utmaningarna. Utskottet är dock inte för närvarande berett att förorda ett tillkännagivande i denna fråga och avstyrker därför motionerna A248 (m), A310 (kd), A313 (m) och A437 (fp).

Uthyrning av arbetskraft

Utskottets beslut i korthet

I detta avsnitt föreslår utskottet att riksdagen avslår motionsyrkanden om uthyrning av arbetskraft.

Motionerna

Claes-Göran Brandin och *Lars Mejern Larsson* (båda s) vill i motion Sk481 yrkande 6 att det ska ställas krav på skriftliga avtal vid uthyrning av arbetskraft, detta för att försvåra oseriös verksamhet.

Sofia Larsen och *Birgitta Sellén* (båda c) menar i motion A238 att man inte kan ha system där anställda har olika rättigheter beroende på om de är anställda i bemanningsföretag eller i andra företag.

Utskottets ställningstagande

Frågor om bemanningsföretag har tidigare behandlats av utskottet vid ett flertal tillfällen, senast i betänkande 2009/10:AU2.

När det gäller motion A238 (c) vill utskottet instämma i den principiella uppfattningen att samma villkor ska gälla, så långt möjligt, oberoende av i vilken bransch man arbetar. Motionärerna tar som exempel att två personer på samma arbetsplats och med samma arbetsuppgifter kan ha olika rättigheter beroende på vem arbetsgivaren är. Utskottet uppfattar det som att motionen avser villkoren för bemanningsföretagen och deras anställda i en vid bemärkelse. Utskottet hänvisar i detta sammanhang till *EU-direktivet (2008/104/EG) om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag* och som bl.a. innehåller en likabehandlingsprincip. Principen innebär att grundläggande arbets- och anställningsvillkor för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag under den tid som uppdraget i kundföretaget varar ska vara minst de villkor som skulle ha gällt för dem om de hade anställts

direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst. Direktivet ska vara genomfört av medlemsstaterna senast den 5 december 2011. Regeringen tillsatte i september 2009 en utredning med uppdrag att överväga och lämna förslag på vilka åtgärder som behöver vidtas för att genomföra direktivet i svensk rätt. Utredaren ska redovisa sitt uppdrag senast den 29 oktober 2010.

Beträffande motion Sk481 yrkande 6 (s) vill utskottet betona att det inte finns större risk för oseriös och olaglig verksamhet i bemanningsbranschen än för företag i många andra branscher.

Bemanningsföretag har liksom andra arbetsgivare möjlighet att teckna kollektivavtal. Förbundet Bemanningföretagen är anslutet till Almega Tjänsteföretagen och verksamheten omfattar både bransch- och arbetsgivarfrågor. Företag som är medlemmar i förbundet Bemanningföretagen omfattas av kollektivavtal. Organisationen uppskattar täckningsgraden till 98 %, vilket är en högre täckningsgrad än för arbetsmarknaden generellt sett.

Utskottet anser inte att det föreligger skäl att vidta åtgärder mot oseriös verksamhet som är särskilt inriktade på bemanningsföretag.

Utskottet, som vill betona att utgångspunkten för den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen är att samma regler ska gälla för anställda i bemanningsföretag som för andra kategorier av arbetstagare, anser att motionerna *Sk481 yrkande 6 (s)* och *A238 (c)* därmed bör avslås.

Översyn av de arbetsrättsliga lagarna m.m.

Utskottets beslut i korthet

Utskottet behandlar här ett antal motioner om bl.a. översyn av de arbetsrättsliga lagarna. Utskottet föreslår att riksdagen avslår motionsyrkandena.

Motionerna

Billy Gustafsson (s) betonar i motion *A266* behovet av tydliga och effektiva regler på den svenska arbetsmarknaden. Samme motionär menar i motion *A356* att det är angeläget att överväga en reformering av MBL, så att den enskildes inflytande över den egna arbetssituationen stärks. *Kurt Kvarnström* och *Raimo Pärssinen (båda s)* vill i motion *A342* att man ska överväga en översyn av LAS i förhållande till de sjukskrivna. *Hans Hoff (s)* anser i motion *A444* att man bör se över de arbetsrättsliga lagarna.

Lena Asplund (m) vill i motion *A223* att återanställningsskyddet i LAS ska ses över. *Ulrika Karlsson i Uppsala (m)* menar i motion *A302* att det finns ett behov av en vid översyn och utvärdering av lagstiftningen på arbetsmarknaden. I motion *A315* av *Isabella Jernbeck (m)* hävdas att den

nuvarande utformningen av arbetsrätten resulterar i en mindre rörlig arbetsmarknad med negativa konsekvenser för t.ex. tillväxt, företagsamhet och löner, och möjligheterna bör därför utökas att på sikt se över LAS.

Jörgen Johansson och *Staffan Danielsson* (båda *c*) anser i motion A202 att det skyndsamt behöver göras en översyn av arbetsrätten och i första hand LAS i syfte att anpassa lagstiftningen till dagens förhållanden. I motion A219 yrkande 2 vill *Annie Johansson* (*c*) att LAS ska avskaffas till förmån för starka och goda avtal mellan arbetsmarknadens parter. *Sofia Larsen* (*c*) anser i motion A236 att det ska införas en ny flexibel arbetsmarknadsmodell med bl.a. en reformerad arbetsrätt som minimerar LAS som lagstiftning och som kompletteras med flexiblere anställningsformer.

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att Sverige bör ha ett arbetsrättsligt regelverk som både arbetsgivare och arbetstagare står bakom. Det är viktigt med en modern och väl fungerande arbetsrätt. Arbetsrätten ska möta kraven på trygghet och inflytande för de anställda, samtidigt som den bidrar till en effektiv och flexibel arbetsmarknad och till ett gynnsamt företagsklimat. De svenska arbetsrättsliga reglerna ger generellt sett goda förutsättningar för att kombinera trygga förhållanden på arbetsmarknaden med en hög sysselsättning. Utskottet anser att grunderna för arbetsrätten bör bestå även framöver. Utskottet ser för närvarande inte skäl att göra en översyn av det arbetsrättsliga regelverket och avstyrker därför motionerna A202 (*c*), A219 yrkande 2 (*c*), A223 (*m*), A236 (*c*), A266 (*s*), A302 (*m*), A315 (*m*), A342 (*s*), A356 (*s*) och A444 (*s*).

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. Avslag på proposition 2009/10:48, punkt 1 (s, v, mp)

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen avslår propositionen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2009/10:A8 av Hans Stenberg m.fl. (s) yrkandena 1–3 och 2009/10:A9 av Berit Högman m.fl. (s, v, mp) yrkandena 1, 2 och 4.

Ställningstagande

Kampen för kollektivavtal på svenska arbetsplatser handlar om att alla arbetstagare ska behandlas lika. Vi i Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet vill ha lika bra villkor för alla som jobbar i Sverige, oavsett om de kommer från Ronneby, Rotterdam eller Riga. Vi vill också att företagen ska konkurrera på lika villkor så att seriösa företag inte konkurreras ut av oseriösa. Löntagare ska inte tävla om jobben med lägre löner och sämre arbetsvillkor. Den fria förhandlingsrätten, konflikträtten och rätten att behålla den svenska kollektivavtalsmodellen ska alltid värnas.

EGD har i sina domar tolkat utstationeringsdirektivet som ett tak – domstolen har angivit en högsta nivå för de villkor som kan krävas av ett gästande företag. Denna tolkning innebär att utstationerad arbetskraft riskerar att utsättas för diskriminering och att arbetsmarknaden utsätts för ett tryck nedåt mot lägre löner och sämre anställningsvillkor.

Enligt vår mening borde regeringen omedelbart efter EGD:s dom i Laval-målet den 18 december 2007 ha reagerat till försvar för den svenska kollektivavtalsmodellen. Regeringen valde dock att avstå. Inte heller under det svenska ordförandeskapet i EU under andra halvåret 2009 lyfte regeringen ett finger för att värna förhandlings- och konflikträtten som är en förutsättning för vårt kollektivavtalssystem. Detta är Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet starkt kritiska till.

Regeringen har nu lagt fram sina förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen i proposition 2009/10:48. Vi har en rad invändningar mot propositionen. Den innehåller kryphål och har flera brister, och den går dessutom längre än vad EU-rätten och Lavaldomen kräver. I praktiken avskaffas *lex Britannia* och de principer som låg bakom lagen.

Den svenska modellen där fack och arbetsgivare förhandlar och gör upp om löner och villkor på lämpliga nivåer ska enligt vår mening även kunna tillämpas för utländska företag som bedriver verksamhet i Sverige. En förutsättning för att facket ska kunna få igenom justa villkor för arbetstagarna och företagen är möjligheten att vidta stridsåtgärder. Regeringen begränsar nu denna rätt och föreslår att en facklig stridsåtgärd mot en utländsk arbetsgivare som har utstationerat arbetstagare i Sverige bara får vidtas under strikt angivna förutsättningar. Möjligheterna minskar för de fackliga organisationerna att teckna kollektivavtal med utländska företag. Detta är en historisk försämring av arbetstagarnas villkor. Regeringen öppnar för illojal konkurrens, dumpade löner och sämre arbetsvillkor.

De förutsättningar som propositionen ställer upp för att en stridsåtgärd ska vara tillåten innebär bl.a. att de kollektivavtalsvillkor som fackföreningarna tar strid för måste vara hämtade från ett svenskt centralt branschavtal och bara får avse minimilön eller andra minimivillkor på vissa områden – exempelvis lön, arbetstid och semester. Denna föreslagna begränsning innebär en inskränkning av rätten att fritt förhandla och teckna kollektivavtal på lämpliga nivåer.

De fackliga organisationerna får enligt propositionen inte vidta stridsåtgärder om arbetsgivaren visar att de utstationerade arbetstagarna redan har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt centralt branschavtal. Propositionen kräver inte ens att arbetsgivaren har tecknat ett utländskt kollektivavtal om detta.

Vi anser att regeringen inte har utnyttjat det nationella handlingsutrymme som finns enligt EU-rätten. Med en mer ambitiös agenda för likabehandling kan man göra mer för att skydda gästande arbetstagare och förhindra lönekonkurrens.

Ett exempel är begreppet minimilön som fastställs i nationell rätt. Genom regeringens onödigt snäva tolkning av minimilönebegreppet underlåter man att skydda gästande arbetstagare. Motsvarande reglering i Danmark innebär att utländska företag kan strida för samma arbetskraftskostnader som ett inhemskt bolag har i motsvarande situation. Danskarna har därmed utnyttjat sitt nationella handlingsutrymme.

Ett annat exempel är regeringens förslag när det gäller försäkringar. Regeringen anser att man inte kan ställa krav på arbetsgivaren att utstationerade arbetstagare ska försäkras på samma sätt som svenska arbetstagare. Regeringen hänvisar till att definitionen av minimilön i utstationeringsdirektivet inte innefattar sådana försäkringar. Vi anser att den s.k. hårda

kärnan i utstationeringsdirektivet även omfattar arbets- och anställningsvillkor som rör säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen, dvs. även försäkringar.

Om regeringens förslag antas kommer utländska arbetstagare att löpa stor risk att arbeta oförsäkrade på svenska arbetsplatser. En arbetstagare som invalidiseras kan då stå helt utan ersättning om det visar sig att arbetsgivaren inte kan betala skadestånd. Det är en fullständigt oacceptabel ordning. Försäkringskostnaderna är en del av arbetskraftskostnaden. Om utstationerande arbetsgivare inte behöver stå för denna kostnad innebär det dessutom att konkurrensen snedvrids på ett sätt som missgynnar inhemska företag.

Vi anser att det i artikel 3.10 utstationeringsdirektivet finns ett nationellt handlingsutrymme som kan utnyttjas. I enlighet med det bör den föreslagna 5 a § första stycket 2 utstationeringslagen ange att villkoren i kollektivavtalen också får omfatta avtalsförsäkringar.

Vi är också kritiska mot den s.k. bevisregeln. Enligt regeringens förslag får en stridsåtgärd inte vidtas om arbetsgivaren kan visa att de löner och villkor som tillämpas ligger minst i nivå med minimivillkoren i de svenska kollektivavtalen. I praktiken är det många gånger omöjligt för facket att kontrollera detta eftersom det enligt regeringen ska räcka med att villkoren har sin grund i enskilda anställningsavtal eller utländsk lag. De utländska företagen kan därmed, genom en s.k. fredspliktsinvändning enligt MBL, temporärt befria sig från att betala lön och andra anställningsförmåner till arbetstagarna i enlighet med ett rättsligt bindande kollektivavtal.

Med den föreslagna bevisregeln kommer det i praktiken att bli omöjligt att upprätthålla kollektivavtalsregleringen gentemot gästande företag i Sverige. Vi tre partier kräver därför att det föreslagna 5 a § andra stycket stryks. I stället bör en regel införas som innebär att en arbetsgivare som hävdar att löner och villkor är godtagbara ska bekräfta tillämpningen av dessa villkor genom ett avtal med arbetstagarorganisationen. Utan ett sådant kollektivavtal blir det i praktiken omöjligt att kontrollera löner och villkor, och därmed i praktiken också omöjligt att vidta stridsåtgärder. Utan ett sådant kollektivavtal finns det inte heller någon påföljd för den arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter, till skillnad från vad som gäller i länder där staten svarar för övervakningen.

Vi konstaterar att begränsningarna av rätten att vidta stridsåtgärder enligt propositionen dessutom ska gälla oavsett om arbetstagarna är medlemmar i det svenska facket eller inte. Detta är anmärkningsvärt. Ett sådant regelsystem inkräktar mycket tydligt på fackets grundläggande rättigheter att i förhandling och kollektivavtal ta till vara och företräda sina medlemmars intressen.

Enligt vår mening är en ytterligare förutsättning för att de fackliga organisationerna ska ha praktisk möjlighet att utöva kontroll av löner och arbetsvillkor att det utstationerande företaget har en representant i Sverige. Någon sådan reglering finns inte i dag och föreslås inte heller av regeringen.

Vi vill även uppmärksamma rättsutvecklingen inom Europarådet. I en serie nya domar har Europadomstolen enligt konventionen om mänskliga rättigheter slagit fast att förhandlingsrätten, rätten att teckna kollektivavtal och rätten att vidta stridsåtgärder tillhör föreningsrätten. Vi konstaterar att dessa domar inte har beaktats i regeringens proposition. Vi anser att det kan ha betydelse för tillämpningen av de lagar som nu föreslås.

Vår slutsats av det anförda är att propositionen har så allvarliga brister att den i sin helhet bör avslås av riksdagen.

Med det anförda tillstyrker vi motionerna A8 yrkandena 1–3 (s) och A9 yrkandena 1, 2 och 4 (s, v, mp).

2. Insatser på EU-nivå, punkt 3 (s, v, mp)

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2009/10:A9 av Berit Högman m.fl. (s, v, mp) yrkande 5 och avslår motionerna

2009/10:Sk407 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 6,

2009/10:A296 av Christina Axelsson (s) yrkande 1 och

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkandena 2 och 3.

