

Motion till riksdagen 2020/21:3284

av **Martin Ådahl m.fl. (C)**

Arbetsmarknad

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att effektivisera dagens olika anställningsstöd och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna att reformera och förstärka jobbstimulansen i försörjningsstödet och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över konflikträtten för att anpassa den till dagens arbetsmarknad och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över hur en bättre proportionalitet kan nås för fackförbunds möjligheter att vidta stridsåtgärder mot mindre företag och tillkännager detta för regeringen.
5. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över reglerna kring utstationering och anpassa dessa utifrån hur det var utformat enligt den s.k. lex Laval och tillkännager detta för regeringen.
6. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att myndigheter ska underlätta för arbetsmarknadens parter att samverka för att företag ska kunna låna ut och snabbt bilda personal i sektorer med permitteringar och övertalighet till följd av covid-19-pandemin till sektorer med personalbehov, och tillkännager detta för regeringen.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna att förbättra arbetsmiljön på svenska arbetsplatser genom ökat fokus på stöd till arbetsgivarnas arbetsmiljöarbete och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Reformer för nystart där fler ska komma in på arbetsmarknaden

Sverige står inför en historisk utmaning. Vi befinner oss fortfarande mitt i coronapandemin med dess enorma effekter på arbetsmarknaden med oro i form av drastiskt ökat antal varsel, korttidspermitterad personal och en oerhört snabb ökning av arbetslösheten, som förväntas kulminera under nästa år, 2021. Reformerna behövs för en arbetsmarknad i omställning, för en nystart och för att Sverige ska stå bättre rustat för framtiden. Nu mer än någonsin behövs samtidigt reformer för att utsatta grupper ska komma in i arbete och för att minska tudelningen på arbetsmarknaden.

Sysselsättningsgraden och arbetskraftsdeltagandet har varit högt i en europeisk jämförelse före corona, inte minst bland kvinnor och äldre. Arbetsmarknaden var dock redan då allvarligt tudelad och tudelningen ökar nu ytterligare i samband med effekterna av pandemin. Arbetslösheten är flera gånger högre för nyanlända och personer med kort utbildning än för inrikes födda och personer med hög utbildning. Sverige har också EU:s lägsta andel jobb utan utbildningskrav, så kallade enkla jobb. Dessa två fenomen – svårigheterna för marginalgrupper att få ett arbete och bristen på enkla jobb – hänger ihop. En hårt reglerad arbetsrätt, höga ingångslöner samt höga skatter gör att de enkla jobben blir färre och gör det svårare för ungdomar och nyanlända att få sitt första jobb. Situationen har förvärrats under coronapandemin, eftersom den drabbat de tjänstenärings- och besöksnäringar som stått för många av de ingångsjobb som trots allt funnits för ungdomar och nyanlända.

Om inte tudelningen bryts riskerar nu arbetslösheten att permanentas på oacceptabelt höga nivåer. Sverige behöver ett antal konkreta och ansvarsfulla reformer för att åstadkomma lägre trösklar till arbetsmarknaden och fler jobb utan utbildningskrav. Regleringen försvårar även omställningen på arbetsmarknaden där förändringstakten ökat med digitaliseringen och nu, i abrupt fart, med effekterna av corona.

Sverige behöver reformer för en arbetsmarknad som stimulerar till utveckling och fler arbetstillfällen, som gör det lättare att få men också att byta arbete i en tid med ökat omställningsbehov. En arbetsmarknad som klarar snabb och väl fungerande omställning och återhämtning. Nu mer än någonsin.

Historiska reformer för att bryta tudelningen på arbetsmarknaden vad gäller, bland annat, arbetsrätt, ingångslöner, arbetsförmedling, integration av nyanlända och skatteklar på arbete har inletts som en del i samarbetet mellan Centerpartiet, Liberalerna och regeringen. Reformerna som också är nödvändiga för en bättre återhämtning av arbetsmarknaden efter pandemin och för att skapa bättre förutsättningar för framtida möjligheter och behov av omställning. Utöver dessa reformer behövs dock ytterligare insatser för att minska tudelningen och förbättra arbetsmarknadens funktionssätt. Dessa ytterligare förslag presenteras i denna motion.

