

## Motion till riksdagen 2020/21:3588

av **Gulan Avcı m.fl. (L)**

# Reformer för en liberaliserad och konkurrenskraftig arbetsmarknad 2030

---

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en långtidsutredning med uppdrag att överblicka ytterligare vilka förändringar som kan krävas på svensk arbetsmarknad fram till 2030 i enlighet med det som anförs i motionen och tillkännager detta för regeringen.

## Motivering

Globaliseringen förändrar den svenska arbetsmarknaden i grunden. När arbetsuppgifter och yrkesbranscher försvinner till följd av ny teknik och globaliseringens effekter behövs ett attraktivt företagsklimat som gör att nya arbetstillfällen växer fram samtidigt som samhället fångar upp dem som hamnar utanför. En liberal arbetsmarknad kännetecknas av låga trösklar och hög rörlighet i kombination med tillförlitliga trygghets-system som bidrar till att den enskilde kommer tillbaka i arbete så snart som möjligt. Sverige ska vara ett land där kunskap värderas högt. Därför är ökad lönespridning önskvärd, så att kompetens, ansvarstagande och erfarenhet premieras i högre utsträckning. Det gäller särskilt för vissa yrkesgrupper där lönenivån och lönespridningen idag är låg, som för lärare och vårdpersonal.

Våren 2020 har inte varit lik någon annan. Coronapandemin har lett till rekordmånga varsel och arbetslösheten är på en historiskt hög nivå med över en halv miljon människor som är arbetslösa. En snabbt växande otrygghet och osäkerhet har spridit sig, när svagheter i våra system för kompetensutveckling blivit uppenbara och arbetsmarknaden inte varit tillräckligt flexibel för att möta den snabba omläggning som arbetsmarknaden genomgår idag. Vi behöver dra lärdomar av de systemfel som blottats under krisen och se hur vi kan göra arbetsmarknaden mer inkluderande för fler, flexibel och fri från stelbenta strukturer.

Sverige ska vara ett möjligheternas land. Ett land där individer tillåts och kan forma sin egen framtid genom arbete, företagsamhet och utbildning. Liberalerna förordar därför fler vägar in i arbete där ökade möjligheter går hand i hand med högre förväntan på individens möjlighet att försörja sig själva. Därför behöver incitamenten för såväl arbetsgivare som arbets sökande bli starkare för att möjliggöra att fler får ett första arbete.

Inom ramen för januariavtalet arbetar Liberalerna för att fler ska få sitt första arbete genom en rad olika insatser för att sänka trösklarna. Det gör vi exempelvis genom sänkta arbetsgivaravgifter för unga, en breddning av etableringsjobben, lägre arbetsgivaravgifter, flexiblare arbetsrätt och en gedigen satsning på språk- och yrkesutbildning och akademisk utbildning.

Vi arbetar dessutom för att mätta företagens kompetensbehov och möjliggör för fler arbetstagare att fylla på sin kunskap under sitt yrkesliv. Kompetensutvisningar ska upphöra, expertskatten utökas och fler ska få möjlighet att utbilda sig inom bristyrken. Men sammantaget så lär inte dessa åtgärder vara tillräckliga för att långsiktigt lösa företagens kompetensbrist och långtidsarbetslösas brist på möjligheter.

Vi står inför en rad utmaningar. När arbetslösheten, i spåren av pandemin, ökar är det unga och utrikesfödda som drabbats värst. De grupper som stod längst ifrån arbetsmarknaden innan pandemin står nu ännu längre bort och risk finns att den positiva trenden med en ökad andel kvinnor som står till arbetsmarknadens förfogande bryts. Vi behöver ytterligare reformer för att unga och nyanlända ska kunna erbjudas ett första arbete, företagens kompetensbehov ska tillfredsställas, anställda ska ges rimliga förutsättningar att ställa om och jämställdheten på arbetsmarknaden ska stärkas.

## Fler arbetstillfällen kräver bättre företag villkor

Vill vi att Sverige ska kunna sänka arbetslösheten behöver vi börja med konkurrenskraftiga villkor för landets företag. Växande företag betyder fler jobb, högre tillväxt och ökade skatteintäkter, vilket finansierar vår gemensamma välfärd. Småföretagen och deras anställda är den största skattebetalaren på kommunal nivå i Sverige. Totalt svarar de små företagen för 29 procent av skatteintäkterna för Sveriges kommuner. Förståelsen för vår välfärdsgrund måste spridas bland offentliga aktörer i Sverige. Det måste göras i vardagen och i myndighetsutövningen. Med hänsyn genom hela det offentliga systemet från den lagstiftande till den verkställande och dömande makten. Sverige behöver uppmuntra entreprenörer och företagare genom ett gott företagsklimat, konkurrenskraftiga skatteregler och väl fungerande finansiella marknader. Drygt 96 procent av Sveriges företag har färre än tio anställda – i ett flertal branscher och regioner är det nödvändigt att starta ett enmansföretag för att få ett arbetstillfälle. Sverige behöver stärka insatserna för att göra deras arbete enklare.

