

## Motion till riksdagen 2013/14:A351

av **Stefan Svanström (KD)**

# Flexicurity och lagen om anställningsskydd

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om behovet av att utreda ändringar i lagen om anställningsskydd för att möjliggöra större flexibilitet i anställningsavtalen för såväl arbetsgivare som anställda och därigenom möta Lissabonstrategins krav på att implementera flexicurity fullt ut på den svenska arbetsmarknaden.

## Motivering

Lagen (1982:80) om anställningsskydd trädde i kraft för drygt 30 år sedan, i en tid då den svenska ekonomin dominerades av stora företag med många anställda. Sedan dess har de stora företagen allt mer kommit att lokalisera produktionen till länder med lägre kostnader, samtidigt som forskning, innovation och utveckling liksom flertalet huvudkontorsfunktioner bedrivs från Sverige.

Parallellt har företagen kommit att specialisera sig på sina kärnverksamheter. Det som tidigare var stora konglomerat, företagsgrupper med allt från biltillverkning till livsmedel och bostadsbyggande, har delats upp i mindre och mer flexibla enheter. Arbetsplatserna i det privata näringslivet har således blivit färre, med färre anställda per arbetsställe. Samtidigt har antalet arbetsställen i det privata näringslivet blivit mångfald fler och ökat från knappt 525 000 år 1982 till drygt 1,2 miljoner år 2012.

Strukturumvandlingen märks också i var de nya jobben har vuxit fram i den privata sektorn. Enligt en undersökning från organisationen Företagarna har fyra av fem nya jobb i det privata näringslivet under den senaste 20-årsperioden skapats i företag med högst 50 anställda. Totalt är omkring 2 miljoner människor anställda i företag med färre än 50 anställda, 1,3 miljoner är anställda i större företag och 1,4 miljoner är anställda i offentlig sektor.

## Fel! Okänt namn på

Förutom företagsstrukturen har även arbetsinnehållet i den svenska arbetskraften ändrats påtagligt. Från att en stor del av de privatanställda klassats som arbetare inom tillverkningsindustrin, har en stor del av arbetskraften tagit steget över och blivit tjänstemän eller anställda inom servicenäringar. År 1982 var 51,5 procent av de anställda i privat sektor verksamma inom olika tjänstenäringar, fram till 2012 hade den siffran ökat till knappt 70 procent.

Utvecklingen har ställt nya krav på företagen när det gäller humankapitalförsörjning. Inom tjänstesektorn är den viktigaste produktionsresursen humankapitalet, det vill säga de anställda och deras kompetens och förmåga att leverera tjänster av hög kvalitet. Även inom industrin har graden av specialisering ökat kraven på de anställda. Att kontinuerligt se över personalförsörjningen så att företaget har rätt personal för den efterfrågan de möter har samtidigt blivit en viktig del av arbetet med att förbättra eller upprätthålla ett företags konkurrenskraft.

Lagen om anställningsskydd medger dock endast begränsad flexibilitet när det gäller hur ett företag får förändra sin arbetsstyrka. Den bärande idén i lagen är att den som senast blivit anställd är den som först ska förlora jobbet när det uppstår behov av att minska eller förändra arbetsstyrkan. Dragen till sin spets innebär detta att tjänsteföretag som ska dra ned eller omstrukturera sin verksamhet tvingas göra sig av med dem som har den senaste kunskapen och bästa utvecklingsmöjligheterna i personalen.

Det är möjligt för parterna att avtala om vissa avsteg från LAS. Detta förekommer i mycket liten utsträckning. Istället är det vanligt att avsteg från turordningsreglerna görs först i samband med en uppsägningssituation. Detta ger fackföreningar och arbetsgivare en stor makt att komma överens om en turordning som ibland inte ligger i den enskilde arbetstagarens intresse.

Avsteg från turordningsregler får även göras på arbetsställen med färre än tio anställda, där två nyckelmedarbetare får undantas från turordningen vid uppsägning. Detta kan i viss mån underlätta för mindre företag. Samtidigt framhåller de små företagen (upp till 49 anställda) att regler för anställning och uppsägning är den viktigaste faktorn som förhindrar tillväxt (Tillväxtverket 2011). Samma undersökning visar att hela sju av tio företag vill växa och skulle överväga att anställa om de främsta hindren var mindre.

Effekterna av LAS märks också från anställdas sida när det gäller möjligheten till etableringen på arbetsmarknaden. Forskningen pekar entydigt på att en stark arbetsrättslig reglering med strikta turordningsregler missgynnar de individer som står längst ifrån arbetsmarknaden. Att Sverige har en relativt många andra EU-länder hög arbetslöshet bland unga och utrikesfödda kan därför delvis förklaras av den strikta arbetsrättsliga regleringen.

Ett land vars arbetsrättsliga förhållanden ofta framhålls som föredöme är Danmark. Den danska arbetsmarknaden präglas i mycket större utsträckning av branschvisa avtal som reglerar exempelvis turordning och andra regler vid uppsägning. I flertalet branscher har man inte sett det som nödvändigt att ha samma strikta turordningsregler som den svenska lagen stipulerar. I gengäld finns ett starkt skyddsnet i form av en generös a-kassa och avtal om uppsägningsslön liksom annan form av hjälp för att hitta ett nytt jobb i händelse av uppsägning.

**Fel! Okänt namn på**

Modellen kallas ofta för flexicurity, då den kombinerar en hög grad av flexibilitet för parterna med ett starkt skyddsnet för arbetstagarna. Forskning tyder på att kombinationen av flexibilitet och skyddsnet är det bästa sättet att nå en varaktigt låg arbetslöshetsnivå, något också den danska arbetsmarknaden under lång tid har kunnat uppvisa (undantaget externa chocker/kriser – där finns, som i många länder med starka rättigheter för anställda, en betydande tröghet i löner, med åtföljande effekt på arbetslösheten vid förlorad efterfrågan).

När EU-kommissionen 2005 förnyade Lissabonstrategin antog man ett meddelande som slog fast att flexicurity ska vara vägledande för reformerna på EU:s arbetsmarknad. Vidare slog kommissionen i ett meddelande från juni 2007 (KOM 2007/359) fast gemensamma principer för implementering av flexicurity i medlemsländerna. Bland annat uppmanar man länder att vidta åtgärder som främjar 1) flexibla och tillförlitliga anställningsavtal för både arbetsgivare och anställda, 2) övergripande strategier för livslångt lärande, 3) effektiva arbetsmarknadsåtgärder och 4) moderna sociala trygghetssystem som främjar rörlighet.

Det bör enligt min mening övervägas om lagen om anställningsskydd ska göras generellt dispositiv, där avsteg från turordningsreglerna kan göras även genom individuella avtal. Det bör i så fall framgå att sådana avsteg endast kan göras om arbetstagaren får ett starkare skydd i något annat avseende, exempelvis rätt till längre uppsägningslön, utbildningsinsats, jobbcoachning, matching mot andra lediga jobb, etc. Avsteg bör också kunna göras genom särskilt lönepåslag i förhållande till idag gällande avtal. Hur detta och andra förändringar som följer av kommissionens meddelande om flexicurity ska implementeras i svensk lag bör snarast utredas. Detta bör ges regeringen tillkänna.

Stockholm den 3 oktober 2013

*Stefan Svanström (KD)*