Färre och enklare subventionerade anställningar

Trots flera reformer har staten fortfarande en bred flora av anställningsstöd varav flera, i utvärderingar, visat sig mycket ineffektiva. För att effektivisera systemet bör antalet stödformer minska och reglerna för de individuella stödformerna förenklas, med fokus på att den mest effektiva formen av stöd, nystartsjobben, utvecklas och ersätter andra

mindre effektiva stöd, med undantag för de stöd som berör personer med funktionsvariation.

Ökad jobbstimulans i det ekonomiska biståndet

Många långtidsarbetslösa får sin försörjning genom ekonomiskt bistånd, tidigare kallat socialbidrag. Tyvärr är det ekonomiska biståndet utformat på ett sätt så att människor alltför lätt fastnar i det för att det i många fall inte är lönsamt att börja arbeta. Alliansen införde i regeringsställning en så kallad jobbstimulans i det ekonomiska biståndet. Tyvärr har denna reform visat sig vara otillräcklig då den används av mycket få personer, vilket inte heller är förvånande när den extra inkomsten är så liten. Centerpartiet har därför föreslagit att jobbstimulansen ska fördubblas till 50 procent av försörjningsstödet. Dessutom ska handläggare ha skyldighet att informera om möjligheterna och de ekonomiska fördelarna med jobbstimulansen. Frågan om hur jobbstimulansen kan utvecklas bör därför utredas.

Konflikträtt med rimlighet och proportionalitet

Många av regelverken på dagens arbetsmarknad skrevs för decennier sedan i en tid när de största företagen stod för jobben och är inte längre anpassade för dagens arbetsmarknad och näringsliv. Numera är det små och växande företag som i allt högre grad står för jobbskapandet. Stora företag har, och kommer fortsätta att ha, en mycket viktig roll att spela i svensk ekonomi. Men dagens arbetsmarknadsregler hindrar framväxten av morgondagens jobb. Vi riskerar i längden Sveriges internationella konkurrenskraft. På många platser är dessutom de små och växande företagen avgörande för näringslivets återväxt och den lokala arbetsmarknaden.

Konflikträtten behöver därför genomgå en större översyn i syfte att skapa en bättre balans mellan arbetsmarknadens parter och ekonomin och samhället i övrigt. Exempelvis kan idag fackförbund vidta stridsåtgärder mot små företag även om de anställda där själva inte har någon konflikt med arbetsgivaren. Sådana strider handlar sällan om att fackmedlemmar drabbats av orimliga villkor eller vägrats skälig lön, utan att den mix av villkor som anställda och arbetsgivare enats om är en annan än den facket föreskriver centralt. Godtycket i att blockera mindre företag måste bytas mot respekt för de anställdas egna önskemål. Det måste finnas en proportionalitetsregel mellan vad facket försöker uppnå med sina stridsåtgärder och den skada det lilla företaget eller samhällsekonomin utsätts för.

Lex Laval bör återinföras

Möjligheten för svenska företag att ha anställda utstationerade i andra EU-länder och tillgången till utstationerad arbetskraft i Sverige är viktig för svensk ekonomisk konkurrenskraft och tillväxtmöjligheter och en del av den arbetskraftsrörlighet inom EU som Sverige värnar. Utstationeringen skapar möjlighet att dra maximal nytta av yrkeskompetens mellan länder i EU, till gagn för de olika medlemsländernas välfärd.

