

Enskild motion

Motion till riksdagen 2017/18:3081

av **Isabella Hökmark (M)**

Lagen om anställningsskydd

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om lagen om anställningsskydd (LAS) och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Den svenska arbetsmarknaden präglas allt mer av ett djupare utanförskap. Arbetslösheten bland nyanlända står för en stor del av den svenska arbetslösheten och är så hög i olika grupper att den blir till ett växande socialt problem i sig. Utan en möjlighet att komma in på arbetsmarknaden kommer man inte in i det svenska samhället. Det förstärker i sin tur andra sociala problem och motverkar att nyanlända blir en del av det svenska samhället med dess regler och värderingar.

Det får också konsekvensen att nyanlända i stor utsträckning riskerar att bli bidragstagare istället för löntagare. Skillnaden är avgörande. Istället för att bidra med lön och skatt blir de beroende av bidrag utan att betala skatt. För de offentliga finanserna och för den svenska välfärden är detta allvarligt.

I motsvarande mån om än i mindre omfattning gäller detta även för gruppen nya på arbetsmarknaden som sådan, det vill säga unga som söker sitt första jobb. Ungdomsarbetslösheten beror på svårigheten att komma in och få fotfäste på arbetsmarknaden. Det finns även i ett bredare perspektiv ett behov av reformer som underlättar för fler att komma in på arbetsmarknaden och som uppmuntrar till en ökad rörlighet.

Den snabba tillväxten av den svenska arbetsmarknaden, moderniseringen av den svenska ekonomin och invandringen understryker behovet av reformer som underlättar för fler att få ett arbete, som underlättar för rörlighet och en större arbetsmarknad.

Trots att Sverige under alliansregeringens tid uppnådde den högsta sysselsättningsgraden i EU genom en snabb tillväxt av jobb står fortfarande alltför många utanför arbetsmarknaden. De senaste årens ekonomiska utveckling med Alliansens ekonomiska politik som grund har medfört fler i sysselsättning men samtidigt allt större skillnader mellan de grupper som är etablerade på den svenska

arbetsmarknaden och de som saknar ett fotfäste. Denna utmaning kan inte mötas utan en förändring av den svenska arbetsmarknadens regler som gör det lättare att komma in på den.

Den bristande rörligheten på arbetsmarknaden leder till att alltför få byter jobb, och öppnar upp för nya arbetssökande, samtidigt som det innebär att en hög andel vakanser kvarstår trots många arbetslösa. Det gör det viktigt att lägre trösklar för att komma in på arbetsmarknaden förenas med att man lättare kan byta jobb utan negativa konsekvenser för den egna tryggheten. En ökad rörlighet på arbetsmarknaden leder inte bara till ökad kompetens och anställningsbarhet för den enskilde utan också till fler jobb och färre vakanser.

Dagens höga trösklar för att få en anställning drabbar framförallt unga samt människor som kommit till Sverige på flykt och för att kunna försörja sig här. De drabbar vår samhällsekonomi genom lägre effektivitet och produktivitet, genom tillbakahållen kompetensutveckling, genom färre jobb som blir utförda och genom färre människor som blir anställda. Utformningen av den svenska arbetsmarknadens anställningstrygghet motverkar anställningstrygghet för dem som saknar jobb och som byter jobb samtidigt som den motverkar framväxten av fler jobb.

Sverige och svensk ekonomi lider av en stel och ålderdomlig utformning av nuvarande arbetsrätt, utvecklad i en tid då fackföreningars makt ansågs vara viktigare än den enskildes rätt och då arbetskraften ansågs vara ett enda stort kollektiv där de enskilda var sinsemellan utbytbara. Dagens arbetsmarknad ställer större krav på den enskildes rätt och måste bygga på att varje arbetstagare och varje jobb har individuella krav och bygger på personlig kompetens. Arbetstagarna på den moderna arbetsmarknaden är inte utbytbara mot varandra, de är inte ett enda kollektiv utan många enskilda personer och deras kompetens och möjligheter att möta nya utmaningar gör det värdefullt att både vilja och våga byta jobb.

Lagen om anställningsskydd (LAS) skapar hinder för nytillträdande, motverkar rörlighet och ser den enskilde som en del av ett kollektiv istället för den individ som varje anställd är. Den är problematisk för svenska företag och har en negativ påverkan på arbetsmarknaden.

För det första gör utformningen av lagen att färre företag vågar nyanställa. Risken för en felanställning är stor och hindrar företag att anställa. Många företag är i olika tider osäkra på framtida tillväxt och lönsamhet och vill därför inte hamna i en arbetsrättslig problematik kring eventuella uppsägningar.

För att ett företag skall utvecklas krävs nytänkande och kreativitet. Detta tillför företaget ofta genom att nyanställa. Att då i dåliga tider kanske tvingas säga upp personal som har unik kompetens, bidrar till lönsamhet och produktivitet och den samlade kreativiteten motverkar inte bara det enskilda företagets mål utan också dess långsiktiga förmåga att anställa fler och bidra till en hög sysselsättning.