Ställningstagande

Vi i Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet kan konstatera att det fanns en bred enighet om att EU:s utstationeringsdirektiv skulle utgöra en lägsta nivå, ett golv, för de löne- och anställningsvillkor som kan krävas av ett värdland när direktivet antogs av EU-parlamentet och ministerrådet.

EU-domstolen har dock i sina domar tolkat direktivet som ett tak. Domstolen har angett en högsta nivå för de villkor som kan krävas av ett gästande företag. Som vi framfört i reservation 1 innebär denna tolkning att utstationerad arbetskraft riskerar att utsättas för diskriminering och att arbetsmarknaden utsätts för ett tryck nedåt mot lägre löner och sämre anställningsvillkor. Detta är en av anledningarna till de problem som nu har uppstått. Regeringen borde omedelbart efter Lavaldomen ha reagerat till försvar för den svenska kollektivavtalsmodellen. Så skedde inte. Regeringen gjorde inte heller något under det svenska ordförandeskapet i EU för att värna den förhandlings- och konflikträtt som är en förutsättning för

vårt kollektivavtalssystem. Därför krävs det nu att regeringen vidtar åtgärder på EU-nivå. Det är viktigt att säkerställa att de åtgärder som vidtas inte kommer i konflikt med Sveriges åtaganden enligt ILO-konventionerna.

Vi vill att EU antar ett juridiskt bindande socialt protokoll, som tydliggör att fackliga rättigheter, såsom förhandlings- och konflikträtten och rätten att teckna kollektivavtal, gäller inom unionen. En annan möjlighet är att fackliga rättigheter infogas i fördraget som en femte frihet, vid sidan av den fria rörligheten för varor, kapital, tjänster och människor.

Vi anser även att utstationeringsdirektivet bör revideras med syftet att det ska garantera likabehandling av löntagare. Dessa förslag motsvarar krav som har framförts av Europafacket. Utländska företag som verkar i Sverige ska enligt vår mening följa samma regler som svenska företag.

Vi vill slutligen hänvisa till att vi i reservation 6 föreslår att Sverige ratificerar ILO:s konvention 94 som slår fast att offentlig upphandling ska innehålla klausuler som garanterar arbetstagare anställningsvillkor som inte är mindre förmånliga än villkoren enligt gällande branschavtal. En ratificering skulle förbättra möjligheterna att säkra goda löne- och anställningsvillkor i Sverige och förhindra social dumpning.

Det vi nu har anfört bör ges regeringen till känna. Vi tillstyrker därmed motion A9 yrkande 5 (s, v, mp). Motionerna Sk407 yrkande 6 (v) och A307 yrkandena 2 och 3 (mp) avstyrks i den mån de inte kan anses tillgodosedda med det anförda. Detsamma gäller motion A296 yrkande 1 (s).

3. Utredning om den svenska kollektivavtalsmodellen, punkt 4 (s, v, mp)

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2009/10:A9 av Berit Högman m.fl. (s, v, mp) yrkande 6.

Ställningstagande

Vi i Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet anser inte att den s.k. Lavalfrågan är utredd i grunden. Claes Stråths enmansutredning, SOU 2008:123 Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen, är alltför smal. Många frågetecken kvarstår i fråga om hur den svenska kollektivavtalsmodellen, inklusive konflikträtten, ska kunna garanteras inom ramen för EU-rätten.

Vi anser att den oeniga domen från AD i Lavalfrågan bidrar till ytterligare oklarheter. Det behövs långsiktigt hållbara regler för ordning och reda på den svenska arbetsmarknaden. Vi anser därför att en utredning bör till sättas med uppdrag att finna en långsiktig lösning som värnar den svenska kollektivavtalsmodellen. Arbetsmarknadens parter bör vara involverade i detta utredningsarbete.

Det anförda innebär att vi tillstyrker motion A9 yrkande 6 (s, v, mp).

4. Övriga frågor om den svenska modellen m.m., punkt 5 (s)
av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2009/10:A249 av Renée Jeryd m.fl. (s) yrkande 5 och 2009/10:A292 av Eva-Lena Jansson och Lennart Axelsson (båda s) samt avslår motionerna 2009/10:A219 av Annie Johansson (c) yrkande 1, 2009/10:A251 av Phia Andersson (s), 2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 1, 2009/10:A309 av Göte Wahlström m.fl. (s), 2009/10:A322 av Christer Engelhardt (s), 2009/10:A376 av Renée Jeryd och Christina Oskarsson (båda s) och 2009/10:A384 av Göran Persson i Simrishamn (s) yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

Den svenska modellen med kollektivavtal är värd att slå vakt om. En av förklaringarna till att vårt land har varit så framgångsrikt i konkurrensen på den internationella marknaden är att vår arbetsmarknad har haft starka och relativt jämbördiga ansvarstagande parter – fackföreningar och arbetsgivarorganisationer – och att vi har haft kollektivavtal som en viktig grundpelare.

Vi anser att riksdagen bör slå fast att den står bakom den svenska modellen och att svenska kollektivavtal ska gälla på den svenska arbetsmarknaden. Det svenska systemet för ordning och reda på arbetsmarknaden med både kollektivavtal och lagar har byggts upp under många år. Med en utveckling där allt fler människor flyttar och arbetar i olika länder, främst inom EU, innebär det att regelverket behöver ses över och i vissa fall stärkas. Ett självklart krav är att alla som arbetar i Sverige ska ha lika villkor

för lika arbete. Det gäller oavsett om personen är bosatt i Sverige eller arbetar här tillfälligt. Det gäller självklart också för alla EU-medborgare som kan använda den fria rörligheten inom EU.

Oseriösa arbetsgivare ska inte kunna dumpa löner och anställningsvillkor genom att kringgå eller missbruka regelverket på den svenska arbetsmarknaden. Oordning på arbetsmarknaden får stora konsekvenser för alla – löntagare, både svenska och utländska, arbetsgivare och samhälle. Löntagare som arbetar på arbetsplatser där det inte finns kollektivavtal kan tvingas att arbeta till sämre lön och villkor än vad kollektivavtalen inom branschen föreskriver, detta samtidigt som seriösa företag riskerar att bli utkonkurrerade av mindre seriösa eller kriminella företagare. Med ett kollektivavtal på arbetsplatsen vet både arbetsgivare och anställda vilka regler som gäller, och det finns goda kontrollmöjligheter. De anställda garanteras rimlig lön och villkor som är gemensamma för branschen. På så sätt kan företagen konkurrera på lika villkor utan risk att någon försöker förbättra lönsamheten genom dåliga anställningsvillkor.

Det är alltså viktigt att slå fast att svenska villkor och avtal ska gälla på svensk arbetsmarknad. Regeringen har ett ansvar för att agera såväl nationellt som på EU-nivå för att säkerställa de svenska kollektivavtalen.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motionerna A249 yrkande 5 (s) och A292 (s) bör bifallas.

5. Övriga frågor om den svenska modellen m.m., punkt 5 (mp) av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 1 och avslår motionerna

2009/10:A219 av Annie Johansson (c) yrkande 1,

2009/10:A249 av Renée Jeryd m.fl. (s) yrkande 5,

2009/10:A251 av Phia Andersson (s),

2009/10:A292 av Eva-Lena Jansson och Lennart Axelsson (båda s),

2009/10:A309 av Göte Wahlström m.fl. (s),

2009/10:A322 av Christer Engelhardt (s),

2009/10:A376 av Renée Jeryd och Christina Oskarsson (båda s) och

2009/10:A384 av Göran Persson i Simrishamn (s) yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

Huvudavtalet, det så kallade Saltsjöbadsavtalet, har spelat en avgörande roll för upprätthållandet av den svenska modellen. Huvudavtalet ingicks redan 1938 och har framför allt haft stor betydelse för de övergripande principerna för förhållandet och umgänget mellan arbetsgivare och fack på alla nivåer i det svenska arbetslivet.

I början av 2008 startades förhandlingar mellan LO/PTK och Svenskt Näringsliv med syftet att försöka få till stånd ett nytt huvudavtal. Ett år senare, i mars 2009, bröt förhandlingarna samman eftersom parterna stod alltför långt ifrån varandra.

Jag beklagar att man inte lyckades skriva sig samman mot bakgrund av att det finns ett antal centrala frågor som behöver lösas. Det är också beklagligt att regeringen bara spelade åskådare när det stod klart att förhandlingarna var på väg att spricka. Med detta menar jag inte att regeringen skulle lägga sig i de sakpolitiska diskussionerna. Däremot hade det varit välkommet att regeringen mycket tydligt uttryckt att det finns behov av att arbetsmarknadens parter avtalsvägen tar eget ansvar när det gäller ett antal centrala frågor för arbetsmarknaden. Problematiken kring icke jämställda löner, hel- och deltidsanställningar och tidsbegränsade anställningar är exempel på sådana frågor. Mot denna bakgrund bör regeringen bjuda in arbetsmarknadens parter till överläggningar som ska syfta till att huvudavtalsförhandlingarna återupptas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Mot bakgrund av det ovanstående bör motion A307 yrkande 1 (mp) bifallas.

6. ILO-konvention 94 m.m., punkt 6 (s, v, mp)

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

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

2009/10:Sk407 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 5,

2009/10:A9 av Berit Högman m.fl. (s, v, mp) yrkande 3 och

2009/10:A261 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Claes-Göran Brandin (båda s) samt

avslår motionerna

2009/10:A267 av Ameer Sachet (s),

2009/10:A269 av Ann-Christin Ahlberg (s),

2009/10:A271 av Jennie Nilsson (s),

2009/10:A296 av Christina Axelsson (s) yrkande 2 och
2009/10:A344 av Kurt Kvarnström m.fl. (s).

Ställningstagande

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet anser att det nu är dags att Sverige ratificerar ILO:s konvention 94 som slår fast att offentlig upphandling ska innehålla klausuler som garanterar arbetstagare löner, arbetstid och andra villkor som inte är mindre förmånliga än de som finns i kollektivavtal för arbete av samma sort i den bransch och inom det område där arbetet utförs. Syftet är att skydda arbetstagare och motverka social dumpning. Majoriteten av EU:s medlemsländer har undertecknat och ratificerat konventionen. En ratificering av ILO:s konvention 94 skulle, liksom ett krav på kollektivavtal vid upphandling, förbättra möjligheterna att motverka social dumpning eftersom företag som konkurrerar med hjälp av dåliga villkor för sin personal då utestängs från offentliga upphandlingar. En ratificering underlättar således upprätthållandet av goda löne- och anställningsvillkor i Sverige.

Detta bör ges regeringen till känna, vilket innebär att motionerna Sk407 yrkande 5 (v), A9 yrkande 3 (s, v, mp) och A261 (s) bör bifallas.

7. Företagsnedläggning 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 motion
2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 18 och
avslår motion
2009/10:A360 av Jan Björkman m.fl. (s).

Ställningstagande

Enligt *lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder* (främjandelagen) ska arbetsgivare varsla Arbetsförmedlingen vid driftsinskränkningar där minst fem anställda är drabbade. Om fler än 100 personer berörs ska varslet lämnas sex månader innan uppsägningar kan bli verkliga. Tanken är att varslet ska underlätta Arbetsförmedlingens möjlighet att hjälpa dem som drabbas. I ökad grad har varsel dock blivit ett sätt att imponera på aktieägare med kortsiktiga avkastningskrav. Snabba och överdrivna varsel är ett sätt att hålla aktiekursen uppe. I takt med att de spekulativa inslagen ökar i ekonomin blir det svårare för enskilda lönta-

gare, underleverantörer och andra att satsa långsiktigt. Lusten att satsa på sitt arbete minskar i takt med osäkra framtidsutsikter, och investeringar i t.ex. personalutbildning och forskning hämmas.

Enligt 17 § främjandelagen kan en varselavgift tas ut om varsel försummas. För varje påbörjad vecka är avgiften 100 till 500 kr per anställd som berörs av driftsinskränkningen. Denna låga avgift ska ställas mot lönekostnaden för en löntagare. Försummelse med varsel är därför en mycket lönsam handling. Vänsterpartiet anser att denna avgift bör höjas så att den överstiger de genomsnittliga lönekostnaderna för en löntagare. Regeringen bör lägga fram förslag om ändring av 17 § främjandelagen i enlighet med vad som anförts i denna reservation. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Mot bakgrund av det ovanstående bör motion A211 yrkande 18 (v) bifallas.

8. Arbetstagarbegreppet m.m., punkt 8 (v)

av Josefin Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2009/10:Sk407 av Lars Ohly m.fl. (v) yrkande 8 och 2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 21–23.

Ställningstagande

Arbetstagarbegreppet

Arbetstagarbegreppet är inkörsporren till hela den arbetsrättsliga lagstiftningen. Om man definieras som arbetstagare eller inte, avgör om man ska ha de rättigheter och det skydd som LAS, MBL och andra arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal ger. Dagens arbetstagarbegrepp utformades i ett samhälle där tillsvidareanställning var den helt dominerande anställningsformen.

I dag utgör korttidsanställningar, uthyrning av arbetskraft, entreprenörer och konsulter som arbetar som inhyrd arbetskraft i företag och inom offentlig sektor en stor och växande del av svensk arbetsmarknad. Denna utveckling kommer alltmer att påverka arbetslivet och skapa problem eftersom de nya formerna att anlita arbetskraft inte regleras fullt ut i våra arbetsrättsliga lagar.

På många arbetsplatser finns det arbetskamrater som gör samma jobb, men medan den ena är arbetstagare och anställd är den andra konsult eller uppdragstagare och alltså inte anställd. De sistnämnda omfattas inte av kollektivavtalet på arbetsplatsen. De saknar också rättigheter i förhållande till sin dagliga arbetsledning.

Arbetstagarbegreppet är också viktigt utifrån ett internationellt arbetsmarknadsperspektiv. Olika profitörer söker gå runt svenska kollektivavtal genom att tvinga arbetssökande att bli egenföretagare eller delägare i ett företag. Dessa personer har inget inflytande över "sitt företag", deras relation till uppdragsförmedlaren eller uppdragsgivaren är som en anställds. Genom företagskonstruktioner, som en utländsk arbetare inte varit delaktig i, undergrävs svenska kollektivavtal. Löntagare, oavsett ursprung och hemland, missgynnas av detta.

Jag anser att arbetstagarbegreppet måste utvidgas så att alla som de facto är löntagare omfattas av arbetsrätten. Det krävs en bättre lagstiftning som stärker dessa gruppers rättigheter på arbetsplatsen och i förhållande till den dagliga arbetsledningen. Då krävs även en aktuell analys av användningen av F-skattsedel.

Stärkt skydd för anställda i hushåll

Regeringen har fr.o.m. juni 2007 infört en skattesubvention för s.k. hushållsnära tjänster. Subventionen omfattar vissa tjänster som utförs i hushåll av företag eller personer med F-skattsedel. Vänsterpartiet är kritiskt till detta. Regeringen har öppnat möjligheten att göra skatteavdrag också för tjänster som utförs av personer som är direktanställda i det egna hushållet.