Denna möjlighet till utstationering, i kombination med rimliga och likvärdiga lönevillkor, tryggades genom det som enligt tidigare utstationeringslag kallades lex Laval. Lex Laval krävde minimivillkor enligt svenska kollektivavtal men tryggade att

stridsåtgärder inte fick vidtas om arbetsgivaren kunde visa att arbetstagarna redan hade villkor som var minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett svenskt centralt branschavtal. De omfattande förändringarna 2017 i denna lag i syfte att försvaga den har skapat en osäkerhet om villkoren och en ökad godtycklighet i rätten att ta till stridsåtgärder mot enskilda företag med utstationerad personal, vilket i praktiken i vissa fall kan sätta möjligheterna att använda utstationerad personal ur spel. Det är i praktiken ofta svårt att veta vilka villkor som ska följas för utstationerade för att undvika stridsåtgärder, eftersom fackföreningarna ofta underlåter att skicka in relevanta kollektivavtalsvillkor till Arbetsmiljöverket enligt det nya regelverket. Bevisbördan hamnar på ett orimligt sätt på de utstationerande företagen. Nu har regeringen infört ytterligare begränsningar genom de förändringar som trädde i kraft 30 juli 2020. Det nya regelverket går längre än vad direktiven föreskriver och emot andan, om inte även bokstaven, i EU:s utstationerings- och ändringsdirektiv. Rörligheten för arbetskraft inom EU är mycket viktig för svenska företag, men har påverkats kraftigt negativt av coronapandemin, där gränser inom EU stängts med motiv att stoppa smittspridningen. Behovet kommer att vara stort efter pandemin att återupprätta rörligheten för arbetskraft inom EU för att få hjulen att snurra igen i den europeiska ekonomin. Sverige bör då finnas bland de länder som underlättar – inte förhindrar – en sådan utveckling.

Lex Laval i sin ursprungliga utformning, anpassad efter ändringsdirektivet, bör därför snarast återinföras för att skapa en trygghet och tydlighet vad gäller utstationering i Sverige, och att Sverige står fast vid arbetskraftsrörligheten inom EU.

Underlätta för företag att låna personal till varandra

Coronakrisen har skapat en extremt djup kris på svensk arbetsmarknad. Men i krisen har också styrkor i det svenska samhället visat sig. Fack, arbetsgivare, staten och det civila samhället – alla har gemensamt hjälpts åt på nya sätt för att klara krisen. Hade det inte varit för smittspridningen hade den utsträckta handen varit en god symbol för samhällsandan i dessa svåra tider.

Det ger oss möjlighet att gemensamt påverka en ovanlig situation på svensk arbetsmarknad. Å ena sidan har det omedelbara stopp som skett i en rad näringar till följd av pandemin lett till ett stort antal permitteringar och även, trots mycket omfattande insatser från samhället, stigande arbetslöshet. Å andra sidan har hög sjukfrånvaro uppstått, eftersom vuxna och skolbarn måste stanna hemma även när de får mycket lätta förkylningssymtom.

Flera initiativ har tagits från olika aktörer i samhället för att överbrygga dessa båda gap. Mest uppmärksammat är kanske omställningsföretaget Novares initiativ för att snabbtutbilda kabinpersonal på SAS till vårdpersonal på Sophiahemmet.

Här finns en möjlighet att temporärt låna personal från företag med permitterad och varslad personal till företag med stora luckor till följd av sjukfrånvaro. I praktiken får företag med stora behov av permittering fungera i begränsad utsträckning och tydligt tidsbegränsat, som bemanningsföretag. Det är en lösning som självklart måste bygga på frivillighet från personalen och företaget. Lika självklart kommer kompetenskrav i många fall medge att den ena personen ersätter den andra. Krislånen av personal utgör inte heller någon långsiktig ny princip på arbetsmarknaden. Men temporärt kan utlåning av personal betyda att många tusentals personer kan gå till jobbet och bidra till att täcka stora och viktiga luckor i svensk ekonomi. I några fall kan personen byta anställning och ibland även karriär. I de fallen kan personen säga upp sig på sin gamla arbetsplats

för att gå in på en tjänst i den nya. Men i de flesta fall kommer personen återgå till sin ordinarie arbetsplats efter krisen.

För jobbets och de anställdas skull måste därför myndigheter och olika parter i samhället nu samverka för att enas om att underlätta den här typen av utlåning av personal.