Samtidigt behöver Sveriges företagsklimat vara internationellt konkurrenskraftigt med villkor som matchar våra europeiska grannländer. Företagsklimatet påverkas dels av Sveriges tillväxt, attraktionsnivå och skatteregler, dels av landets utbildningskvalité, vilket diskuteras mer utförligt nedan. Långtidsutredningen bör undersöka vilka företagsregler, med utgångspunkt i Liberalernas företagspolitiska motion, som kan förenklas för att fler ska våga och orka vara företagare.

## Öka förväntningarna och möjligheterna

Trots att arbetslösheten har sjunkit generellt under en lång tid, innan den ökat snabbt under 2020, har personer med utsatt ställning på arbetsmarknaden inte fått det enklare att få ett jobb. Sysselsättningskillnaden mellan inrikes och utrikes födda är nästan åtta procentenheter. För utrikes födda män och kvinnor är skillnaden ännu större, hela femton procentenheter, ett sysselsättningsgap som tillåtits öka under högkonjunktur för att nu skena under ekonomisk kris. Bland andra grupper, som exempelvis utrikes födda kvinnor, är situationen långt värre och 2021 beräknar Arbetsförmedlingen att sysselsättningsgraden kommer att sjunka till 60 procent, den lägsta nivån under 2000-talet.

Nyanlända kvinnor får allt sämre framtidsutsikter, om ingenting görs. Nyanlända kvinnor har under en alltför lång tid drabbats av alltför låga förväntningar från samhället, och sin familj. Som ett resultat är nyanländas utbildnings- och sysselsättningsgrad ofta lägre. För att möjliggöra att fler, framförallt marginaliserade grupper som nyanlända kvinnor, ska få ett första arbete måste vi stärka samhällets förväntningar genom skarpare motprestationskrav för bidrag, och ökade möjligheter i form av satsningar på språkinläring, akademisk utbildning såväl som yrkesutbildningar, och än mer arbetstillfällen utan förkunskapskrav.

Att låta individer välja sin egen framtid och hur de ska försörja sig själva är en grundbult inom det liberala samhället. Att låta kvinnor som män släcka bränder och vara ingenjörer, företagsledare eller professionella fotbollsspelare är ett karaktäristiskt drag för den arbetsmarknad Liberalerna vill se. Individen vet bäst själv. Det till trots tillåts inte långtidsarbetslösa välja ett arbete med något lägre lön, i stället för att tvingas leva på bidrag. Det borde inte vara upp till politiska partier att fatta det beslutet; det borde den arbetssökande själv få avgöra. Det är ett faktum att en stor grupp nyanlända med låg utbildning cementeras fast i utanförskap därför att deras kompetens inte motsvarar vad företag är beredda att betala. Sveriges svar på det problemet kan inte endast vara ökad utbildning, ifall den arbetssökande inte vill studera utan jobba. Ifall fler individer tillåts att visa sin kompetens, genom lägre anställningskostnader, så kommer fler företag med tiden att vilja anställa, till en högre lön. Vi behöver erbjuda möjligheter för människor att få arbeta med det de vill samtidigt som vi ökar samhällets förväntningar på att kvinnor som män är benägna att försörja sig själva. Långtidsutredningen bör därför analysera lönebildningens effekt på långtidsarbetslösheten, nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden samt hur individers drivkrafter och självbestämmande kan stärkas.

## Sverige behöver fler riktigt svåra jobb

Sveriges arbetsmarknad lider av arbetsbrist och arbetslöshet på samma gång. Det är arbetsbrist inom såväl den offentliga som den privata sektorn. Kompetensbristen är utbredd. Före coronapandemin rapporterade 9 av 10 industriföretag att de hade svårt att hitta rätt kompetens och flertalet fick säga nej till nya ordrar på grund av kompetensbrist. Kompetensförsörjning och det livslånga lärandet behöver premieras.

