

Kommittémotion

Motion till riksdagen 2016/17:1086

av **Fredrik Malm m.fl. (L)**

Ändra turordningsreglerna i LAS

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att ändra turordningsreglerna i LAS och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Svensk ekonomi är relativt stark, men vi brottas alltjämt med för låg sysselsättning. Ungdomar och invandrare är två grupper som lider av hög arbetslöshet. En förklaring till detta är trögheter på arbetsmarknaden. För att öka sysselsättningen och ge fler grupper en chans behöver dagens arbetsmarknadsregler moderniseras. Ett arbete är ofta en förutsättning för att som ung kunna flytta hemifrån, eller som nyanländ integreras och känna sig välkommen i Sverige. I den globala konkurrensen duger det inte att utrikes födda har lägre sysselsättningsgrad än genomsnittet. Samtidigt råder det brist på arbetskraft. Politiken måste bidra med vägar för att hjälpa fler människor in på arbetsmarknaden. De hinder som i dagens utformning av turordningsreglerna i LAS sätter stopp för många gruppers inträde på arbetsmarknaden bör reformeras.

Turordningsreglerna anger att den som senast anställdes också är den som först tvingas lämna i det fall ett företag behöver säga upp anställda. Detta system skapar ett antal problem. Rörligheten på arbetsmarknaden försämras då incitamentet att lämna en arbetsplats för en annan minskar i och med turordningsreglerna. Den som känner sig otrygg men skyddas av LAS söker inte gärna nytt jobb och därför skapas en tröghet på arbetsmarknaden där anställda med tryggheten av en lång anställning låses fast vid företaget, på bekostnad av löneutveckling och personlig utveckling. Arbetsmarknadens matchningsmekanismer hindras. Långtidsutredningen (SOU2011:1) har jämfört det svenska anställningsskyddet med regler i jämförbara länder och konstaterat att de svenska regelverken är flexibla i vissa avseenden, och tröga i andra. I dagens läge kan en arbetsgivare enkelt förändra storleken på sin personalstyrka om hen så önskar. Däremot kan hen inte fritt välja att behålla de människor som på grund av sina kunskaper och kompetens blir ovärderliga för företaget, om inte särskilda uppgörelser görs med facket. Turordningsreglerna gör även att företag tenderar att satsa mindre

pengar på vidareutbildning av nyligen anställda och personal med tillfälliga anställningar, på grund av deras osäkra position i företaget. Detta skapar en ond cirkel där redan utsatta grupper på arbetsmarknaden blir mindre anställbara, jämfört med dem som redan etablerat sig på arbetsmarknaden.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har i huvudsak varit framgångsrik under de drygt hundra år som den funnits. Det är bra att staten om möjligt avstår från lagstiftning och i stället överlåter åt arbetsmarknadens parter att lösa frågorna genom kollektivavtal. Samtidigt har arbetslivet i många avseenden förändrats de senaste decennierna. Enkel produktion har lämnat plats för en alltmer kunskapsintensiv industri och en växande tjänstesektor, där rörligheten är större och den internationella konkurrensen skarpare. Om den svenska modellen ska kunna fungera i dagens arbetsliv behöver den moderniseras och arbetsrätten bli mer anpassad till behoven och villkoren på dagens arbetsmarknad.

Av dessa skäl behöver de nuvarande turordningsreglerna i LAS vid uppsägning på grund av arbetsbrist ersättas med turordningsregler som baseras på den enskildes kompetens. Unga och nyanlända med rätt kompetens skulle då få större möjlighet att slå sig in på arbetsmarknaden och företag skulle tillåtas strukturera sin arbetsstyrka efter kunnskap och inte ålder. LAS ska även i fortsättningen vara dispositiv, vilket betyder att arbetsmarknadens parter är fria att själva avtala om hur turordningsreglerna ska utformas inom sin bransch. Sådana samtal bör resultera i lämpliga kriterier för hur kompetens ska värderas i turordningen inom varje bransch.

Inom vissa områden finns redan i dag kompetensfaktorn med som en avgörande faktor vid fastställande av turordningslistan. I till exempel det omställningsavtal som finns tecknat mellan Svenskt Näringsliv och PTK (privattjänstemannakartellen) finns möjligheten att på lokal nivå vid uppsägningar på grund av arbetsbrist ta större hänsyn till företagets behov av kompetens än vad som medges i lagen. Avtalet innehåller också extra resurser för att stödja de uppsagda medarbetarna i omställningen. Det pekar på att det finns ett reellt behov på dagens arbetsmarknad av att ta mer hänsyn till kompetens.

Sammanfattningsvis skulle en reformerad lagstiftning innebära en mer flexibel och modern arbetsmarknad, där kompetensen hos en människa är vägledande till fördel för ålder eller ursprung. Efter höstens flyktingkris är frågan mer aktuell än någonsin. Nyanlända måste ha en chans att få ett jobb och på det viset både bli en del av det svenska samhället och bidra till det. För integrationens skull, för den personliga utvecklingens skull och för samhällets skull är det viktigt att vi tar vara på kompetens. Därför bör de nuvarande turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist i lagen om anställningsskydd (Las) ersättas med turordningsregler som baseras på den enskildes kompetens.

Fredrik Malm (L)

Christer Nylander (L)

Emma Carlsson Löfdahl (L)

Maria Weimer (L)

Tina Acketoft (L)

Mats Persson (L)