Tyvärr är det enda alternativet då uppsägning av en tidigare anställd vilket kräver alltför mycket i både tid och pengar för företaget, och därmed även kan riskera övriga anställdas trygghet. Mot denna bakgrund tvekar många företag, inte minst de många små och medelstora, att anställa när det finns möjligheter eftersom det kan skapa vad som upplevs som oöverstigliga eller alltför stora problem när företaget inte går lika bra.

Turordningen sist in, först ut, motverkar anställningar och nya jobb, ger en inlåsnings effekt och kan mycket väl riskera företagets överlevnad. Viktigt för ett företag i kris eller i hård konkurrens är att utifrån sina behov kunna behålla viktig och nödvändig kompetens.

Vi lever i en föränderlig tid där teknik och förhållande kan ändras från en dag till en annan. Därför måste företag i dag än mer än tidigare kunna anpassa sig och tillgodose nya behov.

Idag är bemanningsföretagen mycket framgångsrika i Sverige. För att komma runt risken med felanställning eller överbemanning i ekonomiskt sämre tider föredrar många företag att hyra in personal. I vissa branscher kan inhyrning fungera bra medan det kan vara svårare i andra. Exempelvis kan upplärningstiden för en anställd vara mycket lång innan denne bidrar till företagets lönsamhet – i dessa fall är inhyrd personal inte ett alternativ. Eftersom det är mycket svårt att säga upp en person kan resultatet av en anställning som inte fungerar kosta företaget mycket pengar.

Invandringen till Sverige har på ett radikalt sätt förändrat förutsättningarna för den svenska arbetsmarknaden. Den kan antingen leda till ökad arbetslöshet eller till höjd sysselsättning, beroende på vilken politik som förs. Regeringen har hitintills genom att motverka grundläggande förändringar och reformer valt en politik som leder till ökat utanförskap och arbetslöshet bland de grupper som nu har kommit till Sverige. Det riskerar inte bara att leda till ekonomiska problem genom arbetslöshet och bidragsberoende utan också till sociala problem genom utanförskap och klyftor mellan dem som är etablerade på arbetsmarknaden och de som inte är det.

Den moderna arbetsmarknaden är annorlunda än det gamla industrisamhällets. De som söker jobb har andra förväntningar, andra krav och andra möjligheter att bidra.

De som idag träder in i arbetslivet har oftast inte som mål att få en livstidsanställning. Man hungrar efter erfarenhet och nya utmaningar och vill naturligtvis få ett jobb även om tiderna är kärva. Dessa jobb blir tyvärr inte tillgängliga eftersom arbetsgivare inte törs anställa.

Dagens arbetsrättsliga lagstiftning innebär att den enskilda arbetstagaren ofta sitter relativt tryggt på sin nuvarande plats, med lagen som stöd, dels eftersom färre företag då nyanställer. Tryggheten i anställningen förbehålls den som stannar kvar på samma arbetsplats – utan hänsyn tagen till individens kompetens och önskemål eller arbetsgivarens behov av flexibilitet och utveckling. Följden av dessa resultat blir en mindre rörlig arbetsmarknad, vilket i sin tur hindrar företag från att växa samtidigt som det pressar ner arbetstagarnas löner.

I den globala ekonomin är ökad rörlighet på arbetsmarknaden en stark förutsättning för människors och företags tillväxt. För individen betyder en rörligare arbetsmarknad en större möjlighet att växla mellan jobb och arbetsgivare, större möjligheter att avancera och främja den personliga utvecklingen samt bättre förutsättningar att på sikt höja både löner och förmåner. För arbetsgivaren ger större rörlighet på arbetsmarknaden utvidgade möjligheter att rekrytera och säkerställa kvalificerad personal för rätt ändamål – med bredare urval av kandidater och kompetens.

Den nuvarande utformningen av arbetsrätten resulterar i en stel arbetsmarknad, med negativa konsekvenser för såväl tillväxt, företagsamhet som löner. Fortsatt god tillväxt i landet är beroende av en mer rörlig och flexibel arbetsmarknad.

Lagen om anställningsskydd motverkar anställningstrygghet, arbetsmarknadens öppenhet och dess rörlighet, ger fler vakanser och färre nya anställningar. Den hör hemma i en annan tid och på en annan arbetsmarknad än dagens. Den bör ersättas till förmån för en arbetsmarknadslagstiftning som sänker trösklar, som bidrar till rörlighet och som bidrar till fler jobb. Den enskilda arbetsgivaren bör kunna anställa i vetskap om att man själv kan fatta de beslut som krävs för företagets överlevnad och utveckling men med respekt för den enskildes rätt.

Därför bör regeringen utreda en förändring av reglerna i lagen om anställningsskydd och ge förslag till riksdagen i enlighet med vad som ovan anförts.

Isabella Hökmark (M)