Vi bor i ett litet högteknologiskt land där vi konkurrerar globalt med vår kunskap och kompetens. Sverige måste vara ett land där varje individ kan förverkliga sina drömmar samt ett land dit det går att söka sig för att starta sin resa genom jobb, utbildning och företagande. Sverige behöver erbjuda fler jobbtillfällen utan

förkunskapskrav för människor som inte vill vidareutbilda sig som tidigare nämnt, men Sverige behöver samtidigt öka antalet jobbsökande och jobb med höga kunskapskrav. Vi behöver därför, utöver konkurrenskraftiga företag villkor och skatteregler, ha ett utbildningsväsende i världsklass samt en integration som tar vara på varje individs kompetens och potential. Vi vet att högre utbildning, forskning och entreprenörskap lägger grunden för att möta olika samhällsutmaningar. För att bibehålla en stark position i den internationella konkurrensen och attrahera de mest framstående lärarna, forskarna, studenterna och entreprenörerna behöver Sverige därför en långsiktigt hållbar strategi för högre utbildning, forskning och innovation. Det kräver tydliga mål som kan följas upp och ett starkt ledarskap. Långtidsutredningen bör därför, med ett särskilt fokus på arbetstillfällen med höga kompetenskrav, undersöka hur vi kan stärka kunskapsnivån i Sverige, samtidigt som antalet företag som eftersöker den kunskapsnivån etablerar sig här.

## Det ska alltid löna sig att arbeta

Det ska alltid löna sig att utbilda sig och att arbeta några extra timmar och det måste alltid löna sig att gå från bidrag till arbete. Hur vi formar ett skattesystem är extremt viktigt för Sveriges utbud av arbetstillfällen och anställdas incitament att jobba samt företags incitament att etablera sig och bevara sin hemvist i vårt land. När lyckade internationella företag som startas i Sverige flyttar sina kontor utomlands på grund av företagsvillkor och skatteregler minskar kanske inkomstskillnaderna, men det gör inte Sverige rikare. Att skattereglerna premierar arbete och flit är essentiellt för vilka klassresor vi vill möjliggöra och för vilka drömmar som ska gå att uppfylla. Inom ramen för budgetsamarbetet har Liberalerna fått igenom en utökad jobbstimulans i försörjningsstödet. Långtidsutredningen bör undersöka hur vi kan öka incitamenten att lämna försörjningsstöd för arbete ytterligare och hur vi kan öka stimulansen för utbildning och företagsamhet.

## Ett arbete är mer än en lön

Att ha ett jobb och egen försörjning ökar människors frihet. Kvinnors självständighet både gentemot samhället och gentemot deras partner ökar med en egen lön. Genom att inkludera arbetsmarknaden för fler stärker vi inte endast Sveriges samhällsekonomi utan även individers välmående. Vi mår bra av att ha ett arbete och av att känna oss behövda, men vi lever inte för att jobba. Det är centralt att morgondagens arbetsmarknad även tar sikte på de förändringar som krävs för att individer ska trivas och må bra på sina arbetsplatser.

## Att få arbeta på lika villkor

Varje människa måste kunna få delta på arbetsmarknaden i den mån det är möjligt och få de hjälpmedel som krävs för att kunna få arbeta på lika villkor. Enligt Arbetsförmedlingen (2018) har många i gruppen personer med funktionsnedsättning dessutom kompetens inom områden med bristyrken, såsom hotell och restaurang, barnomsorg, bygg och anläggning, hälso- och sjukvård och läraryrken. Det är en stor brist att många personer med rätt kompetens uppenbarligen inte har kunnat få anställning trots

arbetskraftsbehov. Arbetsgivare måste bli bättre på att anställa personer med funktionsnedsättning och här har offentlig sektor ett särskilt ansvar att agera förebild och föregångare. Kommuner och regioner står också inför ett stort behov av arbetskraft, där det finns mycket att vinna på att göra arbetslivet tillgängligt för fler.

Tekniska framsteg har gjort att det nu finns många hjälpmedel som underlättar för personer med funktionsnedsättning att kunna utföra sitt arbete. Dock krävs det att tillgången till dessa hjälpmedel är god, vilket måste säkerställas. Långsiktigt är visionen att alla ska ha möjlighet att arbeta efter sin kompetens, oavsett om man har en funktionsnedsättning eller inte.

Det finns en stor mängd stöd och insatser för att underlätta arbetet för personer med funktionsnedsättning. Insatserna upplevs emellertid ibland komplicerade, trubbiga och med svaga incitament. Vi behöver förenkla stöden och undersöka vilka incitament som kan behöva stärkas. Stöd i form av supported employment/SIUS bör särskilt prioriteras.