Som anställd hos ett företag som utför hushållstjänster omfattas man av den reguljära arbetsrättsliga lagstiftningen gentemot sin arbetsgivare. Är man anställd direkt i ett hushåll gäller däremot inte vanlig arbetsrättslig skyddslagstiftning, utan i stället *lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i hushålligt arbete*. Denna lag skiljer sig från vad som normalt är tillämpligt när det gäller arbetstid och övertid, kraven på skriftlighet i fråga om anställningsvillkor, anställningsskydd, preskriptionstider, arbetsmiljöregler, tillsyn och sanktioner. Det krävs ingen saklig grund för uppsägning av en anställd i hushåll, och den anställde har inte heller någon företrädesrätt till återanställning. Rätten till semester och föräldraledighet är dock densamma som för arbetstagare generellt. Den största skillnaden i skyddet för hushållsanställda och övriga arbetstagare gäller rätten att väcka talan och i fråga om tillsyn och sanktioner.

Det skydd som faktiskt finns för anställda i hushåll, t.ex. avseende arbetstid och övertid, är i praktiken verkningslöst eftersom arbetsgivaren alltid kan säga upp den anställde utan att det behöver finnas saklig grund för uppsägningen.

Eftersom denna arbetsmarknad är så pass liten finns det i dag inga fackliga organisationer som organiserar hembiträden, barnflickor eller städare som är anställda direkt i arbetsgivarens hushåll. Konsekvensen av detta är

att det inte finns några kollektivavtal på området och därmed inga minimilöner. Utsattheten för denna kategori av anställda är därmed mycket stor jämfört med övriga anställda på den svenska arbetsmarknaden.

Jag motsätter mig skattesubventionerade hushållstjänster i allmänhet och subventioner för direktanställda i synnerhet. Men alldeles oavsett dessa subventioner är det orimligt att det finns två parallella lagstiftningar för anställda, som ger helt olika skydd. Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete bör därför avskaffas.

Personliga assistenter

Personer som omfattas av 1 § *lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade* har rätt att för sin dagliga livsföring få assistansersättning enligt *lagen (1993:389) om assistansersättning* om han eller hon har behov av personlig assistans för sina grundläggande behov under i genomsnitt mer än 20 timmar i veckan. Ersättningen kan enligt lagen betalas ut till kommunen som tillhandahåller tjänsterna, till assistansanordnare eller direkt till den ersättningsberättigade som kan anställa en person i sitt hushåll. I det senare fallet omfattas den anställde i dag av lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete.

Det är en svår balansgång att reglera den här typen av anställningsförhållanden så att hänsyn tas till både den assistansberättigades rimliga krav på integritet och de anställdas arbetssituation, arbetsmiljö och anställningskydd. Inte desto mindre måste personliga assistenter, oavsett vem som anställer dem, omfattas av samma arbetsrättsliga skydd som andra löntagare.

Regeringen bör därför ta initiativ till en dialog med de berörda parterna i syfte att hitta en lösning som gör det möjligt att tillförsäkra personliga assistenter samma grundläggande arbetsrättsliga skydd som andra löntagare samtidigt som brukarnas behov tillgodoses.

Skärpt ansvar för huvudentreprenörer

En alltmer fragmentiserad arbetsmarknad med inhyrd personal och långa kedjor av underentreprenader har lett till växande problem med skattefusk och svartjobb. Skatteverket och Ekobrottsmyndigheten upptäcker alltmer avancerade upplägg för att dölja svartjobb och annat skattefiffel genom bluffakturor och många led av mellanhänder. De som utnyttjas som svart arbetskraft i den här sortens företag arbetar helt utan det skydd kollektivavtal och lagstiftning ger dem i fråga om arbetstider, arbetsmiljö osv. Förutom att åsamka staten stora förluster genom obetalda skatter och avgifter skapar den här typen av företag alltså en parallell arbetsmarknad med villkor som är långt sämre än de som lagar och avtal föreskriver. Särskilt utsatta är papperslösa och gästarbetare från andra länder som har liten eller ingen kunskap om sina rättigheter. Men svartarbetet sätter press på löner och arbetsvillkor också på den legala arbetsmarknaden och sätter konkurrensen ur spel i hela branscher.

En brist i dagens lagstiftning är att en huvudentreprenör inte kan hållas ansvarig för villkoren hos en underentreprenör, trots att denne kan göra stora vinster på att köpa en tjänst som uppenbart är för billig för att vara laglig. Företag som själva följer både lagar och avtal kan tämligen riskfritt sätta i system att anlita kriminella svartfirmor och tjäna in mellanskillnaden.

Att se över all relevant lagstiftning i syfte att i högre grad knyta såväl arbetsrättsligt som annat juridiskt ansvar till arbetsplatsen snarare än till arbetsgivaren är överlag en angelägen uppgift för att täppa till de kryphål förändringarna av arbetsmarknaden medfört. En utredning om de arbetsrättsliga och andra lagar som reglerar arbetsgivaransvaret bör därför tillsättas i syfte att tydliggöra spelreglerna på en alltmer fragmentiserad arbetsmarknad.

Slutsatser

Det som jag anfört ovan om arbetstagarbegreppet, stärkt skydd för anställda i hushåll, personliga assistenter och skärpt ansvar för huvudentreprenörer bör ges regeringen till känna.

Mot bakgrund av det ovanstående bör motionerna Sk407 yrkande 8 (v) och A211 yrkandena 21–23 (v) bifallas.

9. Egenanställning, punkt 9 (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2009/10:Kr308 av Peter Eriksson m.fl. (mp) yrkande 14 och

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 5 och avslår motion

2009/10:A244 av Billy Gustafsson (s).

Ställningstagande

Förändringstakten i samhället är stor. Denna ständigt pågående förändring skapar stora möjligheter att ställa om jobben i en mer klimatinriktad och miljöhållbar riktning. Det ger också perspektiv och insikt om att det inte med nödvändighet behöver ta så lång tid att ställa om samhället i en hållbar riktning.

Förr arbetade en majoritet av arbetskraften på stora arbetsplatser där de dag efter dag utförde samma arbetsuppgift. Den typen av arbetsplatser finns fortfarande. Men antalet som arbetar under sådana betingelser har minskat. Nu blir arbetsuppgifterna alltmer varierade. Vi går mot mer rörliga arbeten där arbetet utförs på många olika ställen och med mer ensam-

arbete. Under vårt arbetsliv byter vi jobb i en ökad takt. Att variera mellan att vara anställd och att vara företagare på hel- och deltid blir också allt vanligare. Det gäller särskilt i regioner med säsongsknutna verksamheter, t.ex. upplevelseturism och besöksnäring, eller till följd av ökad efterfrågan på konsultuppdrag eller helt enkelt en önskan att kombinera rollerna som företagare och anställd. För dessa variationer är regelverket eftersläpande och otidsenligt. Miljöpartiet anser att lagar och regelverk som omöjliggör att samtidigt vara både anställd och företagare måste undanröjas.

Kulturskapare kan komma i gång med sin kulturverksamhet genom att man underlättar för egenanställning. Egenanställning är en smidig lösning för den som vill marknadsföra sin kompetens utan att starta eget företag. I stället blir personen anställd av ett bolag som fungerar som arbetsgivare, medan det är individen som själv skaffar sina uppdrag. En sådan lösning innebär att bolaget har det juridiska ansvaret för den egenanställdes verksamhet vad gäller t.ex. arbetsmiljö, produktansvar, skatteinbetalningar och andra lagstadgade åtaganden som alla företag har. Det är också bolaget som har F-skattsedel. På så sätt kan den enskildes administrativa ansvar, som i dag skrämmer bort många potentiella entreprenörer, minskas till ett minimum. Egenanställning ger därmed en möjlighet att utvecklas successivt som kulturföretagare, och efter hand kan man gå vidare och starta eget företag med ett uppbyggt nätverk av kontakter och arbetstillfällen.

Ett problem för egenanställda är a-kassornas inställning. A-kassornas instruktioner försvårar i dag för personer som blir egenanställda att ha kvar sin trygghet genom att kvarstå i a-kassan. En egenanställd betraktas ofta som självständig uppdragstagare och klassas därmed som egen företagare, vilket gör att man inte har rätt att vara kvar i a-kassan. För att egenanställning ska bli ett smidigare inträde på marknaden för potentiella företagare måste därför reglerna för vem som kan få ut a-kassa förändras. Miljöpartiet vill att regeringen återkommer med förslag på regelförändringar för att underlätta för egenanställningslösningar. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Mot bakgrund av det ovanstående bör motionerna Kr308 yrkande 14 (mp) och A307 yrkande 5 (mp) bifallas.

10. Facklig vetorätt, punkt 11 (v)

av Josefin Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 19 och 20 samt

avslår motionerna

2009/10:A215 av Karin Pilsäter och Christer Nylander (båda fp) och

2009/10:A332 av Agneta Berliner m.fl. (fp).

Ställningstagande

Förutsättningen för att en facklig organisation ska kunna utnyttja sin veto­ rätt enligt 38 § MBL är att förhandlingar ägt rum, enligt 39 § MBL. Om arbetsgivaren inte fullgör sin förhandlingsskyldighet kan inget veto läggas av facket. Den fackliga organisationen kan då försöka få ett skadestånd av arbetsgivaren. Däremot finns i det läget inga möjligheter att stoppa ett ose­ riöst entreprenadföretag via vetorätten. Jag menar att den fackliga organisa­ tionen måste kunna använda vetorätten även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL. Arbetsgivare ska inte ha fördelar av att bryta mot lagen.

Vetorätten bör ligga på den nivå som den fackliga organisationen själv beslutar. Variationen mellan strukturer i fackliga organisationer är stor, vissa har få stora arbetsplatser, andra har många små. Hänvisningen i 39 § MBL till centrala arbetstagarorganisationen bör därför utgå.

Vid MBL-förhandlingar enligt 38 § kan ett fackförbund endast lägga veto i ”fackliga frågor” om företaget för en politik som anses strida mot ”god sed på arbetsmarknaden”. Avsaknad av kollektivavtal anses inte strida mot ”god sed”, utan ingår bara som en del i en helhetsbedömning av vad som anses som god sed. Kollektivavtalen är en grundsten i den svenska arbetsmarknadsmodellen och den enda garanten för löner och andra villkor för de anställda. Kollektivavtalen, och därmed löntagarnas intressen, utmanas i allt högre grad av ökad rörlighet för företag och arbets­ kraft över gränserna. ”God sed på arbetsmarknaden” är ett alltför vagt begrepp för att fackföreningar ska kunna lägga veto mot företag som bedri­ ver social dumpning. Jag anser därför att avsaknad av kollektivavtal i sig ska kunna utgöra grund för facklig veto­ rätt enligt 38–40 §§ MBL. Reger­ ingen bör återkomma med ett sådant lagförslag. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Mot bakgrund av det ovanstående bör motion A211 yrkandena 19 och 20 (v) bifallas.

11. Tidsbegränsade anställningar i allmänhet, punkt 12 (s, v, mp)

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2009/10:Ju381 av Esabelle Dingizian m.fl. (mp) yrkande 23, 2009/10:A2 av Berit Högman m.fl. (s) yrkande 5 och 2009/10:A3 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 8 och avslår motionerna 2009/10:A258 av Göte Wahlström m.fl. (s) i denna del, 2009/10:A408 av Mikael Oscarsson och Lennart Sacrédeus (båda kd) och 2009/10:A411 av Siw Wittgren-Ahl (s).

Ställningstagande

För Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet är utgångspunkten att tillsvidareanställning ska vara huvudregel på svensk arbetsmarknad. Vi vill därför stärka anställningstryggheten. Den dåvarande socialdemokratiska regeringen lade för några år sedan 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. skulle enligt riksdagsbeslutet träda i kraft den 1 juli 2007. Förslagen i proposition 185 byggde på en överenskommelse mellan den socialdemokratiska regeringen, Vänsterpartiet och Miljöpartiet.

Frågorna om tidsbegränsad anställning och företrädesrätt till återanställning aktualiserades åter när den nuvarande regeringen lade fram proposition 2006/07:111 som i stora delar återställde eller försämrade det som proposition 185 innebar. De regler som riksdagen hade beslutat om 2006 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 regler som föreslogs 2006. 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 tid i provanställning ingå. En mycket viktig del av lagförslagen i proposition 185 var att arbetsgivarens ökade möjligheter att anställa tidsbegränsat i viss mån kompenserades 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 måna-

ders anställning. Reglerna skulle innebära att anställningsskyddet byggdes upp successivt: De första 6 månaderna skulle vara helt fria. Under de följande 8 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 sedan lades fram av den borgerliga regeringen i proposition 111 och som nu är gällande rätt innebär kraftiga försämringar av anställningsskyddet. Vi känner oro för hur denna lagstiftning drabbar alla dem som redan har en otrygg situation på arbetsmarknaden. I dag har över en halv miljon arbetstagare eller 15 % av den samlade arbetskraften någon form av visstidsanställning. En kraftig ökning av andelen sådana anställningar har skett under den senaste tjuugoårsperioden. 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-yarken 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, mer begränsad tillgång till kompetensutveckling 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 åter-

kommande arbetslöshet bland ungdomar kan nu förstärkas ytterligare. Denna lagstiftning riskerar även 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.

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet anser att anställningstryggheten bör stärkas och är alltså kritiska till de förändringar av anställningsskyddet som regeringen genomfört. Allmän visstidsanställning kan numera pågå under en längre tid. Några former för tillfälliga anställningar har återinförts, och den totala tiden i olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare räknas inte samman. Det innebär att flera korta anställningar, såsom allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsanställning och provanställning, kan staplas på varandra under en mycket lång tid. För dem som arbetar en längre tid i olika visstidsanställningar hos samma arbetsgivare är det svårare att kräva tillsvidareanställning. Det innebär att otryggheten ökar på arbetsmarknaden och att regelverket har blivit onödigt komplicerat.

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet anser att anställningstryggheten måste återupprättas, och detta bör ges regeringen till känna.

Det anförda innebär att motionerna Ju381 yrkande 23 (mp), A2 yrkande 5 (s) och A3 yrkande 8 (mp) bör bifallas.

12. Lagregler om tidsbegränsade anställningar, punkt 13 (v)

av Josefin Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

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

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

2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 1–5, 9 och 11.

Ställningstagande

I augusti 2009 hade 609 000 av knappt 4 miljoner löntagare mellan 16 och 64 år en tidsbegränsad anställning enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU). I synnerhet är det unga som är hänvisade till de otrygga visstidsanställningarna. Enligt SCB hade över hälften av de tidsbegränsat anställda ungdomarna mellan 15 och 24 år under andra kvartalet 2009 visstidsanställningar. Unga kvinnor i LO-yrken är mest överrepresenterade bland de visstidsanställda.

