

Kommittémotion

## Motion till riksdagen 2019/20:2799

av **Gulan Avci m.fl. (L)**

# Vilka reformer krävs för en liberal 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 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 alltför låg, såsom för lärare och vårdpersonal.

Sverige ska också vara ett möjligheternas land. Ett land där individer tillåts drömma utanför sitt eget huvud och kan forma sin egen framtid genom arbete, företagsamhet och utbildning. Liberalerna förordar därför fler vägar in i arbete där ökade möjligheter villkoras med högre förväntan på individers möjlighet att försörja sig själva. Därför behöver incitamenten för såväl arbetsgivare som arbetssökande 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 en breddning av etableringsjobben och förenkling av lönestöden, en utbyggnad av RUT,

lägre arbetsgivaravgifter, regelförenklingar för företag, 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 sina levnadsår. Kompetensutvisningar ska upphöra, de anställdas kompetens ska avgöra i högre utsträckning vem som arbetsgivaren kan undanta vid uppsägning på grund av arbetsbrist, arbetsgivaren kommer att ta ett större ansvar för de anställdas omställning och kompetensutveckling, och fler anställda inom bristyrken kommer få möjlighet att vidareutbilda sig, dessutom kommer flera sektorer få ett ökat kompetenslyft. 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 i en närliggande framtid, vilka ytterligare reformer kommer att krävas för att nyanlända kan erbjudas ett första arbete samtidigt som företagens kompetensbehov tillfredsställs och anställda ges rimliga förutsättningar att ställa om?

## 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 32 procent av intäkterna för Sveriges kommuner. Förståelsen för vår välfärdgrund 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. 96 % av alla 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 påverkar dels av Sveriges tillväxt, attraktionsnivå, skatteregler men också 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 har personer med utsatt ställning på arbetsmarknaden inte fått det enklare att få ett jobb. Sysselsättningsskillnaden mellan inrikes och utrikes födda är nästan åtta procentenheter. För utrikes födda män och kvinnor är skillnaden ännu större, hela nio procentenheter, ett sysselsättningsgap som inte minskar – trots att vi befinner oss i en högkonjunktur. Endast 57,4 procent utrikes födda kvinnor är sysselsatta, vilket är ett bottenbetyg för den svenska integrationen.

Nyanlända kvinnor ser dessutom ut att få ännu sämre framtidsutsikter, ifall ingenting görs. Enligt Arbetsförmedlingens egna prognoser är det just nyanlända kvinnor med låg

utbildningsnivå som kommer att drabbas allra hårdast när konjunkturen återigen går ned. Nyanlända kvinnor har under en alltför lång tid drabbats av alltför låga förväntningar från samhället, och deras familj. Som ett resultat är nyanländas utbildnings- och sysselsättningsgrad ofta lägre. För att möjliggöra för att fler, framförallt marginaliserade grupper som nyanlända kvinnor, ska kunna 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, vara ingenjörer, företagsledare eller professionella fotbollsspelare är ett karaktäristiskt drag för den arbetsmarknaden Liberalerna vill se. Individen vet bäst själv. Det till trots tillåts inte långtidsarbetslösa att välja ett arbete med något lägre lön, än 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, 9 av 10 industriföretag rapporterar att de har svårt att hitta rätt kompetens och flertalet får säga nej till nya ordrar pga. 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 till 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 som kräver höga kunskapskrav. Vi behöver därför, utöver konkurrenskraftiga företagarvillkor 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, 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 samtidigt som företags incitament att etablera sig och bevara sin hemvist i vårt land. När företag som HM, Spotify och Nordea 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 kunna gå att uppfyllas. Långtidsutredningen bör därför undersöka hur vi kan öka incitamenten att lämna försörjningsstöd för arbete 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 sin 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.

## Trygga arbetsplatser med ett ökat fokus på psykisk ohälsa

Alldeles för ofta glöms den psykiska ohälsan bort. Vi har i dag ett oerhört stort problem inte bara i arbetslivet utan i hela samhället med psykisk ohälsa och det är framförallt kvinnor som drabbas. Psykisk ohälsa, mobbning och sexuella trakasserier behöver tas på fullaste allvar och förebyggas på samtliga arbetsplatser. Vi behöver se över i stort, utöver stärkta insatser inom vård och psykiatri, behöver vi se över vilken lagstiftning och myndighetsutövning som krävs för att fler ska trivas på sina arbetsplatser.

Vi behöver dels ge arbetsgivare de verktyg som krävs genom förberedande insatser, men även från det allmännas sida synliggöra psykisk ohälsa som är vår tids största arbetsmiljöproblem genom politiska åtgärder. Liberalerna vill göra det enklare för arbetstagare att anmäla arbetsplatser som inte efterlever arbetsmiljöföreskrifter genom en särskild tipsfunktion genom arbetsmiljöverket. Vi anser även att skyddsombuden behöver ett förändrat fokus så att de kan förebygga psykisk ohälsa och även finnas på arbetsplatser som traditionellt inte känt ett behov av skyddsombud, något som behandlas än mer i partiets motion om arbetsmiljö. Långtidsutredningen bör, i sin analys över anställdas omställning och anställningstrygghet, särskilt ta i beaktande hur fler kan må bättre och känna en mening med sitt yrke.

## Att få arbeta på lika villkor

Varje människa måste få kunna 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 landsting står också inför ett stort behov av arbetskraft, där det finns mycket att vinna på att göra arbetslivet tillgängligt för fler.

