

## Motion till riksdagen 2025/26:3321

av **Leila Ali Elmi (MP)**

# Stärkt anställningstrygghet

---

## Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det så kallade treundantaget i LAS kompletteras med bindande regler som ålägger arbetsgivare att motivera undantagen objektivt och att besluten ska kunna bestridas juridiskt och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det så kallade treundantaget kopplas till ekonomisk kompensation för den enskilde, motsvarande minst en extra uppsägningsmånad per anställningsår, avrundat uppåt och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att omställningsstödet säkerställs genom tillräckliga resurser för god kompetensförsörjning och indexregleras och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att CSN tillförs förstärkta resurser för att hantera tillströmningen av ansökningar till omställningsstudiestödet och tillkännager detta för regeringen.

## Motivering

Den 1 oktober 2022 trädde den nya lagen om anställningsskydd (LAS) i kraft som en följd av januariavtalet. Reformen innebar en minskad anställningstrygghet och ökade möjligheter för arbetsgivare att säga upp anställda på ett godtyckligt sätt.

I 22 § LAS infördes regeln att arbetsgivaren vid uppsägning på grund av arbetsbrist får undanta tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

Syftet med ändringarna, särskilt drivet av Centerpartiet, var att underlätta för arbetsgivare att säga upp anställda och välja vilka som ska behållas vid övertalighet. Den statliga Toijerutredningen väckte redan på förhand stark oro för att förslagen inte upprätthöll balansen mellan parterna och riskerade rättsosäkerhet för anställda. När en

politisk lösning pressades fram hamnade facken i en situation där de under hot om lagstiftning tvingades förhandla.

Hösten 2020 nåddes en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter som möjliggjorde tre undantag från turordningen, i vissa fall fler. Även om den anställde kan begära en motivering för undantagen, saknas rättsliga möjligheter att överklaga beslutet och ingen kompensation utgår till dem som drabbas. I utbyte erhöll facken ett förstärkt omställningsstöd och ett statligt omställningsstudiestöd via CSN.

## Konsekvenser

Lagändringen har fått särskilt långtgående konsekvenser på tjänstemannasidan, där turordningslistorna ofta rymmer många olika befattningar och kvalifikationskrav. Genom möjligheten att undanta tre personer kan arbetsgivaren i praktiken styra utfallet av en neddragning och välja bort enskilda individer, även om de har längst anställningstid. Eftersom motiveringen till undantagen inte kan prövas i sak, blir det i praktiken omöjligt att rättsligt bestrida beslutet, och den anställdes rättigheter enligt turordningsreglerna urholkas.

Undantaget används frekvent och motiveringar, om de ges, är sällan objektiva. Risken för diskriminering är påtaglig – särskilt vad gäller ålder, hälsotillstånd och etniskt ursprung. Som fackförbundet Unionens tidning Kollega beskriver är åldersdiskriminering ett av de mest utbredda problemen på arbetsmarknaden. Den kan ta sig uttryck i att äldre anställda förbises, betraktas som mindre utvecklingsbara eller ses som en kostnad. Genom treundantaget ges arbetsgivare ett lagstadgat utrymme som kan dölja eller förstärka denna typ av diskriminering, samtidigt som möjligheten att driva ärenden rättsligt försvagas.

Därtill har ytterligare lagändringar infört konstruktionen ”avslutande av anställning på arbetsgivarens initiativ”. Den innebär att arbetsgivaren när som helst kan driva fram en överenskommelse om att anställningen upphör. Juridiskt räknas det inte som en uppsägning enligt LAS, vilket gör att regler om turordning och uppsägningstid kan kringgå. Den anställde får visserligen rätt till a-kassa utan avstängning, men förlorar samtidigt sitt lagstadgade skydd och kompensation i form av uppsägningstid.

## Slutsats

Januariavtalet försämrade den individuella anställningstryggheten på hela arbetsmarknaden. Det utlovade utbytet i form av omställningsstöd har uteblivit i stor utsträckning på grund av nuvarande regerings ovilja att tillföra resurser. Om treundantaget i stället kopplas till en objektiv motiveringsskyldighet, rättslig prövbarhet och ekonomisk kompensation för den enskilde, skulle missbruket minska kraftigt. På så sätt skulle också risken för åldersdiskriminering och annan dold diskriminering reduceras, samtidigt som arbetstagarnas rättssäkerhet stärks.

*Leila Ali Elmi (MP)*