Visstidsanställningar innebär stora problem både för den enskilde och för löntagarkollektivet som helhet. Visstidsanställda är utlämnade till arbetsgivarnas godtycke för fortsatt anställning. Det skapar rädsla och tystnad i

arbetslivet. På arbetsplatserna ger osäkra anställningar mindre inflytande och ökad rädsla att ställa krav på arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Tysta arbetsplatser ger dålig arbetsmiljö och ohälsa.

En osäker anställning innebär återkommande perioder av arbetslöshet, låga inkomster, ekonomisk stress och ovisshet om framtiden. För unga innebär det svårigheter att flytta hemifrån och börja sitt vuxenliv. De visstidsanställda är andra klassens löntagare. Men det svaga anställningsskyddet för visstidsanställda drabbar även tillsvidareanställda eftersom sämre villkor och lägre löner smittar av sig.

För att skapa en större trygghet i arbetslivet vill Vänsterpartiet att *allmän visstidsanställning* ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt 12 månaders anställning inom en femårsperiod. Regelverket för vikariat måste ses i relation till de ledighetslagar som finns. Det är viktigt att slå vakt om dessa ledighetslagar, så att människor har möjlighet att behålla sitt jobb under perioder av studier, föräldraledighet osv. Ett visst skydd mot för långa perioder utan anställningstrygghet måste däremot finnas också för vikarier. Vänsterpartiet vill därför begränsa tiden i olika visstidsanställningar som staplas på varandra. Den sammanlagda maxtiden för visstidsanställningar, oavsett form, bör därför vara 36 månader under en femårsperiod.

Säsonganställning bör rymmas inom allmän visstidsanställning och därmed utgå som särskild anställningsform i LAS. Om det finns behov av att anpassa anställningen efter säsong så bör det avtalas i kollektivavtal, vilket möjliggör en bra lösning på branschspecifika problem.

Provanställning är avsedd att leda till tillsvidareanställning, och bör kvarstå som egen anställningsform. Provanställning bör dock ingå i ramtiden för allmän visstidsanställning. En arbetsgivare har i dag rätt att avbryta en provanställning utan motivering. Det innebär en lucka i rättssäkerheten för de anställda. En grupp som är särskilt sårbar i samband med provanställning är gravida kvinnor. Beslut i anställningsfrågor omfattas av lagens diskrimineringsförbud, och en gravid kvinna har möjlighet att anmäla arbetsgivaren om hon misstänker att beslutet är relaterat till graviditeten. Dessvärre är det svårt att bevisa att det har förekommit diskriminering när en provanställning avbryts, eftersom arbetsgivaren inte är skyldig att motivera beslutet. För att motverka diskriminering och stärka bevisläget när diskriminering kan misstänkas bör arbetstagare som får en provanställning avbruten ha rätt att begära en skriftlig motivering till beslutet.

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. Från att ha varit en anställningsform med anknytning till en person, s.k. giltigt vikariat, har den alltmer kommit att bli en "abstrakt bedömning" där det är oklart om vikarien alls ersätter en frånvarande person, eller om vikariatet används för att täcka upp för vakanser eller vid tillfälliga arbetsanhopningar. Det är helt oacceptabelt att vikariatsformen

missbrukas på detta sätt. Arbetstagare och fackliga organisationer måste ha insyn i vilka faktiska förhållanden som omger en anställning för att kunna hävda lagstadgade och avtalade anställningsvillkor. Om inget personsamband finns ska inte heller anställningsformen vikariat användas. Naturligtvis måste det finnas utrymme för rockader i en organisation, så att en vikarie täcker upp för en person som utför en annan frånvarande anställds jobb, men det måste på ett tydligare sätt gå att se sambandet med en anställds frånvaro och en vikarie än vad som är fallet i dag.

Mot bakgrund av det som anförs bör regelverket kring vikariatsanställningar förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen.

Enligt 32 § LAS ska en arbetsgivare förhandla enligt 11–14 §§ MBL om företrädesrätten berörs vid en anställning. Motsvarande bör gälla när en arbetsgivare avser träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Formerna för detta bör fastställas av parterna i kollektivavtal.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Mot bakgrund av det ovanstående bör motion A211 yrkandena 1–5, 9 och 11 (v) bifallas.

13. Upphävande av turordningsundantaget m.m., punkt 14 (s, v)

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 14 borde ha följande lydelse:

Riksdagen antar det av reservanterna i bilaga 3 framlagda förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Därmed bifaller riksdagen motionerna

2009/10:K223 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 4,

2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 13,

2009/10:A241 av Kurt Kvarnström m.fl. (s),

2009/10:A258 av Göte Wahlström m.fl. (s) i denna del,

2009/10:A275 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s),

2009/10:A294 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),

2009/10:A354 av Lars U Granberg (s),

2009/10:A370 av Fredrik Olovsson (s),

2009/10:A416 av Börje Vestlund m.fl. (s) och

2009/10:A427 av Christina Oskarsson och Renée Jeryd (båda s) samt avslår motion

2009/10:A216 av Karin Pilsäter m.fl. (fp).

Ställningstagande

Möjligheten för arbetsgivare att göra sig av med ”besvärliga” anställda har ökat genom den ändring i 22 § LAS som genomfördes 2001. Det blev då möjligt för en arbetsgivare med högst tio anställda att ensidigt undanta två anställda från turordningen. Arbetsgivarens beslut om undantag kan i normalfallet inte prövas rättsligt. Att arbetstagsarsidan fråntas möjligheten till rättslig överprövning av arbetsgivarens ensidiga beslut om undantag innebär en ytterligare förstärkning av arbetsgivarens ställning på bekostnad av de anställdas rättstrygghet. Effekterna av denna regel drabbar alla men slår särskilt hårt mot redan utsatta grupper på arbetsmarknaden som gravida kvinnor, arbetstagare med utländskt ursprung, långtidssjuka, äldre, fackligt förtroendevalda och övriga anställda som av arbetsgivaren uppfattas som besvärliga. Det finns ett stort utrymme för arbetsgivarens godtycke, och de anställda upplever sig rättslösa. Ytterligare skäl av flera slag finns att vara kritisk till lagregeln. Det är principiellt orimligt att anställda i småföretag ska ha sämre rättsligt skydd än anställda hos större arbetsgivare. Det finns en risk att regler som endast omfattar småföretag kan vara hämmande för företagens utveckling att växa och bli större. Rätten att göra undantag i turordningen vid arbetsbristuppsägningar i företag med högst tio anställda bör därför avskaffas, vilket innebär att 22 § LAS ska återställas till den lydelse paragrafen hade innan undantaget infördes 2001. Förslag till ny lydelse av 22 § LAS läggs fram i bilaga 3. Bestämmelsen bör träda i kraft den 1 juli 2010.

Vi tillstyrker motionerna K223 yrkande 4 (v), A211 yrkande 13 (v), A241 (s), A258 i denna del (s), A275 (s), A294 (s), A354 (s), A370 (s), A416 (s) och A427 (s).

14. Övriga turordningsfrågor, punkt 15 (v)

av Josefin Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 15 borde ha följande lydelse:

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

2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 14 och 15 samt avslår motionerna

2009/10:A219 av Annie Johansson (c) yrkande 3,

2009/10:A276 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg (båda m),

2009/10:A278 av Claes Västerteg och Jan Andersson (båda c),

2009/10:A335 av Agneta Berliner m.fl. (fp),

2009/10:A353 av Lars U Granberg (s) och

2009/10:A436 av Margareta Cederfelt och Eliza Roszkowska Öberg (båda m).

Ställningstagande

Äldre arbetstagare har en svag position på arbetsmarknaden. De har väsentligt svårare än andra att hitta ett nytt arbete och ordna sin försörjning efter en eventuell uppsägning. Äldre är kraftigt överrepresenterade bland dem som drabbas av långvarig arbetslöshet.

Den 1 januari 1997 försämrades skyddet för äldre vid avsteg från turordningsreglerna i LAS. Det krävs inte längre att den centrala fackliga organisationen ska godkänna avsteg från turordningsregeln när arbetstagare som fyllt 57,5 år omfattas. Den dåvarande regeringens motiv för regeländringen var att förtidspensionering av arbetsmarknadsskäl inte längre var möjlig. Vänsterpartiet menar att det fortfarande finns behov av denna bestämmelse, och man bör därför återinföra den.

Den borgerliga regeringen har under innevarande mandatperiod ytterligare försämrat anställningsskyddet för äldre. En arbetstagare får inte längre tillgodoräkna sig extra anställningstid i samband med uppsägning eller återanställning efter det att hon eller han har fyllt 45 år. LAS bör ändras så att arbetstagare över 45 år får tillgodoräkna sig dubbel anställningstid i samband med uppsägning.

LAS bör därför ändras så att turordningslistan vid uppsägning som berör arbetstagare äldre än 57,5 år ska godkännas av en central arbetstagarorganisation och så att arbetstagare över 45 år får tillgodoräkna sig dubbel uppsägningstid i samband med uppsägning och återanställning.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Mot bakgrund av det ovanstående bör motion A211 yrkandena 14 och 15 (v) bifallas.

15. Företrädesrätt till återanställning, punkt 16 (v)

av Josefin Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 16 borde ha följande lydelse:

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

2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 6, 7 och 10.

Ställningstagande

Företrädesrätt till återanställning innebär att anställda som blir uppsagda på grund av arbetsbrist, eller visstidsanställda som inte får fortsatt anställning, har rätt till återanställning förutsatt att man har varit anställd en viss tid samt har rätt kvalifikationer. Denna regel är viktig för att stärka de anställdas anknytning till arbetsgivarna och därmed upprätthålla tillsvidareanställningen som norm. Företrädesrätten till återanställning infördes för att motverka att oseriösa arbetsgivare godtyckligt säger upp personal enbart för att kunna ersätta dem med andra. Den borgerliga regeringen har

försämrat också denna del av anställningstryggheten. Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning inträder i dag först efter sammanlagt 12 månaders anställning under de senaste 3 åren. Det innebär att stora grupper, framför allt unga människor, ställs utanför det skydd som företrädesrätt till återanställning medför. Det finns en risk för en växande grupp med en permanent svag förankring på arbetsmarknaden som förblir hänvisad till att varva tillfälliga jobb med arbetslöshet. Vänsterpartiet anser därför att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning ska inträda efter sammanlagt 6 månaders anställning under de senaste 2 åren.

Företrädesrätten till återanställning gäller i dag under 9 månader efter att anställningen avslutats. En så pass kort tid med företrädesrätt innebär för många föräldralediga försämrade förutsättningar att utnyttja sin företrädesrätt. Även tillsvidareanställda som är föräldralediga behöver ett starkare skydd för sin företrädesrätt till ny anställning. Ska företrädesrätten vara ett skydd mot godtyckliga uppsägningar måste den förlängas till 12 månader. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Mot bakgrund av det ovanstående bör motion A211 yrkandena 6, 7 och 10 (v) bifallas.

16. Återanställning före uthyrning, punkt 17 (s, v)

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s) och Jennie Nilsson (s).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 17 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 8 och 2009/10:A433 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s).

Ställningstagande

Ända sedan AD-domen i det s.k. Abu Garcia-målet år 2003 har det stått klart att det är fullt legalt att säga upp anställda och anlita helt andra personer för att utföra deras jobb, så länge dessa personer hyrs in från ett bemanningsföretag. Återanställningsrätten för de uppsagda är därmed satt ur spel.

Under 2009 har de långtgående konsekvenserna av denna lucka i lagen blivit uppenbar. I två uppmärksammade fall har arbetsgivare i lagerbranschen sagt upp, eller hotat med att säga upp, fast anställd personal för att ersätta dem med inhyrd arbetskraft. Hotet att ersätta anställda med inhyrda har i de aktuella fallen använts i utpressningssyfte mot de anställda. I det

ena fallet har det skett för att förhandla ned de lokala kollektivavtalen, i det andra för att kunna säga upp fyra anställda utan hänsyn till sedvanliga regler om anställningstid, kvalifikationer osv.

Några av de viktigaste funktionerna med återanställningsrätten i LAS är just att förhindra att uppsägningar används för att tysta ”obekväma” anställda och för att pressa ned villkoren i kollektivavtalen. Att det saknas ett uttryckligt förbud mot att kringgå återanställningsrätten genom att anlita bemanningsföretag strider därför mot själva syftet med lagen. LAS bör därför kompletteras med en tydlig skrivning som säkrar rätten till företräde för uppsagd personal framför inhyrd arbetskraft.

Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Mot bakgrund av det ovanstående bör motionerna A211 yrkande 8 (v) och A433 (s) bifallas.

17. Arbetsgivares uppsägning, punkt 18 (v)

av Josefin Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 18 borde ha följande lydelse:

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

2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 17 och

avslår motion

2009/10:A242 av Björn Lind (s).

Ställningstagande

Begreppet saklig grund är centralt i LAS. Om en arbetsgivare önskar säga upp en anställd ska arbetsgivaren ha saklig grund för sitt beslut. Detta sakskäl ska sedan kunna prövas av AD. Vad som bedöms vara sakliga skäl kan variera över tid beroende på ändrade värderingar och ett förändrat arbetsliv. Vad som inte anses vara saklig grund i en gruva kan anses vara saklig grund i en butik. Att bli uppsagd av personliga skäl är en mycket smärtsam och kränkande upplevelse. Lagstiftaren måste vara medveten om att lagars innehåll och rättsverkan över tid kan förändras och luckras upp. I ett allmänt hårdnande klimat på arbetsmarknaden ökar risken att man hänvisar till personliga skäl för att göra sig av med ”besvärliga” anställda, som exempelvis fackliga förtroendevalda. Det finns oroväckande tecken på att AD gör allt generösare bedömningar av arbetsgivarens rätt att åberopa personliga skäl som grund för uppsägning.

Jag menar att lagstiftningen bör ses över för att öka rättssäkerheten kring begreppet ”personliga skäl” och ge anställda ett bättre skydd mot godtyckliga uppsägningar. Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att ta fram förslag på sådana lagändringar. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Mot bakgrund av det ovanstående bör motion A211 yrkande 17 (v) bifallas.

18. Ogiltigförklaring och skadestånd enligt LAS, punkt 19 (v)

av Josefin Brink (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 19 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2009/10:K223 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkandena 5 och 6 samt 2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 16.

Ställningstagande

Antalet uppsägningar och avskedanden med hänvisning till personliga skäl eller bristande lojalitet har ökat på ett oroväckande sätt på senare år. En anställd som sägs upp av sådana skäl kan visserligen få sitt fall prövat i AD, men även om arbetsgivaren fälls har den anställde inte rätt att få tillbaka sin anställning. Bestämmelsen i 39 § LAS ger i stället utrymme för arbetsgivaren att betala ett relativt lågt skadestånd till den felaktigt avskedade eller uppsagde. Denna ordning gör det tämligen riskfritt att göra sig av med en obekväm anställd på osakliga grunder. Utköpsrätten fungerar i praktiken också som en varningssignal för andra anställda att det är riskabelt att uttala kritik eller utöva sitt fackliga förtroendemannaskap på arbetsplatsen. För den anställde som sagts upp eller avskedats kan det bli svårt att komma tillbaka till arbetslivet efter en process där han eller hon utpekats som ”besvärlig” även om det i lagens mening är arbetsgivaren som gjort fel.