Samtidigt ser vi hur insatser tänkta för personer med funktionsnedsättning används på fel sätt. Samhalls uppdrag har förskjutits och fungerar tyvärr ofta som en förvaringsplats som Arbetsförmedlingen använder sig av när de inte vet var de ska göra av människor som inte nödvändigtvis har funktionsnedsättning. Huvudregeln för Arbetsförmedlingens handläggare, som bestämmer vem som har rätt till Samhall, bör vara att sökande som har någon form av funktionsnedsättning och som bedöms ha mycket långt till ett reguljärt arbete ska få ett jobb inom Samhall.

Däremot har ett flertal personer med psykisk ohälsa, drogproblem och människor som är utrikes födda hamnat i Samhall – istället för mer ändamålsenliga insatser. Det hämmar dessa människors chanser att komma tillbaka in i samhället och försvårar för de personer med olika former av funktionsnedsättning som verkligen behöver få en anställning hos Samhall. Enligt en rapport från riksdagens utredningstjänst är hälften av deltagarna hos Samhall 2018 födda utomlands och en majoritet var kvinnor med utrikesfödd bakgrund. Parallellt har antalet personer med fysisk funktionsnedsättning minskat drastiskt. Med ökade vinstkrav har Samhall utvecklats till ett bemanningsföretag där företaget väljer anvisade personer som har högst arbetsförmåga – istället för dem som behöver mest stöd. Samhall ska tydligt vara till för dem som på grund av funktionsnedsättning står långt ifrån arbetsmarknaden och Långtidsutredningen bör utreda hur insatsen påverkar deltagares möjligheter att få ett reguljärt arbete samt hur utformningen påverkar personer med funktionsnedsättning som inte får en insats inom Samhall tilldelad.

## Jobba längre om du vill

Sverige har idag en stor kompetensbrist inom ett flertal yrken. Vi behöver därför se till att åsrika arbetstagare som vill och har möjlighet använder sin ovärderliga kompetens för att hjälpa Sveriges kompetens- och välfärdsutmaningar. Sveriges åsrika behöver bli brobyggare till nyanlända och unga på arbetsplatser där viktig kompetens behöver slå rot och sprida sig. Deras värdefulla arbetslivserfarenheter kommer betyda enormt mycket för generationsväxlingen och integrationen.

Svensk arbetsrätt begränsar idag människors frihet att jobba långt upp i åldrarna. Under 2019 höjdes åldersgränsen för att kvarstå i sin anställning, men fortfarande bedöms åsrika efter sin ålder istället för sin kompetens. Åsrikas kunskap, kompetens och erfarenhet måste tas bättre tillvara i arbetslivet. Långtidsutredningen bör därför undersöka vilka incitament som krävs för att fler åsrika ska vilja jobba högre upp i

åldern samt vilka åtgärder som krävs för att förebygga diskriminering och förlegade normer.

Liberalerna står bakom de lagändringar som nu genomförs för att stegvis öka rätten till anställning upp till 69 års ålder. Vi vill fortsätta öka möjligheten att stanna kvar i arbetslivet genom att ytterligare höja den gränsen till 71 år.

## En trygg omställning

En transformativ arbetsmarknad där nya arbetstillfällen kommer till skapar ytterligare möjligheter, men det ställer samtidigt höga krav på att samhället kan möta upp de krav som ställs på omställning och vidareutbildning.

Liberalerna genomför inom ramen för januariavtalet en övergripande reformering av arbetslöshetsförsäkringen genom att tydligare koppla försäkringen till månadsbaserad inkomst. Det till trots förblir försäkringen inte en heltäckande sådan utan förunnad bara dem som är medlemmar i en a-kassa, trots att en stor del av ersättningen betalas av alla som arbetar genom offentlig finansiering. Liberalerna kommer att fortsätta driva frågan om att göra arbetslöshetsförsäkringen statlig och allmän.

Dagens system är svårt att sätta sig in i och innebär att det är svårt att förutse eventuell ersättning för arbetstagare. Dessutom utesluter systemet alltför många, exempelvis kombinatorer. Dessa faktorer gör det nuvarande systemet otillgängligt och motarbetar sitt syfte. Ofta slår det allra hårdast mot nyanlända som inte behärskar språket och unga som inte kan regelverket. Genom att göra arbetslöshetsförsäkringen allmän för alla och statlig kan även de svagaste grupperna på arbetsmarknaden omfattas av arbetslöshetsförsäkringen samtidigt som den kan fylla sin funktion som omställningsförsäkring.