Underlätta småföretags arbete för en bättre arbetsmiljö

Arbetsmiljön på svenska arbetsplatser står sig väl internationellt med en positiv utveckling. En oroväckande trend med ökade arbetsolyckor och dödsfall på arbetet tycks ha brutits under 2019 och 2020. Men trots detta förblir antalet arbetsplatsolyckor alldeles för många, med vissa särskilt hårt drabbade branscher. Många unga män befinner sig i riskzonen för allvarliga tillbud. Samtidigt har anmälningarna av arbetssjukdomar bland kvinnor till följd av organisatoriska och sociala problem ökat.

Coronapandemin har skapat akuta utmaningar för arbetsmiljön i många branscher. För bland annat vård- och omsorgspersonal har arbetstakten under perioder varit extrem, till följd av de många sjukdomsfallen och hög sjukfrånvaro bland personer med lindriga förkylningssymtom. Många personer har utsatts för smittorisker till följd av otillräcklig skyddsutrustning och brist på rutiner, med risk också för smitta till patienter och kunder. Samtidigt har det utbredda hemarbetet, som varit till gagn för miljö och hälsa på flera sätt, också skapat ensamhet och isolering för många anställda, med risk för ökad psykisk ohälsa.

Det behövs specifika satsningar på bättre förutsättningar för arbetsgivare att bedriva ett förebyggande arbetsmiljöarbete. I satsningarna behövs ett speciellt fokus på små företag, eftersom de har mer begränsade resurser än stora företag. Satsningarna kan innebära kunskapsspridning, rådgivning eller bättre verktyg för att underlätta det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dessutom är det av största vikt att förenkla regelverket, vilket kan innebära att vissa krav på arbetsmiljöområdet inte gäller lika för stora som små företag utan anpassas för att på bästa sätt säkra arbetsmiljöresultatet. En förbättrad arbetsmiljö för kvinnor är en viktig del i att minska sjukfrånvaron – inte minst i ljuset av det ovan nämnda ökade antalet arbetssjukdomar. Skyddsutrustning måste finnas tillgänglig för arbetsplatser som är utsatta för allvarliga smittorisker, och myndigheterna bör utarbeta rutiner som kan appliceras vid framtida pandemier.

Coronapandemin har också belyst att psykisk ohälsa bör vara en viktig del av arbetsmiljöarbetet, med stöd och hänsyn till personer som riskerar att bli isolerade socialt.

Stärkt jämställdhet

En kvinna förväntas av många arbetsgivare att stanna hemma mer, oavsett om hon får barn eller ej. En man förväntas i större utsträckning prioritera jobb framför barn. Att män i snitt tjänar mer över livet än kvinnor beror inte bara på löneskillnader utan även på mängd arbetad tid, vilket påverkas av bland annat föräldraledighet, vab, deltidsarbete, bransch, karriär och sjukskrivning. Deltidsarbete försvårar karriär och löneutveckling. Deltidsnormen är ett problem för många kvinnor och förvärras delvis av en oflexibel barnomsorg. Centerpartiet vill arbeta för att deltidsnormen för kvinnor på arbetsmarknaden bryts. Vi följer det arbete som pågår genom arbetsmarknadens parter

för att skapa rätt förutsättningar för fler att arbeta heltid. Vi vill även värna och se över möjligheterna att vidareutveckla barnomsorgspengen så att familjer ska kunna välja förskola inom rimligt avstånd, vilket ibland är utanför hemkommunens gränser.

Under #metoo tydliggjordes att tjejer och kvinnor alltid har blivit utsatta för sexuella trakasserier och sexuella övergrepp. Många fler förstod hur utbrett detta problem är i vårt samhälle. Samhället måste visa att vi agerar för att stoppa kränkningarna, övergreppen, maktmissbruket och den tystnadskultur som gör detta möjligt. Centerpartiet har förslag såväl för att underlätta arbetet med att förändra attityder som för att ge ökade resurser till information och stöd samt skärpa straffen för den som begår ett sexualbrott.

Martin Ådahl (C)

Alireza Akhondi (C)

Niels Paarup-Petersen (C)

Ulrika Heie (C)

Fredrik Christensson (C)

Annika Qarlsson (C)