Bestämmelsen i 39 § LAS bör kompletteras så att den felaktigt uppsagde eller avskedade i stället för skadestånd ska ges rätt att få sin anställning tillbaka om han eller hon så önskar.

Nivån på skadeståndet i 39 § LAS bör också höjas, så att det för arbetsgivaren blir mer kännbart att säga upp någon på osaklig grund i det fall den uppsagde eller avskedade inte vill återgå till sin anställning. För att skapa rättvisa i sanktionssystemet bör dessutom en särskild sanktionsavgift införas där beloppets storlek sätts i proportion till företagets omsättning.

Den borgerliga regeringen har under innevarande mandatperiod försämrat anställningsskyddet för äldre. Regeringen har utöver allt annat även beslutat att arbetstagare som fyllt 60 år inte längre får tillgodoräkna sig extra skadestånd i samband med osakliga uppsägningar. LAS bör ändras så att arbetstagare över 60 år får tillgodoräkna sig extra skadestånd i samband med osakliga uppsägningar.

Regeringen bör återkomma till riksdagen med lagförslag i enlighet med det som nu sagts. Detta bör ges regeringen till känna. Motionerna K223 yrkandena 5 och 6 (v) och A211 yrkande 16 (v) bör bifallas.

19. Rätt till heltid, punkt 20 (s, v, mp)

av Berit Högman (s), Sylvia Lindgren (s), Lars Lilja (s), Luciano Astudillo (s), Josefin Brink (v), Ann-Christin Ahlberg (s), Ulf Holm (mp) och Jennie Nilsson (s).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 20 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motionerna
 2009/10:Ju381 av Esabelle Dingizian m.fl. (mp) yrkande 19,
 2009/10:A2 av Berit Högman m.fl. (s) yrkande 4,
 2009/10:A3 av Ulf Holm m.fl. (mp) yrkande 4,
 2009/10:A274 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s),
 2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkande 22,
 2009/10:A396 av Caroline Helmersson-Olsson och Christina Zedell (båda s),
 2009/10:A399 av Carina Hägg m.fl. (s) och
 2009/10:A405 av Berit Högman m.fl. (s) yrkande 4 och
 avslår motionerna
 2009/10:A212 av Josefin Brink m.fl. (v) yrkande 1,
 2009/10:A288 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s),
 2009/10:A293 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s),
 2009/10:A374 av Agneta Lundberg och Eva Sonidsson (båda s),
 2009/10:A382 av Fredrik Lundh m.fl. (s) yrkande 2,
 2009/10:A402 av Anne Ludvigsson m.fl. (s),
 2009/10:A424 av Caroline Helmersson-Olsson m.fl. (s) yrkande 3 och
 2009/10:A425 av Catharina Bråkenhielm och Lars U Granberg (båda s).

Ställningstagande

Många människor jobbar mindre än vad de skulle vilja. Av alla sysselsatta arbetar var fjärde person deltid – vissa för att de inte vill jobba mer, andra för att de inte får. Enligt Arbetsförmedlingen var 36 961 personer deltidsarbetslösa i januari 2010. Majoriteten av dessa är kvinnor. Den huvudsak-

liga orsaken till att kvinnor och män har så olika villkor i arbetslivet måste sökas i det traditionella könsrollsmönstret. De stora grupperna deltidarbetslösa finns inom vård- och omsorgssektorn, handeln, hotellnäringsen, restaurangbranschen och delar av utbildningssektorn. Inom dessa sektorer dominerar kvinnliga arbetstagare, varför den könsbestämda deltidarbetslösheten blir tydlig också av detta. Omfattningen av förvärvsarbetet och sysselsättningsgraden påverkar allt från utvecklings- och karriärmöjligheter till ersättningar från trygghetssystem och tillgången till kompetensutveckling. Därför är krav på jämställda arbetsvillkor av central betydelse.

De som arbetar ofrivillig deltid har, förutom svårigheter att försörja sig på sin lön, en svagare förankring i arbetslivet. Heltid ska vara en rättighet för både kvinnor och män. Det behöver totalt sett arbetas fler timmar för att välfärden ska klaras i framtiden. Att pressa tillbaka deltidarbetslösheten är således bra för alla kvinnor och män som vill jobba mer – och för den framtida tillväxten och välfärden. De borgerliga partierna gick till val med budskapet att det ska löna sig att arbeta. Ändå har villkoren för deltidarbetslösa kraftigt försämrats. Kravet på det antal timmar som man måste ha jobbat för att få a-kassa har höjts, och gränsen för hur många dagar man kan få ersättning som deltidarbetslös har sänkts. Många deltidarbetslösa har fått rådet att säga upp sig, eftersom de annars måste lämna arbetslöshetsförsäkringen. Det är ingen arbetslinje utan en bidragslinje.

För att alla som vill ska få möjlighet att arbeta heltid måste utbudet av heltidsanställningar öka. Just nu pågår avtalsförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. En av de frågor som det framställts krav om är rätten till heltid. Vi socialdemokrater, miljöpartister och vänsterpartister vill att heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet. Vi vill också tydliggöra att det faktum att vi står bakom kravet om allas rätt till heltid inte betyder att allt deltidarbete ska avvecklas. Vår grundinställning är att det i mycket större utsträckning än i dag ska finnas en heltidsanställning i botten. Att det sedan finns många som av olika anledningar vill eller behöver arbeta deltid är en helt annan sak.

Arbetsmarknadens parter bör ges största möjliga utrymme att genom förhandlingar och kollektivavtal lösa frågan om heltid. Det finns goda exempel inom kommuner och landsting runtom i landet där man har beslutat att föreslå att kollektivavtal tecknas enligt principen heltid en rättighet – deltid en möjlighet. Sådana avtal kan tjäna som förebild för större delen av arbetsmarknaden. Vi ser att det finns många fördelar med, men också goda förutsättningar för, att lösa frågan avtalsvägen. Om det skulle visa sig att parterna på arbetsmarknaden inte lyckas träffa breda överenskomelser om rätten till heltid kommer våra partier i det skedet att vara beredda att gå vidare och föreslå en lagstiftad rätt till heltid, t.ex. genom en ändring i LAS. Detta innebär att vi anser att de motioner som förordar avtalslösningar i denna fråga bör bifallas av riksdagen, dvs. Ju381 yrkande 19 (mp), A2 yrkande 4 (s), A3 yrkande 4 (mp), A274 (s), A307 yrkande 22 (mp), A396 (s), A399 (s) och A405 yrkande 4 (s).

20. Rätt till deltid, punkt 21 (mp)

av Ulf Holm (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 21 borde ha följande lydelse:

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

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp) yrkandena 19 och 23.

Ställningstagande

Många lönearbetar mer än de önskar medan andra ofrivilligt inte får tillträde till arbetsmarknaden. Många är också de som har svårt att få ihop livspusslet och känner en stor stress över att inte hinna med. Förkortad arbetstid är därför en reform för ökad livskvalitet och välbefinnande för den enskilde. Miljöpartiet är övertygat om att det med dagens och framtidens produktionsmetoder och produktivitetsutveckling finns ett utrymme för en sammantaget kortare och mer flexibel arbetstid. Inriktningsmålet är 35 timmars arbetsvecka.

Vår uppfattning är att arbetstiden ska vara flexibel under livscykel. Ibland är livssituationen sådan att man kan och vill arbeta mindre än normalarbetstiden medan man under andra perioder kan och vill arbeta mer. Mot den bakgrunden vill Miljöpartiet att den samhälleliga arbetstidsdebatten mer ska inriktas på "livsarbets-tid" än på dagar och veckor i närtid. Med det lyfter vi upp frågan till en nivå av helhet och långsiktig hållbarhet.

Med ett sådant synsätt på arbetstiden är det närmast självklart att Miljöpartiet i ett första steg prioriterar frågan om möjlighet till kortare arbetstid för småbarnsföräldrar med barn under åtta år. Det är en bra reform som ger barnen möjlighet till både förskola och mer tid med sina föräldrar. På motsvarande sätt får föräldrarna möjlighet att både jobba och ha mer tid för barnen.

Miljöpartiet anser att heltidsanställning ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt vill partiet stärka den enskildes möjlighet till deltid, t.ex. genom s.k. önskad sysselsättningsgrad. Modellen innebär att den anställde har en heltidsanställning i botten men samtidigt har möjlighet att genom en överenskommelse med arbetsgivaren skapa en önskad tjänstgöringsgrad. Denna modell prövas nu som projekt i t.ex. landstinget i Kalmar län. Vad som anförs bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Mot bakgrund av det ovanstående bör motion A307 yrkandena 19 och 23 (mp) bifallas.

Särskilt yttrande

Återanställning före uthyrning, punkt 17 (mp)

Ulf Holm (mp) anför:

Ända sedan AD-domen i det s.k. Abu Garcia-målet 2003 har det stått klart att det går att säga upp anställda och anlita helt andra personer för att utföra de uppsagdas jobb, så länge dessa personer hyrs in från ett bemanningsföretag.

Under 2009 har konsekvenserna av denna dom i AD uppenbarats alltmer. I flera uppmärksammade fall har arbetsgivare sagt upp, eller hotat med att säga upp, fast anställd personal för att ersätta dem med inhyrd arbetskraft. Att konsekvenserna av domen nu framgår allt tydligare har med stor sannolikhet att göra med lågkonjunkturen, men det visar också att LAS är i behov av en översyn på denna punkt. Det är uppenbart att arbetsgivare nu använder möjligheten att hyra in arbetskraft på ett sätt som inte har varit tänkt.

Miljöpartiet har noterat att frågan om uppsagda arbetstagares företrädesrätt till återanställning är aktuell i de pågående avtalsförhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter. Miljöpartiet hoppas att parterna kan nå en uppgörelse om hur företrädesrätten ska hanteras framöver i förhållande till inhyring av arbetskraft. Miljöpartiet kan dock inte helt utesluta att det kan bli nödvändigt med en ändring i LAS för det fall att arbetsmarknadens parter misslyckas med att säkra återställningsrätten för uppsagda arbetstagare eller på annat sätt hitta en lösning på problemet.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
3. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Följdmotionerna

2009/10:A8 av Hans Stenberg m.fl. (s):

1. Riksdagen avslår regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.
2. Riksdagen avslår regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.
3. Riksdagen avslår regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

2009/10:A9 av Berit Högman m.fl. (s, v, mp):

1. Riksdagen avslår proposition 2009/10:48.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om villkoren för fackliga stridsåtgärder.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige ska ratificera ILO:s konvention 94.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om utstationerad arbetskraft.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av ett juridiskt bindande socialt protokoll på EU-nivå.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning för att få en långsiktig lösning som värnar den svenska kollektivavtalsmodellen.

Motioner väckta med anledning av skrivelse 2008/09:198

2009/10:A2 av Berit Högman m.fl. (s):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om heltid som en rättighet och deltid som en möjlighet.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en begränsningsregel för antalet på varandra följande visstidsanställningar hos samma arbetsgivare.

2009/10:A3 av Ulf Holm m.fl. (mp):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att heltidsanställning ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en lagstiftning som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att använda sig av anställningsformen tidsbegränsad anställning.

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2009

2009/10:K223 av Josefin Brink m.fl. (v):

4. Riksdagen beslutar att avskaffa möjligheten till undantag i 22 § LAS i enlighet med vad som anförs i motionen.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att bestämmelsen i 39 § lagen om anställningsskydd bör kompletteras så att den felaktigt uppsagde eller avskedade i stället för skadestånd ska kunna få rätt att få sin anställning tillbaka om han eller hon så önskar.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att nivån på skadeståndet i 39 § LAS bör höjas, så att det för arbetsgivaren blir mer kännbart att säga upp någon på osaklig grund i det fall den avskedade eller uppsagde inte vill återgå till sin anställning.

2009/10:Sk407 av Lars Ohly m.fl. (v):

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ratificera ILO:s konvention nr 94.

6. Riksdagens tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen i den fortsatta hanteringen av Lissabonfördraget och åtgärder med anledning av Lavaldomen säkerställer att åtgärderna inte kommer i konflikt med Sveriges åtaganden enligt ILO:s konventioner.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning om arbetsgivaransvaret på en alltmer fragmentiserad arbetsmarknad.

2009/10:Sk481 av Claes-Göran Brandin och Lars Mejern Larsson (båda s):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ställa krav på skriftliga avtal vid uthyrning av arbetskraft för att försvåra oseriös verksamhet.

2009/10:Ju381 av Esabelle Dingizian m.fl. (mp):

19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att heltidsanställning ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden.
23. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en lagstiftning som begränsar arbetsgivarnas möjligheter att använda sig av anställningsformen tidsbegränsad anställning.

2009/10:Kr308 av Peter Eriksson m.fl. (mp):

14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen ska återkomma till riksdagen med förslag på regelförändringar för att underlätta för egenanställningslösningar.

2009/10:A202 av Jörgen Johansson och Staffan Danielsson (båda c):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att skyndsamt göra en översyn av arbetsrätten och i första hand LAS i syfte att anpassa lagstiftningen till dagens förhållanden.

2009/10:A211 av Josefin Brink m.fl. (v):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att allmän visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning efter sammanlagt 12 månaders anställning under en femårsperiod.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att maxtiden för olika former av visstidsanställningar bör vara sammanlagt 36 månader under en femårsperiod.

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att säsongsanställning ska utgå som särskild anställningsform i lagen om anställningsskydd (LAS).
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att provanställning bör ingå i ramtiden för allmän visstidsanställning.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att en arbetstagare som får en provanställning avbruten bör ha rätt att begära en skriftlig motivering till beslutet.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kvalifikationstiden för företrädesrätten till återanställning ska vara sammanlagt 6 månaders anställning under en tvåårsperiod.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att återanställningsrätten bör förlängas från dagens 9 månader till att gälla 12 månader fr.o.m. anställningens slut.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om företrädesrätt gentemot inhyrd personal.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att 32 § LAS bör omfatta situationer då en arbetsgivare avser att träffa avtal om en tidsbegränsad anställning.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetsgivaren bör vara skyldig att lämna information om nya arbetstillfällen till alla lediga arbetstagare oavsett deras anställningsform.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tydligare personsamband för vikariat.
13. Riksdagen beslutar att avskaffa undantagsreglerna för turordningsregler i företag med färre än tio anställda.
14. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till lagändring av turordningslistan vid uppsägning som berör arbetstagare äldre än 57 ½ år.
15. Riksdagen beslutar att lagen om anställningsskydd ändras så att arbetstagare över 45 år får tillgodoräkna sig dubbel anställningstid i samband med uppsägning och återanställning.
16. Riksdagen beslutar att lagen om anställningsskydd återställs så att arbetstagare över 60 år får tillgodoräkna sig extra skadestånd i samband med osakliga uppsägningar.
17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör utreda hur rättssäkerheten kring begreppet ”personliga skäl” kan öka och ge anställda ett bättre skydd mot godtyckliga uppsägningar.

18. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av 17 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder enligt vad som anförs i motionen om höjda varselavgifter.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en förstärkning av den fackliga vetorätten i 38–39 §§ LAS.
20. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avsaknad av kollektivavtal enskilt ska kunna utgöra grund för facklig vetorätt enligt 38–40 §§ MBL.
21. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att arbetstagarbegreppet måste utvidgas så att alla som de facto är arbetstagare omfattas av arbetsrätten.
22. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om avskaffande av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.
23. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om generella arbetsrättsliga regler för anställda i arbetsgivarens hushåll och att i dialog med berörda parter arbeta med dess praktiska tillämpning.

2009/10:A212 av Josefin Brink m.fl. (v):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagen om anställningsskydd bör ändras så att heltid blir en rättighet med möjlighet till undantag i avtal.

2009/10:A215 av Karin Pilsäter och Christer Nylander (båda fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avskaffa fackliga organisationers vetorätt mot entreprenad enligt MBL.

2009/10:A216 av Karin Pilsäter m.fl. (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utvidga tvåpersonersundantaget i LAS till alla företag.

2009/10:A219 av Annie Johansson (c):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att återupprätta den svenska modellen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avskaffa lagen om anställningsskydd (LAS) till förmån för starka och goda avtal mellan arbetsmarknadens parter.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att i ett första steg avskaffa turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd.

2009/10:A223 av Lena Asplund (m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över återanställningsskyddet i LAS (lagen om anställningsskydd).

2009/10:A233 av Finn Bengtsson och Bengt-Anders Johansson (båda m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en översyn syftande till en förbättrad arbetsmarknad för unga.

2009/10:A236 av Sofia Larsen (c):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en ny flexibel arbetsmarknadsmodell.

2009/10:A238 av Sofia Larsen och Birgitta Sellén (båda c):

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

2009/10:A240 av Erik Ullenhag m.fl. (fp):

Riksdagens tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en anställningsform för lärlingar som medger särskilda anställningsvillkor och lärlingslön.

2009/10:A241 av Kurt Kvarnström m.fl. (s):

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

2009/10:A242 av Björn Lind (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att 11 § lagen om anställningsskydd i sin äldre lydelse bör avskaffas.

2009/10:A244 av Billy Gustafsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att överväga riktade informationsinsatser till egenföretagare, särskilt enmansföretagare.

2009/10:A248 av Ulf Berg och Margareta B Kjellin (båda m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ge arbetstagare rätt att arbeta även efter 67 års ålder.

2009/10:A249 av Renée Jeryd m.fl. (s):

5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om svenska lagar och anställningsvillkor.

2009/10:A251 av Phia Andersson (s):

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

2009/10:A255 av Kerstin Lundgren (c):

Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av LAS i enlighet med vad som anförs i motionen.

2009/10:A258 av Göte Wahlström m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tidsbegränsade anställningar och turordningsregler.

2009/10:A261 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Claes-Göran Brandin (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ratificera ILO:s konvention 94.

2009/10:A266 av Billy Gustafsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över behovet av tydliga och effektiva regler på den svenska arbetsmarknaden.

2009/10:A267 av Ameer Sachet (s):

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

2009/10:A269 av Ann-Christin Ahlberg (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ratificering av ILO:s konvention 94 och rätt till heltid vid upphandlingar.

2009/10:A271 av Jennie Nilsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av yttranderätt för den fackliga organisationen på arbetsplatsen vid offentlig upphandling.

2009/10:A274 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s):

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

2009/10:A275 av Carina Adolfsson Elgestam m.fl. (s):

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

2009/10:A276 av Eva Bengtson Skogsberg och Betty Malmberg (båda m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över turordningsreglerna för små och medelstora företag.

2009/10:A278 av Claes Västerteg och Jan Andersson (båda c):

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

2009/10:A280 av Fredrick Federley och Annie Johansson (båda c):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett återupprättande av balans på arbetsmarknaden.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en tydligt reglerad proportionalitetsprincip.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa ett förbud mot blockader på arbetsplatser där fackförbunden inte har medlemmar.

2009/10:A287 av Krister Örnfjäder (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om förbättringar av villkoren för ungdomar på arbetsmarknaden.

2009/10:A288 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s):

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

2009/10:A292 av Eva-Lena Jansson och Lennart Axelsson (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om den svenska modellen och om att svenska kollektivavtal ska gälla på den svenska arbetsmarknaden.

2009/10:A293 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av åtgärder för att anpassa arbetslivet efter människors livssituation.

2009/10:A294 av Lennart Axelsson och Eva-Lena Jansson (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att möjligheten till undantag från turordningsreglerna vid uppsägning ska tas bort.

2009/10:A296 av Christina Axelsson (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen i EU bör verka för att EG:s utstationeringsdirektiv återfår minimikaraktern och att upprätta ett socialt protokoll i EU:s lagstiftning.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att vid införandet av tjänstedirektivet kräva rättsligt biträde samt att Sverige ratificerar ILO-konvention 94.

2009/10:A302 av Ulrika Karlsson i Uppsala (m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av en vid översyn och utvärdering av lagstiftningen på arbetsmarknaden.

2009/10:A307 av Maria Wetterstrand m.fl. (mp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen bör bjuda in arbetsmarknadens parter till överläggningar som syftar till att huvudavtalsförhandlingarna återupptas.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Sverige måste ändra i det svenska genomförandet av EU:s direktiv på ett sätt som säkrar fackliga rättigheter och motverkar lönedumpning.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att regeringen ska verka för att EU:s utstationeringsdirektiv ska omarbetas så att det bättre säkrar att utländska företag följer svenska kollektivavtal och lagar.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lagar och regelverk som omöjliggör att samtidigt vara både anställd och företagare måste undanröjas.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om möjligheten till kortare arbetstid för småbarns-föräldrar.
22. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att heltidsanställning ska vara norm på den svenska arbetsmarknaden.
23. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att de anställda ska ha utökad rätt till deltid-arbete t.ex. genom modellen önskad sysselsättningsgrad.

2009/10:A309 av Göte Wahlström m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om helhetssyn vad gäller anställningsskydd.

2009/10:A310 av Ingemar Vänerlov (kd):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ändring i lagen om anställningsskydd.

2009/10:A313 av Nils Oskar Nilsson (m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om gällande regler kring pensionsåldern.

2009/10:A315 av Isabella Jernbeck (m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om lagen om anställningsskydd (LAS).

2009/10:A321 av Lennart Sacrédeus och Otto von Arnold (båda kd):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att föreslå att en proportionalitetsprincip införs vid konflikter i linje med förslaget i utredningen Medling och lönebildning (SOU 1998:141).

2009/10:A322 av Christer Engelhardt (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om kollektivavtal och pension.

2009/10:A332 av Agneta Berliner m.fl. (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avskaffa facketts vetorätt i MBL.

2009/10:A333 av Agneta Berliner m.fl. (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att införa en proportionalitetsregel som begränsar konflikträtten.

2009/10:A334 av Agneta Berliner m.fl. (fp):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ta bort möjligheten till strids- och sympatitåtgärder mot företag när den enda anledningen är att de inte har kollektivavtal.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att stridsåtgärder mot tredje part inte ska vara tillåtna.

2009/10:A335 av Agneta Berliner m.fl. (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att turordningsreglerna i lagen om anställningstrygghet (LAS) bör avskaffas helt för företag med upp till 50 anställda och att 10 personer i övriga företag får undantas från turordningsreglerna.

2009/10:A342 av Kurt Kvarnström och Raimo Pärssinen (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att överväga en översyn av lagen om anställningsskydd och sjukskrivna.

2009/10:A344 av Kurt Kvarnström m.fl. (s):

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

2009/10:A353 av Lars U Granberg (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att klargöra lagtext och tillhörande förarbete.

2009/10:A354 av Lars U Granberg (s):

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

2009/10:A356 av Billy Gustafsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om medbestämmandelagen (MBL).

2009/10:A360 av Jan Björkman m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att se över reglerna för företagens ansvar vid nedläggningar och flytt av verksamheter.

2009/10:A370 av Fredrik Olovsson (s):

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

2009/10:A374 av Agneta Lundberg och Eva Sonidsson (båda s):

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

2009/10:A376 av Renée Jeryd och Christina Oskarsson (båda s):

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

2009/10:A382 av Fredrik Lundh m.fl. (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tryggare anställningar.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ökade möjligheter till heltid.

2009/10:A384 av Göran Persson i Simrishamn (s):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att ändra lagstiftningen så att de fackliga organisationerna får större befogenheter att kontrollera företag som de har avtal med.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att verka för ett europeiskt LO.

2009/10:A396 av Caroline Helmersson-Olsson och Christina Zedell (båda s):

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

2009/10:A399 av Carina Hägg m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att heltid ska vara en rättighet och deltid en möjlighet.

2009/10:A402 av Anne Ludvigsson m.fl. (s):

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

2009/10:A405 av Berit Högman m.fl. (s):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att skapa fler fasta heltidsarbeten.

2009/10:A408 av Mikael Oscarsson och Lennart Sacrédeus (båda kd):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att utöka provanställningstiden från dagens sex till tolv månader.

2009/10:A411 av Siw Wittgren-Ahl (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om skyddet mot godtyckliga uppsägningar.

2009/10:A416 av Börje Vestlund m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över undantaget i lagen om anställningsskydd som gäller att arbetsgivare kan undanta två personer från turordningslistan vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

2009/10:A424 av Caroline Helmersson-Olsson m.fl. (s):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om rätten till bra arbetsvillkor oavsett ålder på arbetsmarknaden.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om heltid som norm på arbetsmarknaden för att stärka ungdomars och kvinnors möjlighet till ekonomisk självständighet.

2009/10:A425 av Catharina Bråkenhielm och Lars U Granberg (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om möjligheter för föräldrar till barn med funktionshinder att gå ned i tid.

2009/10:A427 av Christina Oskarsson och Renée Jeryd (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om undantaget från turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd.

2009/10:A433 av Gunilla Carlsson i Hisings Backa m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om företrädesrätt till återanställning enligt lagen om anställningsskydd.

2009/10:A436 av Margareta Cederfelt och Eliza Roszkowska Öberg (båda m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avveckla turordningsreglerna för företag med färre än tio anställda.

2009/10:A437 av Birgitta Ohlsson m.fl. (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att tillsätta en utredning med syftet att höja pensionsåldern men också utreda hur äldres arbetskraft bättre kan tas till vara.

2009/10:A442 av Ulrika Karlsson i Uppsala (m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om proportionalitetsprincip vid fackliga stridsåtgärder.

2009/10:A444 av Hans Hoff (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att se över arbetsrättslagstiftningen.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

1 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

dels att 5 och 9 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas två nya paragrafer, 5 a och 9 a §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §¹

En arbetsgivare ska, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

– 2 §, 5 § *andra och tredje stycket*, 7 § *första och andra stycket*, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),

– 2 §, 4 § *första stycket* och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),

– 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, samt

– 1 kap. 4 och 5 §§, 2 kap. 1–4 och 18 §§ samt 5 kap. 1 och 3 §§ diskrimineringslagen (2008:567).

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), *dock inte 12 §*, lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete, *dock inte 16 §*, arbetsmiljölagen (1977:1160), lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget, *dock med den begränsningen i fråga om 1 § andra stycket att 12 § arbetstidslagen inte gäller*, lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell

¹ Senaste lydelse 2008:573.

privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

Vad som sägs i första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

järnvägstrafik, dock med den begränsningen i fråga om 1 § tredje stycket att 12 § arbets-tidslagen inte gäller, samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

Det som sägs i första och andra styckena hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren.

5 a §

En stridsåtgärd mot en arbetsgivare i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för utstationerade arbetstagare får vidtas endast om de villkor som krävs

1. motsvarar villkoren i ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen,

2. bara avser minimilön eller andra minimivillkor på de områden som avses i 5 §, och

3. är förmånligare för arbetstagarna än det som följer av 5 §.

En sådan stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket.

9 §²

Arbetsmiljöverket *skall* vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i

Arbetsmiljöverket *ska* vara förbindelsekontor och tillhandahålla information om de arbets- och anställningsvillkor som kan bli tillämpliga vid en utstationering i

² Senaste lydelse 2001:65.

Sverige.

För information om kollektivavtal som kan komma att bli tillämpliga skall Arbetsmiljöverket hänvisa till berörda kollektivavtalsparter.

Arbetsmiljöverket skall även samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz.

Sverige.

Arbetsmiljöverket ska även hjälpa till med information om sådana kollektivavtalsvillkor som kan komma att krävas med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a § eller som annars kan komma att bli tillämpliga.

Arbetsmiljöverket ska samarbeta med motsvarande förbindelsekontor i andra länder inom EES och i Schweiz.

9 a §

En arbetstagarorganisation ska ge in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a §.

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

dels att 42 § ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas två nya paragrafer, 41 c och 42 a §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

41 c §

En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig.

42 §¹

Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får *ej* anordna eller på annat sätt *föranleda* olovlig stridsåtgärd. *Sådan* organisation får *ej* heller genom understöd eller på annat sätt medverka vid olovlig stridsåtgärd. *Organisation som själv är bunden av kollektivavtal är även skyldig att, om olovlig stridsåtgärd av medlem förestår eller pågår, söka hindra åtgärden eller verka för dess upphörande.*

En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt ge upphov till en olovlig stridsåtgärd. En sådan organisation får inte heller genom understöd eller på något annat sätt medverka vid en olovlig stridsåtgärd.

En organisation som själv är bunden av ett kollektivavtal är skyldig att, om en olovlig stridsåtgärd av en medlem förestår eller pågår, försöka hindra åtgärden eller verka för att den upphör.

Har någon vidtagit olovlig stridsåtgärd, får annan icke delta i åtgärden.

Om någon har vidtagit en olovlig stridsåtgärd, får ingen annan delta i den.

Bestämmelserna i första stycket första och andra meningarna gäller endast när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag är direkt tillämplig på.

42 a §

Bestämmelserna i 42 § första stycket ska inte tillämpas när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden

¹ Senaste lydelse 1991:681.

som denna lag inte är direkt tillämplig på.

Trots första stycket ska 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

3 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 2 kap. 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap.

1 §¹

Arbetsdomstolen *skall* som första domstol *uppta* och avgöra tvist som väcks av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal, om målet gäller

Arbetsdomstolen *ska* som första domstol *ta upp* och avgöra tvist som väcks av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller av arbetsgivare som själv slutit kollektivavtal, om målet gäller

1. tvist om kollektivavtal eller annan arbetstvist som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

2. arbetstvist i övrigt under förutsättning att kollektivavtal gäller mellan parterna eller att enskild arbetstagarare som berörs av tvisten sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtal vilket arbetsgivaren är bunden av.