Idag finns det en 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. Huvudregeln för Arbetsförmedlingens handläggare, som bestämmer vem som har rätt till Samhall, är att sökande som har någon form av funktionsnedsättning och som bedöms ha mycket långt till ett reguljärt arbete ska få ett jobb inom Samhall.

Det har lett till att flertalet personer med psykisk ohälsa, drogproblem och människor som är utrikes födda har hamnat i Samhall – istället för mer ändamålsenliga insatser. Det hämmar dessa människors chanser 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. 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 från 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 flertalet 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 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.

## En trygg omställning

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

## Modernisera arbetslöshetsförsäkringen

Liberalerna genomför inom ramen för januariavtalet en övergripande reformering av arbetslöshetsförsäkringen för att möta dagens arbetsmarknad genom att tydligare koppla försäkringen till inkomst, istället för anställningstid. Det till trots förblir försäkringen inte en heltäckande sådan utan förunnat dem som är medlemmar. Liberalerna kommer att fortsätta driva frågan om att göra arbetslöshetsförsäkringen obligatorisk.

Dagens system gör det ofta invecklat för arbetstagare att hitta rätt försäkring och veta ifall ens arbete berättigar till ersättning, och det är svårt att veta ifall medlemskapet endast kommer att bli en förlustaffär. 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 a-kassan obligatorisk kan även de svagaste grupperna på arbetsmarknaden omfattas av a-kassan samtidigt som yrkesgrupper som i framtiden helt kan rationaliseras bort får ta del av omställningsresurser till dess att de hittat ett nytt arbete.

## Vidareutbildning

I takt med att företag ställer högre krav på kompetens i kombination med att inhämtade färdigheter snabbt kan föråldras till följd av ny teknik behöver anställda kunna fylla på sin kunskap under ens yrkesverksamma år. Som en del i omställningsarbetet, och för att möjliggöra att fler anställda kan få den kompetens som deras arbetsplats kräver, behöver samhället och arbetsgivare stärka sina insatser för kompetensutveckling och vidareutbildning. Detta redogör Liberalerna för än mer ingående i partiets kompetensmotion. Långtidsutredningen bör undersöka hur ett ökat fokus på kompetensutveckling kan minska uppsägningar och stärka företagens kompetensbehov.

## Lönestöd och arbetsrätt

Svensk arbetsrätt är i ett internationellt perspektiv väldigt stark och ger arbetstagare trygghet på arbetsmarknaden. Samtidigt leder reglerna till en tudelad och stelbent arbetsmarknad. Sverige är ett av de länder inom OECD där den arbetsrättsliga skillnaden mellan dem som har en fast anställning och dem som har tillfällig anställning är allra störst. Det innebär dels att flera arbetstagare med oprövad kompetens har svårt att få ett första jobb, och att det första jobbet ofta är förknippat med låg trygghet, till följd

av de höga kostnaderna en fast anställning innebär. En tillfällig anställning är den första kontakten med arbetsmarknaden för många, och det leder ofta till ett andra och ett tredje arbete med högre lön och förbättrad trygghet, men inte för alla. Möjligheten att genom en lägre kostnad få prova på ett första arbete måste finnas kvar, och fördjupas, men den arbetsrättsliga konsekvensen får inte innebära att anställningsformerna blir rättsosäkra samt att anställda utnyttjas. Det starka anställningsskyddet för fast anställd personal innebär inte bara en stor kostnad för arbetsgivare ifall företaget behöver omorganisera, det innebär också i förlängningen att samhällets mest utsatta drabbas negativt, till följd av att trösklarna är så pass höga mellan anställningsformerna. På sikt behöver skillnaden mellan anställningsformerna minska för att steget mellan en tillfällig och fast anställning inte behöver vara så stort som det är idag.

Inom januariavtalet arbetar Liberalerna för att öppna arbetsmarknaden för fler. Arbetsförmedlingens arbete ska effektiviseras och fokusera på sitt kärnuppdrag, lönestöden ska förenklas och bli samhällsekonomiskt försvarbara och myndigheten ska stärka insatserna för att nyanländas etableringsperiod ska kortas. Arbetsrätten liberaliseras genom att undantagen vid uppsägningar till följd av arbetsbrist utökas, samtidigt som företagens kostnader ska bli lägre vid uppsägningar. Kompetens ska dessutom väga tyngre, vilket ökar företagets möjlighet att behålla nyckelpersoner inom företaget.

Det kommer framöver krävas ytterligare liberaliseringar inom arbetsrätten. Alltifrån företrädesrätten, ökad flexibilitet för så kallade gig-jobb och förbättrad möjlighet att arbeta över landsgränserna med en trygg anställningsform. Vilka ytterligare förändringar och dess omfattning i framtiden bör analyseras grundligt av långtidsutredningen.

Likaså bör de förändringar som nu sker av lönestöden analyseras. Lönestöden idag är, enligt flera expertmyndigheter, alltför komplicerade och många till antalet. Hur väl vi kan fokusera anvisningarna till de lönestöd som fungerar bäst och underlätta för företag att använda dessa på ett rättssäkert sätt kan komma att påverka hur väl Sverige lyckas integrera de människor som nyligen sökt sin tillvaro hit.

*Gulan Avci (L)*

*Lina Nordquist (L)*

*Christer Nylander (L)*

*Mats Persson (L)*

*Maria Nilsson (L)*

*Johan Pehrson (L)*

*Allan Widman (L)*