## Kunskapsutveckling

Människor växer med kunskap. Kunskap är också helt nödvändigt för Sverige som land. Vi konkurrerar internationellt med vår kompetens att producera högkvalitativa tjänster och produkter. Samtidigt skriker svenska företag efter rätt kompetens. Detta förstärks av stelbenta arbetskraftsinvandringsregler och en förlegad syn på värdet av människor som kommer till Sverige för att utföra kvalificerade arbetsuppgifter. Sverige bör sätta ett högre värde på kompetens, vilket vi bland annat motionerat om i partiets integrationsmotion samt i vår utbildningsmotion, men vi behöver också skapa fler vägar till kunskap under arbetets gång.

Liberalerna verkar inom ramen för januariavtalet med regeringen för att stärka företagens kompetensbehov och individers möjlighet att fylla på sin kunskap under sitt yrkesliv.

## Kompetensutveckling

De företag och organisationer som lyckas behålla sin konkurrenskraft i dagens snabba förändringstakt med ny teknik och nya innovationer lägger ofta stor vikt vid att ge sina anställda den kompetens och de verktyg som behövs för att utvecklas i sin yrkesroll. Detta synsätt behöver även genomsyra arbetsmarknaden i stort.

Vissa yrkesgrupper har minskat och kommer fortsätta att minska drastiskt till följd av ny teknik vilket förstärker behovet av ett fungerande omställningssystem där utbildningar erbjuds för de nya arbetstillfällena som växer fram. Samhället har en viktig roll i omställningen men även företagen eftersom de vet bäst vilken kompetens som krävs.

En del anställda upplever idag en befogad skräck över att deras kompetens snabbt blir utdaterad till följd av ny teknik – ny teknik som skriver över deras tidigare utbildning och erfarenhet. Flera företag väljer därför att anställa personer med kompetens inom den nya tekniken, istället för att vidareutbilda sin befintliga personal. Inte sällan innebär det att arbetsgivare behöver söka kompetensen utanför Sveriges gränser eller invänta att studenter examineras. Om svenska företag ska kunna konkurrera på den internationella marknaden måste utbildningen vara i världsklass och regler om arbetskraft vara konkurrenskraftiga, men vi måste dessutom erbjuda förutsättningar som gör det gynnsamt att investera i personalens kompetens. Vill vi att fler människor ska kunna jobba högre upp i åldern och att äldres erfarenhet behövs måste vi se till att fler löntagare kan fylla på sin kunskap under arbetstid.

## Riktlinjer för fortbildning

Kompetensutvecklingen ska vara relevant för individen, arbetsgivaren och samhälls-ekonomi. Möjligheten att delta bör vara tillgänglig i hela landet och på distans så att arbetstagare kan delta oavsett var de bor. Utbildningarna ska inbegripa allt ifrån yrkesutbildningar, validering och omskolning till universitetsstudier. Det kan innebära att en hantverkare lär sig nya typer av ämneskunskaper som gör att fackmannen kan ta sig an nya arbetsuppgifter som fungerar för kroppen högre upp i åldern. Det kan även innebära att en examinerad it-tekniker får fräscha upp sina kunskaper genom att gå en månadskurs i webbdesign. Kurserna ska också finnas tillgängliga på kvällstid och helger så att parterna kan avtala på ett så flexibelt sätt som möjligt. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska tillsammans ha flexibilitet att hitta den utbildningsform som passar för just dem.

Arbetsgivaren bör betala större delen av utbildningskostnaden. Det är nödvändigt delvis för att kostnaden inte ska bli alltför stor för det offentliga men framförallt då vi ser ett behov av att utbildningen ska vara så pass relevant att arbetsgivaren är villig att betala för den. Vilka utbildningar som passar för respektive bransch bör arbetsmarknadens parter undersöka i samråd med ansvarig myndighet. Särskild hänsyn bör tas till det ökade ansvar som arbetsgivare förväntas ta för kompetensutvecklingen (i enlighet med dir. 2019:17) med resultat att åtagandet även blir överkomligt för småföretagare.

*Gulan Avcı (L)*

*Malin Danielsson (L)*

*Maria Nilsson (L)*

*Christer Nylander (L)*

*Johan Pehrson (L)*

*Lina Nordquist (L)*

*Mats Persson (L)*

*Allan Widman (L)*