Arbetsdomstolen är behörig domstol enligt första stycket även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Gemensamt med arbetstvist enligt första eller andra stycket får handläggas även annan arbetstvist mellan samma eller olika parter, om domstolen med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner sådan handläggning lämplig. När det föreligger skäl, kan domstolen åter särskilja målen.

Arbetsdomstolen är alltid behörig att som första domstol ta upp och avgöra en tvist om stridsåtgärd som avses i 41 och 41 b §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsdomstolen är alltid behörig att som första domstol ta upp och avgöra en tvist om stridsåtgärd som avses i 41, 41 b och 41 c §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.

¹ Senaste lydelse 2000:164.

BILAGA 3

Reservanternas lagförslag

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

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

Nuvarande lydelse

Reservanternas föreslagna lydelse

22 §

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

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

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

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetsta-

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist *ska* arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

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

Arbetstagarens plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda

gares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2010.

2. Äldre föreskrifter om turordning enligt 22 § ska tillämpas i samband med förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, om förhandlingen har begärts före lagens ikraftträdande.

BILAGA 4

Konstitutionsutskottets yttrande
2009/10:KU5y

Åtgärder med anledning av Lavaldomen

Till arbetsmarknadsutskottet

Arbetsmarknadsutskottet har den 19 januari 2010 beslutat att bereda konstitutionsutskottet tillfälle att yttra sig i frågan om något av lagförslagen i proposition 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen begränsar fri- och rättigheter på ett sådant sätt att 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen är tillämpligt.

Utskottet har inhämtat yttrande från Lagrådet.

Utskottets överväganden

Det särskilda lagstiftningsförfarandet

Enligt 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen ska förslag till lag som avser en rad fri- och rättigheter eller till lag om ändring eller upphävande av sådan lag om det inte avslås av riksdagen vila i minst tolv månader på yrkande av minst tio av riksdagens ledamöter. Riksdagen får dock anta förslaget direkt om minst fem sjättedelar av de röstande enas om beslutet.

Konstitutionsutskottet prövar för riksdagens vidkommande huruvida tredje stycket är tillämpligt i fråga om ett visst lagförslag (2 kap. 12 § femte stycket)

Enligt 4 kap. 11 § riksdagsordningen får konstitutionsutskottet inte avge förklaring att 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen inte är tillämpligt i fråga om ett visst lagförslag utan att Lagrådet har yttrat sig.

Om det finns ett yrkande enligt 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen att ett lagförslag ska vila i minst tolv månader, och om lagförslaget vid omröstningen inte uppnår den majoritet av fem sjättedelar av de röstande som krävs enligt denna bestämmelse i regeringsformen för omedelbart antagande av förslaget, ska förslaget enligt tilläggsbestämmelsen 5.4.1 i riksdagsordningen hänvisas till konstitutionsutskottet för prövning enligt femte stycket i nämnda paragraf i regeringsformen om vilandeförfarandet är tillämpligt i fråga om lagförslaget. Om konstitutionsutskottet har förklarat att förfarandet är tillämpligt ska riksdagen på nytt pröva om förslaget kan avslås eller omedelbart antas.

När det gäller riksdagsförfarandet i lagstiftningsärenden om rättighetsbegränsningar framhöll Rättighetsskyddsutredningen (SOU 1978:32, s. 101) att om det aktuella förslaget bereds i något annat utskott än konstitutionsutskottet kan det vara ändamålsenligt att detta utskott under beredningen inhämtar konstitutionsutskottets yttrande i frågan. Om konstitutionsutskottet sålunda redan har yttrat sig behövs givetvis ingen ny remiss dit (dvs. vid kammarbehandlingen). Någon uttrycklig föreskrift behövdes inte. Ett i vederbörlig ordning framställt yrkande att förslaget ska vila får, om konstitutionsutskottet redan har förklarat att förslaget angår rättighetsbegränsning, självfallet den konsekvensen att förslaget kan antas omedelbart endast med fem sjättedels majoritet. Utredningen framhöll vidare att om konstitutionsutskottet å andra sidan vid sin prövning kommit fram till att förslaget inte angår begränsning av ifrågavarande slag, något som förutsätter att Lagrådet har yttrat sig i frågan, ska uppskovsyrkandet inte föranleda någon åtgärd, utan talmannen ska omedelbart föredra förslaget för avgörande enligt allmänna regler.

Fri- och rättigheter som omfattas av det särskilda förfarandet

Det skydd som i 2 kap. regeringsformen ges för fri- och rättigheter gäller gentemot "det allmänna". Detta anges uttryckligen i flera av kapitlets paragrafer, bl.a. 1 §, men är även fallet i fråga om några andra paragrafer. Bestämmelsen i 17 § om rätt till stridsåtgärder kan ses som undantag från denna regel.

Bland de fri- och rättigheter som varje medborgare är tillförsäkrad gentemot det allmänna och som omfattas av det särskilda lagstiftningsförfarandet finns föreningsfriheten: frihet att sammansluta sig med andra för allmänna eller enskilda syften (2 kap. 1 § första stycket 5 regeringsformen). Däremot omfattas inte den rättighet som anges i 2 kap. 17 § regeringsformen och som innebär att förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare har rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om inte annat följer av lag eller avtal.

I grundlagskommentaren (Holmberg m.fl., andra upplagan, s. 164) framhålls att föreskriften om facklig konflikträtt infördes i regeringsformen efter förslag i motioner vid 1973 års riksmöte. Det rättsliga skydd som paragrafen ger är enligt kommentaren inte särskilt starkt. Inom Fri- och rättighetsutredningen väcktes ett förslag om att skyddet skulle stärkas, men tanken rön-te ringa förståelse hos arbetstagarnas fackliga organisationer.

Det särskilda förfarandet för rättighetsbegränsande lagstiftning infördes på förslag av Rättighetsskyddsutredningen (SOU 1978:34). I specialmotiveringen till författningsförslagen framhöll utredningen beträffande föreningsfriheten (s. 186) att föreningsrättsspörsmål mellan staten som arbetsgivare och dess arbetstagare faller vid sidan av föreningsskyddet i 2 kap. regeringsformen. Inte heller berörs detta föreningsfrihetsskydd t.ex. av lagstiftningsåtgärder för att avbryta fackliga stridsåtgärder, vare sig lagen utformas som en tjänstepliktslag eller som en lag som förnyar giltigheten av ett utlupet kollektivavtal. Inte heller den lagstiftning som ger vissa organisationer en viss förmånsställning berör regeringsformens föreningsfrihetsskydd (för andra konkurrerande organisationer). Exempel på sådan lagstiftning förekommer på arbetsmarknaden och hyresmarknaden. Sådana bestämmelser som nämnts omfattas alltså enligt utredningen inte av det särskilda beslutsförfarandet. Utredningen underströk att den fackliga konflikträtten överhuvudtaget inte omfattas av detta.

Rättighetsskyddsutredningen diskuterade särskilt frågan om lagstiftning om den fackliga konflikträtten skulle komma i fråga för det särskilda beslutsförfarandet (SOU 1978:34, s. 72). I och för sig skulle man enligt utredningen kunna låta lagstiftning av detta slag som är av mer stadigvarande karaktär vara omfattad av ett särskilt beslutsförfarande. Som exempel på en sådan lag pekade utredningen på reglerna om fredsplikt i medbestämmandelagen. Utredningen framhöll emellertid att erfarenheterna visat att statsmakterna undantagsvis anser det nödvändigt att avbryta pågå-

ende stridsåtgärd genom lag. Det senaste exemplet var då Saco/SR-konflikten 1971. Skulle en sådan lag över huvud taget vara meningsfull måste den kunna beslutas snabbt. Rättighetsskyddsutredningen ansåg därför att en lag som begränsar den fackliga konflikträtten inte ska behöva beslutas med särskilt förfarande enbart på denna grund.

Rättighetsskyddskommitténs förslag fördes i allt väsentligt fram till riksdagen (prop. 1978/79:195). Konstitutionsutskottet framhöll att vad som anförts i Rättighetsskyddsutredningens betänkande och i propositionen om det nya lagstiftningsförfarandet och dess tillämplighet i olika fall enligt utskottets mening borde ge god vägledning för kommande praxis (bet. 1978/79:39 s. 9).

Regeringens förslag i proposition 2009/10:48

I propositionen föreslås att en facklig stridsåtgärd mot en utländsk arbetsgivare i syfte att få till stånd ett kollektivavtal för arbetstagare som utstationeras i Sverige får vidtas endast under vissa förutsättningar. De villkor som krävs av den svenska arbetstagarorganisationen ska (1) motsvara villkoren i ett centralt branschavtal som tillämpas i Sverige på motsvarande arbetstagare, (2) bara avse minimilön eller andra minimivillkor på vissa områden, och (3) vara förmånligare för arbetstagarna än det som följer av lag. En sådan stridsåtgärd får inte vidtas om arbetsgivaren visar att arbetstagarna redan har villkor som är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt, centralt branschavtal. En stridsåtgärd som vidtas trots att dessa förutsättningar inte är uppfyllda ska anses olovlig enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Arbetsmiljöverket ska hjälpa till med information om kollektivavtalsvillkor som kan komma att bli tillämpliga vid en utstationering. En arbetstagarorganisation ska lämna in sådana kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att gå till strid för. En utstationerande arbetsgivare ska inte behöva följa arbetstidslagstiftningens bestämmelser om att arbetstagarna ska få besked om ändringar i arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 april 2010.

Regeringens föreslår en ändring i 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen). Ändringen innebär att utstationerande arbetsgivare inte behöver tillämpa arbetstidslagstiftningens bestämmelser om att arbetstagarna ska få besked om ändringar i arbetstidens förläggning en viss tid i förväg.

I en ny 5 a § föreslås en reglering av rätten att vidta fackliga stridsåtgärder i syfte att genom kollektivavtal få till stånd en reglering av villkoren för arbetstagare som en utländsk arbetsgivare utstationerar i Sverige. Paragrafen har i huvudsak utformats i enlighet med Lagrådets förslag. Den anger vilka förutsättningar som måste vara uppfyllda för att en stridsåtgärd ska få vidtas.

I 9 § föreslås en ändring som innebär att Arbetsmiljöverket får en skyldighet att hjälpa till med information om kollektivavtalsvillkor som en svensk arbetstagarorganisation kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder enligt 5 a § och om kollektivavtalsvillkor som annars kan komma att bli tillämpliga.

I en ny 9 a § föreslås en bestämmelse om att en arbetstagarorganisation ska ge in kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket som organisationen kan komma att kräva med stöd av stridsåtgärder i enlighet med 5 a §.

Regeringen föreslår vidare ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad MBL. I en ny 41 c § föreslås en bestämmelse om att en stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § utstationeringslagen är olovlig. Det innebär bl.a. att medbestämmandelagens skadeståndsregler är tillämpliga vid sådana stridsåtgärder. I en ny 42 a § föreslås en bestämmelse som innebär att organisationernas ansvar för fredsplikten enligt 42 § första stycket gäller inte bara då medbestämmandelagen är direkt tillämplig på arbetsförhållandena utan även när en stridsåtgärd vidtas mot en arbetsgivare som utstationerar arbetstagarare i Sverige enligt utstationeringslagen (då MBL normalt inte är direkt tillämplig på arbetsförhållandena).

Slutligen föreslår regeringen i propositionen en ändring i 2 kap. 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister som innebär att Arbetsdomstolen ska vara behörig att ta upp och avgöra en tvist om en sådan stridsåtgärd som avses i 41 c § medbestämmandelagen.

Europakonventionen och föreningsfriheten

De nu föreslagna bestämmelserna i 5 a § och 9 a § i utstationeringslagen samt i 41 c §, 42 § och 42 a § medbestämmandelagen har betydelse för de fackliga organisationernas möjligheter att teckna kollektivavtal och vidta stridsåtgärder.

Enligt 2 kap. 23 § regeringsformen får lag eller annan föreskrift ej meddelas i strid med Sveriges åtaganden på grund av den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

I samband med införandet av denna bestämmelse underströk konstitutionsutskottet (bet. 1993/94:KU24 s. 19) att en allmän tolkningsprincip är att våra författningar är förenliga med våra internationella åtaganden och att de därför ska tolkas i fördragsvänlig anda, s.k. fördragskonform tolkning. I propositionen (prop. 1993/94:117) framhöll regeringen att en inkorporering av Europakonventionen syftade till att förstärka medborgarnas fri- och rättighetsskydd. Detta syfte tillgodosågs genom att i den mån det skydd som konventionen nu eller i framtiden ger är starkare än det som följer av regeringsformens fri- och rättighetsskydd eller av allmänna rättsprinciper det i praktiken är konventionens bestämmelser som ska tillämpas. Ur medborgarens perspektiv innebär en inkorporering att han är

berättigad till det skydd som såväl grundlagen som konventionen ger. Lagstiftaren är bunden att iakttä de begränsningar som följer såväl av grundlagen som av konventionen. Regeringen pekade på att genom den vidare rättsutvecklingen hos konventionsorganen kunde en i konventionen given rättighet komma att preciseras på ett sätt som medför att skyddet går längre än motsvarande regel i grundlagen.

Enligt artikel 11:1 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna har var och en rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. Enligt 11:2 får utövandet av dessa rättigheter inte underkastas andra inskränkningar än sådana som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till statens säkerhet eller den allmänna säkerheten, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter. Denna artikel hindrar inte att det för medlemmar av de väpnade styrkorna, polisen eller den statliga förvaltningen görs lagliga inskränkningar i utövandet av de nämnda rättigheterna.

Rätten att strejka har ansetts inte vara garanterad genom artikel 11 (Hans Danelius, *Mänskliga rättigheter i europeiskt perspektiv*, tredje upplagan, 2007, s. 419). Enligt Danelius är det som skyddas fackföreningars rätt att företräda medlemmarnas intressen på ett effektivt sätt. Strejk kan i detta sammanhang vara en viktig metod, men det finns också andra medel att främja detta ändamål (*Schmidt och Dahlström mot Sverige* samt kommissionens mål 10365/83 *mot Tyskland*). I *Unison mot Förenade Konungariket* hade en av en fackförening utlyst strejk förbjudits av domstol, och detta ansågs i Europadomstolen inte strida mot artikel 11, eftersom det fanns andra möjligheter fackföreningen att verka för medlemmarnas intressen. På motsvarande sätt hade i *Federation of Offshore Workers' Trade Unions m.fl. mot Norge* en strejk på oljeplattformarna avbrutits genom tvångsmedling, och detta ansågs som en proportionerlig åtgärd som inte stred mot artikel 11.

Efter det att boken *Mänskliga rättigheter i europeiskt perspektiv* gavs ut 2007 har Europadomstolen meddelat ett par domar som berör strejkrätten.

