

## Motion till riksdagen 2005/06:A315

**av Gunilla Carlsson i Hisings Backa och Jan-Olof Larsson (s)**

# Turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd

## Förslag till riksdagsbeslut

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

## Motivering

Den 1 januari 2001 förändrades turordningsreglerna i LAS (lagen om anställningsskydd). Förändringen kom till stånd efter ett riksdagsbeslut initierat och stött av Moderaterna, Folkpartiet, Kristdemokraterna, Centerpartiet och Miljöpartiet. De nya bestämmelserna medför att två personer får undantas från turordningsreglerna vid en uppsägningssituation på företag med färre än tio anställda.

Lagstiftningen förstärkte således arbetsgivarnas ställning på bekostnad av de anställdas trygghet. De senaste årens utveckling har inneburit att arbetstagarens otrygghet på arbetsmarknaden har ökat. Detta har skett på grund av ökande andel tidsbegränsade anställningar, bristande arbetsmiljöarbete, ökad stress och därmed ohälsa samt ett alltmer eftersatt jämställdhetsarbete från arbetsgiversidan som slår hårt mot kvinnors löneutveckling och anställningstrygghet vid t.ex. föräldraledighet. Det är således arbetstagarens ställning som i dagsläget behöver förstärkas och inte tvärtom.

En lagstiftning till skydd mot osakliga uppsägningar har visat sig behövas, vilket inte medför en stelbent arbetsmarknad utan bara förhindrar ineffektivt godtycke och rättslöshet. I uppsägningsförhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation diskuteras turordningen och om verksamhetens överlevnad så kräver eventuella avvikelser från denna. Detta är en väl etablerad metod på arbetsmarknaden. Frågan om att undanta någon från turordningen avgörs bäst av de lokala parter som känner förhållandena på arbetsplatsen bäst, dvs. arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen.

**Fel! Okänt namn på**

Om, som är fallet i dagens lagstiftning, endast arbetsgivaren gör bedömningen leder detta lätt till godtycke och missgynnar arbetsmarknadens svagaste parter. Att arbetsgivare och arbetstagarorganisation gemensamt fattar beslut om eventuella avvikelser medför dessutom att en konfliktsituation avvärjs, vilket främjar arbetsmiljön och verksamheten på arbetsplatsen. I förlängningen leder anställningstrygghet och samförstånd även till ekonomiska fördelar för arbetsgivaren. Den arbetstagare som känner trygghet på sin arbetsplats är produktiv, skaffar sig hög kompetens och är intresserad av att ta större ansvar. Det gynnar de små och medelstora företagen, medan godtycke i det långa loppet inte gynnar någon. Den arbetstagare som ser sina kolleger få en godtycklig och orättvis behandling av arbetsgivaren känner oro för sin egen framtida situation snarare än kreativitet och lojalitet till sin arbetsplats. Nuvarande lagstiftning kan också leda till att arbetstagare hellre söker sig till arbetsplatser med fler än tio anställda för att på så vis erhålla basal anställningstrygghet.

Det är således av flera skäl viktigt att minimera utrymmet för godtycke i beslutsprocessen vid uppsägningar. Att ha en lagstiftning som bygger på ensidighet är inte acceptabelt. LAS bör snarast återställas vad gäller turordningsregler till vad som gällde innan 2001!

Stockholm den 4 oktober 2005

*Gunilla Carlsson i Hisings Backa (s)    Jan-Olof Larsson (s)*