

Motion till riksdagen 2012/13:A391

av **Ulrika Karlsson i Uppsala (M)**

Arbetsmarknadslagstiftningen

Förslag till riksdagsbeslut

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

Motivering

Lagen om anställningsskydd (LAS) infördes år 1974 för att trygga anställda under rådande förhållanden på arbetsmarknaden. Då lagen tillkom fanns andra förutsättningar och behov på den svenska arbetsmarknaden jämfört med idag. I kombination med nya faktorer som globaliseringen, tjänstesamhällets utveckling och en mer rörlig arbetsmarknad finns idag behov som var omöjliga att förutse 1974. Dessutom har finanskrisen skapat en ny situation som kräver ett nytt grepp i politiken, bland annat för att mota den höga ungdomsarbetslösheten. Över 20 procent av Sveriges unga står utan ett arbete.

Det finns inget egenvärde i att slänga ut gamla lagar som barnet med badvattnet. Däremot finns det ett stort värde i att kontinuerligt ompröva och utvärdera befintliga lagar och dess effekter, så också LAS. En frågeställning som kräver ett svar är om lagen, utifrån dagens förutsättningar, är rättvis och bidrar till en bättre fungerande arbetsmarknad.

LAS bygger på några huvudprinciper: 1) tillsvidareanställning ska vara huvudregel vid anställning, 2) arbetsgivaren får endast säga upp anställda om det finns saklig grund, 3) uppsägningar vid arbetsbrist ska ske i turordning: sist in först ut, och 4) den som sagt upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till ny anställning.

Är det rättvist att lagen skyddar den som har lång anställningstid från uppsägning vid arbetsbrist på bekostnad av den som har kortare anställningstid? En intressant frågeställning inför en utvärdering kan därför vara varför anställningstiden är den mest rättvisa grunden vid uppsägning. Eller kan skick-

Fel! Okänt namn på

lighet, trivsel eller produktivitet också vara rättvisa utgångspunkter? Självklart måste det finnas rättmätiga krav om skydd mot obefogad uppsägning. I Danmark, och även här i Sverige före 1974, finns reglerna för uppsägning reglerade i avtal, individuella och kollektiva. Skulle ett sådant förhållningssätt bidra till att lagstiftningen på arbetsmarknaden bättre främjade rörlighet, samtidigt som det underlättade för små och medelstora företag? Många påstår idag att rörligheten på arbetsmarknaden hindras av LAS. En miljon människor trivs inte på sina arbetsplatser, men vågar inte lämna dem då de förlorar sina anställningsår. Förutom att en stel och orörlig arbetsmarknad sänker effektiviteten i ekonomin, genererar det framförallt mänskligt lidande och därpå följande effekter såsom ohälsa.

En anställning är ytterst ett avtalsförhållande, och sunda avtalsförhållanden förutsätter en gemensam vilja hos båda parterna. När viljan att hålla fast vid ett avtalsförhållande saknas hos den ena parten föreligger inte längre förutsättningar för ett för båda parter framgångsrikt samarbete. Frågan är hur sunt det är att arbetsgivare inte kan säga upp anställda som tappat intresset för sitt jobb, eller att anställda som tappat intresset för sitt jobb känner sig inlåsta och tvingade att stanna kvar på arbetsplatsen för att inte förlora sin plats i turordningskön.

En annan effekt av LAS är att den skyddar den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist genom att ge denne företräde till nyanställning. Detta kan i sig vara en god och vällovligen regel, som trots det ibland kan slå fel eftersom skyddet sker på bekostnad av den som inte har varit anställd. Bidrar denna reglering till att bygga murar runt arbetsmarknaden som skyddar dem som har jobb och gör det svårt för dem som inte har jobb att ta sig in?

Vid avslut av avtalsförhållanden om anställning måste ett sådant avslutande självklart ske under ordnade former och med viss varaktighet i avtalet, det vill säga uppsägningstider. Hur kan det behovet kombineras på bästa sätt med dagens förutsättningar? Idag finns cirka 130 000 småföretag som står utan kollektivavtal. Dessa företag kan därför inte förhandla bort LAS, utan riskerar att förlora nyckelpersonal vid neddragningar. Detta är de facto en risk som stora företag inte har. Småföretagare vittnar om att de tänker sig för både en och två gånger innan de tar steget och tillsvidareanställer en person. På så sätt kan LAS vara ett hinder för nyanställningar, samtidigt som det kan vara ett hinder för personer på arbetsmarknaden att erhålla tillsvidareanställning och de tryggheter som en sådan anställningsform erbjuder. Statistiken vittnar om att allt fler arbetar under andra anställningsformer än just tillsvidareanställningen.

Ett avskaffande av LAS skulle med största sannolikhet minska utanförskapet då människor som tidigare stått utanför arbetsmarknaden skulle få en möjlighet till en första anställning. Ur ett integrations- och kostnadsperspektiv är därför ett avskaffande av LAS av yttersta vikt.

Utgångspunkten för en hållbar arbetsmarknadslagstiftning bör vara att varje individ har ett behov av viss trygghet i sin försörjning. Den yttersta tryggheten för människor i och utanför arbetsmarknaden är att det finns jobb. Möjligheten att erhålla ny anställning om man blir av med den gamla kan ur ett trygghetsperspektiv inte underskattas. Maximal trygghet på arbetsmark-

Fel! Okänt namn på

naden skapas när det finns maximalt antal arbetsgivare och maximalt antal arbetstillfällen. Statens uppgift bör vara att skapa de absolut bästa möjliga förutsättningarna för detta.

Med anledning av det ovan anförda finns det ett behov av en vid översyn och utvärdering av lagstiftningen på arbetsmarknaden och dess effekter. Dessutom bör utformningen av en eventuell ny lagstiftning på arbetsmarknaden ses över, med syfte att förändra helheten. En sådan översyn bör ha ett uppdrag att ta in perspektiv inte bara från forskningen utan även från grupper som småföretagare och arbetstagare.

Stockholm den 26 september 2012

Ulrika Karlsson i Uppsala (M)