Domstolen framhöll i fallet *Demir och Baykara mot Turkiet* (30 november 2008) att rätten att kollektivavtalsförhandla med arbetsgivaren ingår som ett väsentligt element i den fackliga föreningsfriheten och att den följaktligen skyddas av den europeiska konventionen om mänskliga rättigheter. Mot denna bakgrund bedömde domstolen att den aktuella arbetstagarorganisationen hade rätt att engagera sig i kollektivavtalsförhandlingar med arbetsgivaren. Denna rättighet utgjorde en del förbunden med rättigheten att engagera sig i fackföreningsaktiviteter så som de skyddas av artikel 11 i konventionen.

I målet *Enerji Yapi-Sol mot Turkiet* (21 april 2009) anknöt domstolen till den nyssnämnda domen och förde därvid ett resonemang kring förhållandet mellan artikel 11 och rätten att vidta konfliktåtgärder.

I detta fall anser domstolen på grundval av dessa principer att den sökande fackföreningen har påverkats direkt av det aktuella cirkuläret och att fackföreningen kan hävda att utövandet av dess föreningsfrihet har kränkts. Domstolen noterar att cirkulär nr 1996/21 förbjöd tjänstemän att delta i en nationell strejkdag organiserad inom ramen för det aktuella fackförbundets (Förbundet för offentliga sektorns fackföreningar) planerade åtgärder för att offentliganställda skulle tillerkännas rätt till kollektivavtal. De som deltog i den nationella strejkdagen blev föremål för disciplinära åtgärder (se punkten 9 ovan i domen). Villkoren i konventionen kräver att lagen bör tillåta fackföreningar att, på ett sätt som inte strider mot artikel 11, agera för att tillvarata sina medlemmars intressen, jfr Schmidt och Dahlström mot Sverige, 6 februari 1976, §§ 34 och 36, serie A nr 21; Syndicat National de la Police Belge mot Belgien, 27 oktober 1975, § 39, Serie A nr 18, Svenska Lokmannaförbundet mot Sverige, 6 februari 1976, § 40, Serie A nr 20). Strejk gör det möjligt för en fackförening att göra sin röst hörd och är en viktig aspekt när det gäller skyddet av fackliga intressen (Schmidt och Dahlström, a.a. § 36). Domstolen konstaterar också att strejkrätten är erkänd av Internationella arbetstagarorganisationens (ILO) tillsynsorgan som en förbunden del av föreningsrätten som skyddas av konventionen C87 ILO angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten (för domstolens överväganden när det gäller internationella regler vid sidan av konventionen se Demir och Baykara, ovan citerat). Domstolen påminner om att Europeiska sociala stadgan också erkänner strejkrätten som ett medel att säkerställa att rätten till kollektivavtalsförhandlingar kan utnyttjas effektivt. Därför avvisar domstolen regeringens invändning.

Genom Lissabonfördraget har det införts en bestämmelse i EU-fördraget om att unionen ska ansluta sig till Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (artikel 6.2). Lissabonfördraget innebär vidare att EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna blir rättsligt bindande. Enligt artikel 12. 1 i stadgan har var och en rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet på alla nivåer, särskilt på det politiska, fackliga och medborgerliga området, vilket innebär rätten för var och en att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. Enligt artikel 28 har arbetstagarer och arbetsgivare eller deras respektive organisationer i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis rätt att förhandla och ingå kollektivavtal på lämpliga nivåer och att i händelse av intressekonflikter tillgripa kollektiva åtgärder för att försvara sina intressen, inbegripet strejk.

Yttrande från Lagrådet

Utskottet beslutade den 2 februari 2010 att inhämta yttrande från Lagrådet.

Lagrådet yttrade sig den 8 februari 2010 avgett yttrande, se *bilagan*.

Sammanfattningsvis anser Lagrådet att reglerna om det särskilda beslutsförfarandet i 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen ska tolkas mot bakgrund av den inhemska reglering som finns i regeringsformen. Därvid är att märka att rätten till fackliga stridsåtgärder regleras i 2 kap. 17 § regeringsformen och således inte inom ramen för föreningsfriheten i 2 kap. 1 § första stycket 5 regeringsformen. Eftersom 17 § inte nämns i första stycket av 2 kap. 12 § regeringsformen, kan rätten till fackliga stridsåtgärder inte anses ingå bland de fri- och rättigheter som kan föranleda att en lagstiftning som angår denna rätt ska anses höra under 12 §.

Konstitutionsutskottets ställningstagande

Konstitutionsutskottet har inhämtat yttrande från Lagrådet i syfte att kunna avge en förklaring i frågan om 2 kap. 12 § tredje stycket är tillämpligt i fråga om de aktuella lagförslagen. I förarbetena (SOU 1978:34, s. 101) framhålls det ändamålsenliga i att ett annat utskott under beredningen inhämtar konstitutionsutskottets yttrande i frågan. Det förhållandet att yttrande från Lagrådet kan inhämtas under konstitutionsutskottets beredning av ett yttrande och före ett yrkande om att lagförslag ska vila, har förutsatts i förarbetena och kan enligt utskottets mening inte anses innebära att Lagrådets yttrande får en annan betydelse än om det inhämtats först sedan yrkandet i kammaren framställts.

Lagrådet har i sitt yttrande framhållit att rätten till fackliga stridsåtgärder inte kan anses ingå bland de fri- och rättigheter som kan föranleda att en lagstiftning som angår denna rätt ska anses höra under 2 kap. 12 § regeringsformen. Innebörden av detta är enligt konstitutionsutskottets bedömning att 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen inte kan anses tillämpligt på 5 a § förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare samt hela förslaget till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Stockholm den 11 februari 2010

På konstitutionsutskottets vägnar

Berit Andnor

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Berit Andnor (s), Per Bill (m), Margareta Cederfelt (m), Andreas Norlén (m), Stefan Tornberg (c), Yilmaz Kerimo (s), Cecilia Wigström i Göteborg (fp), Helene Petersson i Stockaryd (s), Björn Leivik (m), Billy Gustafsson (s), Ingvar Svensson (kd), Anna Tenje (m), Marianne Berg (v), Annie Johansson (c), Mikael Johansson (mp), Sinikka Bohlin (s) och Tone Tingsgård (s).

Avvikande mening

Åtgärder med anledning av Lavaldomen (s, v, mp)

Berit Andnor (s), Yilmaz Kerimo (s), Helene Petersson i Stockaryd (s), Billy Gustafsson (s), Marianne Berg (v), Mikael Johansson (mp), Sinikka Bohlin (s) och Tone Tingsgård (s) anför:

Lagrådets yttrande kan enligt vår mening inte tolkas på annat sätt än att Lagrådet inte har yttrat sig om tillämpligheten av 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen på någon del av de aktuella lagförslagen. Konstitutionsutskottet kan därför inte i ett yttrande till arbetsmarknadsutskottet förklara att 2 kap. 12 § tredje stycket inte är tillämpligt eftersom en förutsättning för detta är att Lagrådet har yttrat sig i denna del.

Bilaga

LAGRÅDET

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2010-02-08

Närvarande: F.d. regeringsrådet Rune Lavin, justitierådet Ella Nyström och f.d. justitieombudsmannen Nils-Olof Berggren.

Åtgärder med anledning av Lavaldomen

Konstitutionsutskottet har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande i frågan om 2 kap. 12 § tredje stycket regeringsformen är tillämpligt på lagförslagen i regeringens proposition 2009/10:48 Åtgärder med anledning av Lavaldomen. Propositionen innehåller förslag till

1. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare,
2. lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
3. lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbets tvister.

Frågan har inför Lagrådet föredragits av utskottsrådet Åse Matz, biträdd av kansliråden Håkan Lundquist och Tommy Larsson.

Frågan föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Konstitutionsutskottet har vid sitt beslut att inhämta Lagrådets yttrande fogat dels en kanslipromemoria som upprättats i ärendet men som utskottet ännu inte tagit ställning till, dels en promemoria som ingetts till utskottet av de ledamöter som tillhör s.

Lagrådets behörighet

Det förfarande som anges i tredje stycket av 2 kap. 12 § regeringsformen (RF) regleras i vissa hänseenden närmare i riksdagsordningen (RO). Lagrådet konstaterar med avseende på bestämmelsen i 5 kap. 1 § andra stycket RO att förfarandet i riksdagen inte nått det stadium att arbetsmarknadsutskottet avgett ett betänkande över förslagen, vilket anmälts i kammaren. Det finns naturligtvis då inte heller något yrkande enligt 2 kap. 12 § tredje stycket RF att lagförslagen ska vila i minst tolv månader. Konstitutionsutskottets handläggning av ärendet kan till följd härav inte anses formellt gälla en prövning enligt 2 kap. 12 § femte stycket RF och föranleda att Lagrådets hörande skulle vara obligatoriskt enligt 4 kap. 11 § tredje stycket RO.

Eftersom konstitutionsutskottets framställning inte angår någon granskning av lagförslag utan gäller inhämtande av yttrande över tillämpligheten av en grundlagsbestämmelse, anser Lagrådet sig inte ha någon skyldighet enligt 8 kap. 18 § RF att yttra sig i den fråga som framställningen innehåller. De lagförslag som den ifrågavarande propositionen innehåller har för övrigt redan granskats av Lagrådet.

Av 4 kap. 11 § första stycket första meningen RO framgår att en statlig myndighet som regel ska lämna upplysningar och avge yttrande, då ett riksdagsutskott begär det. Lagrådet har, som framgår av dess yttrande i bet. 2007/08:JuU24 s. 25 ff. (om ärendet, se också Lavin, Lagrådet och den offentliga rätten 2007–2009 s. 29, 30 f.), ansett att Lagrådet såsom statlig myndighet i princip har en skyldighet att avge ett yttrande enligt den anmärkta bestämmelsen i 4 kap. 11 § första stycket RO. I det följande kommer Lagrådet att avge sitt yttrande med anledning av denna bestämmelse.

Den till Lagrådet hänskjutna frågan

Den fråga som konstitutionsutskottet hänskjutit till Lagrådet för yttrande preciserar inte närmare i vilka hänseenden Lagrådet ska yttra sig över tillämpligheten av 2 kap. 12 § tredje stycket RF på de ifrågavarande lagförslagen. Av den kanslipromemoria som fogats vid utskottets beslut framgår, vilket föredragningen i Lagrådet också bidrog till, att frågan närmare besett gäller huruvida begreppet föreningsfrihet i 2 kap. 1 § första stycket 5 RF kan anses innefatta rätten att vidta fackliga stridsåtgärder. Om så ansågs vara fallet, skulle bestämmelserna i 2 kap. 12 § tredje stycket RF kunna bli tillämpliga.

I 2 kap. RF görs en klar åtskillnad mellan föreningsfrihet och rätten att vidta fackliga stridsåtgärder. I 1 § första stycket definieras föreningsfriheten som en frihet att sammansluta sig med andra för allmänna eller enskilda syften. I 17 § (ursprungligen 5 §) föreskrivs att förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidta fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal. Den sistnämnda bestämmelsen tillkom ursprungligen på initiativ av konstitutionsutskottet (KU 1973:26 s. 51 f.). Hur den i 17 § upptagna rättigheten förhåller sig till föreningsfriheten i 1 § tycks inte ha berörts i detta sammanhang. Rättighetskyddsutredningen var emellertid mycket tydlig på denna punkt. Utredningen förklarade således att den fackliga konflikträtten såsom skild från föreningsfrihetsskyddet inte omfattades av det särskilda beslutsförfarandet (SOU 1978:34 s. 72, 186).

I Europakonventionen regleras föreningsfriheten i artikel 11. I artikelns första punkt föreskrivs att var och en har rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. I en andra punkt föreskrivs bl.a. att utövandet av dessa

rättigheter inte får underkastas andra inskränkningar än sådana som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till statens säkerhet eller den allmänna säkerheten, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.

I kanslipromemorian hänvisas till domar av Europadomstolen den 12 november 2008 och den 21 april 2009 i målen *Demir and Baykara v. Turkey* (Appl. Nr 34503/97) respektive *Enerji Yapi-Yol Sen c. Turquie* (Requete no 68959/01). Domstolen har i det förstnämnda fallet klargjort att rätten att kollektivavtalsförhandla med arbetsgivaren ingår som ett väsentligt element i den fackliga föreningsfriheten och att den följaktligen skyddas av Europakonventionen. I det andra fallet har domstolen kommit att bedöma strejkrätten för offentliganställda mot bakgrund av föreningsfriheten och mötesfriheten. Vad som slutligen torde ha föranlett domstolen att i fallet förklara att en kränkning av artikel 11 skett var att den begränsning som förelåg i form av ett sanktionerat förbud för de offentliganställda att delta i en strejk inte hade visats vara nödvändig i ett demokratiskt samhälle (jfr andra punkten i artikel 11).

Notabelt är att Europakonventionen saknar en uttrycklig föreskrift om rätten att vidta fackliga stridsåtgärder. Det kan därför förefalla naturligt att domstolen prövar frågor härom i anslutning till artikel 11 i konventionen.

Frågan i Europadomstolens fall har varit huruvida vissa personers föreningsfrihet enligt artikel 11 kan anses ha kränkts i ett konkret fall, medan frågan i Lagrådets aktuella ärende gäller vilken omfattning det särskilda beslutsförfarandet i 2 kap. 12 § tredje stycket RF kan anses ha. Frågorna är av olika beskaffenhet och det förhåller sig också så att de i konventionen förekommande termerna, uttrycken och

begreppen – såsom de preciseras av Europadomstolen – inte kan styra tillämpningen eller tolkningen av ett rättsinstitut i regeringsformen som saknar ett adekvat samband med konventionens fri- och rättighetsregler. Jfr Regeringsrättens yttrande i RÅ 2002 ref. 25. Även om Europadomstolens ovan anmärkta avgöranden skulle kunna tolkas så att rätten till fackliga stridsåtgärder utgör en del av den föreningsfrihet som regleras i artikel 11 i Europakonventionen, kan detta inte anses ha någon betydelse vid bestämmandet av tillämpningsområdet för det särskilda beslutsförfarandet i 2 kap. 12 § tredje stycket RF. Någon konflikt med Europakonventionen kan inte heller uppstå av den anledningen att konventionen väl innehåller regler som blir tillämpliga vid handläggningen av ärenden om påstådda kränkningar av föreningsfriheten men saknar bestämmelser om existensen eller omfattningen av nationella beslutsordningar för parlament.

Lagrådets ställningstagande

Sammanfattningsvis anser Lagrådet att reglerna om det särskilda beslutsförfarandet i 2 kap. 12 § tredje stycket RF ska tolkas mot bakgrund av den inhemska reglering som finns i regeringsformen. Därvid är att märka att rätten till fackliga stridsåtgärder regleras i 2 kap. 17 § RF och således inte inom ramen för föreningsfriheten i 2 kap. 1 § första stycket 5 RF. Eftersom 17 § inte nämns i första stycket av 2 kap. 12 § RF, kan rätten till fackliga stridsåtgärder inte anses ingå bland de fri- och rättigheter som kan föranleda att en lagstiftning som angår denna rätt ska anses höra under 12 §.