

Motion till riksdagen 2021/22:3226

av **Alireza Akhondi m.fl. (C)**

Arbetsmarknad

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utvidga införandet av etableringsjobben till företag utan kollektivavtal och till bemanningsföretag, på ett sätt som gör att fördelarna i etableringsjobben inte går förlorade, och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheten att effektivisera dagens olika anställningsstöd och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att se över möjligheterna att utöka jobbstimulansen i försörjningsstödet och göra den tillgänglig för fler och tillkännager detta för regeringen.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om ömsesidigt erkännande avseende tjänstesektorn inom EU och tillkännager detta för regeringen.
8. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen och tillkännager detta för regeringen.
9. 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.
10. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av reglerna kring arbetsmiljö i syfte att förbättra förutsättningarna för distansarbete, och tillkännager detta för regeringen.

11. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om en översyn av reglerna kring förmånsbeskattning i syfte att förbättra förutsättningarna för distansarbete och tillkännager detta för regeringen.
12. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda nya sätt för att minska det oförklarade lönegapet mellan kvinnor och män och tillkännager detta för regeringen.
13. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att underlätta för skapande av gig-jobb och att öka gig-arbetares inkludering i socialförsäkringssystemet och tillkännager detta för regeringen.
14. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda möjligheterna för arbetssökande att fortsätta sedan tidigare påbörjade deltidsstudier som inte begränsar deras möjlighet att ta nytt arbete med bibehållen ersättning, och detta tillkännager riksdagen för regeringen.

Reformer för nystart där fler ska komma in på arbetsmarknaden

Sverige står fortsatt inför en historisk utmaning. Vi befinner oss fortfarande i coronapandemin som skapat enorma effekter på arbetsmarknaden med oro i form av ett drastiskt ökat antal varsel, korttidspermitterad personal och en oerhört snabb ökning av arbetslösheten. Effekterna är särskilt tydliga för unga och för de många personer som under pandemin blivit långtidsarbetslösa. Reformer 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 har gjort 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 tjänstenärningar som restaurang och besöksnäring, som stått för många av de ingångsjobb som trots allt funnits för ungdomar och nyanlända. Många personer som redan tidigare haft svårt att få jobb har fastnat under pandemin i en allt längre period av arbetslöshet.

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, fler jobb utan utbildningskrav och en effektivare matchning. 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, arbetslöshetsförsäkringen, integration av nyanlända och skatteklar på arbete inleddes som en del i samarbetet mellan Centerpartiet, Liberalerna och regeringen utifrån januariavtalet. 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. Det är därför centralt att det arbete som påbörjats fortsätter i samma riktning som enligt januariavtalet och att den historiska transformeringen av arbetsmarknaden som presenterades i juni 2021, med bakgrund i januariavtalet och i enlighet med parternas överenskommelse, genomförs. Arbetstillfällena till många tusentals arbetslösa är direkt beroende av att vi löser dessa grundläggande problem på arbetsmarknaden. Utöver dessa reformer behövs dock ytterligare insatser för att minska tudelningen och förbättra arbetsmarknadens funktionssätt.

Tiden att etablera sig på arbetsmarknaden kortas

Vägen in på arbetsmarknaden ska förstärkas genom att fler får chansen till ett jobb utan utbildningskrav. Detta sker genom att införandet av parternas etableringsjobb, med lägre lön för nyanlända och långtidsarbetslösa, utvidgas till företag utan kollektivavtal och till bemanningsföretag på ett sätt som gör att fördelarna i etableringsjobben inte går förlorade.

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. På sikt bör andelen anställningar med subventionerade medel minska.

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. Under samarbetet med januariavtalet har därefter stimulansen fördubblats till 50 procent av försörjningsstödet för att nå fler och skapa tydligare incitament att gå från bidrag till jobb. Historiskt har få personer använt sig av incitamentet och fler insatser krävs dock för att fler bidragsberoende ska använda sig av denna brygga från bidrag till arbete och inte fastna i bidragsberoende. Stimulansen behöver reformeras så att fler känner till den och använder sig av den. Handläggare ska ha skyldighet att informera om möjligheterna och de ekonomiska fördelarna med jobbstimulansen. En förstärkning av jobbstimulansen 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 samhälls-ekonomin 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 tillväxtpöjligheter, och en del av den arbetskraftsrörligheten 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 till 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 regelverket. Bevisbördan hamnar på ett orimligt sett på de utstationerande företagen. Regeringen införde ytterligare begränsningar genom de förändringar som trädde i kraft 30 juli 2020. Dagens regelverk går längre än vad direktiven föreskriver och emot andan, om inte även bokstaven, i EU-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

europiska 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.

Ömsesidigt erkännande avseende tjänstesektorn inom EU

För att värna svensk ekonomisk konkurrenskraft och tillväxtpotentialer och arbetskraftsrörligheten inom EU behöver även EU utvecklas för att bättre hantera nya utmaningar som kommer med en ökad globalisering, där människor och handel behöver röra sig allt mer över nationsgränserna. Den inre marknaden och den fria rörligheten är EU:s viktigaste styrkor med en enorm potential i att öppna tjänstemarknaden. Därför behöver vi verka för att principen om ömsesidigt erkännande tillämpas fullt ut på tjänstesektorn inom EU och att fler begränsningar av yrkestjänster därigenom avskaffas.

Motverka all EU-lagstiftning som hotar den svenska arbetsmarknadsmodellen

Den sociala pelaren har, trots löfte om att den inte skulle stöta sig med medlemsländernas befintliga arbetsmarknadspolitik, lett till en rad rättsligt bindande initiativ från kommissionen på det social- och arbetsmarknadspolitiska området. Flera av förslagen är numera antagna och utgör för medlemsstaterna bindande lagstiftning. När än fler konkreta förslag för genomförandet nu presenterats är det tydligt att den svenska arbetsmarknadsmodellen hotas och inte kommer finnas kvar i sin nuvarande form om de genomförs. För Centerpartiet har det alltid varit självklart att beslut kring arbetsmarknad och sociala skyddsnät behöver fattas utifrån hur det ser ut och fungerar i respektive medlemsland, så nära de som berörs av politiken som möjligt, för att få önskvärd effekt. Det är medlemsländernas skyldighet att värna sina medborgares intresse – att förflytta arbetsmarknadspolitiken till EU-nivå riskerar att sänka kraven och skyddet, snarare än att höja dem.

Vi behöver inte mer lagstiftning på EU-nivå i arbetsmarknadsfrågorna, vi behöver lyssna till erfarenheterna av hur det fungerar i andra länder, dela med oss av kunskapen och fortsätta arbeta framåt utifrån hur det ser ut i Sverige. Vi behöver värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och använda rätt verktyg i rätt sammanhang.

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 skapade 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, vars förutsättningar behöver utvecklas och förbättras, 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.

Förbättra förutsättningarna för distansarbete

Med coronapandemin har arbete hemifrån, på distans, prövats i betydande omfattning. Det har visat på utmaningar, bland annat utifrån att personer riskerat att bli isolerade socialt, men också väldigt många fördelar såsom minskade behov av transporter, mindre tid som går åt till att arbetspendla – vilket underlättar livspusslet och ger barnen större tillgång till sina föräldrar, minskade kostnader för kontor, breddad rekryteringsbas för arbetsgivare – som också innebär att stad och land binds samman.

Utvecklingen av förutsättningarna för distansarbete ligger i tiden, som en del i utveckling av digitaliseringen, ett ytterligare steg mot att göra arbetsituationen mer flexibel för fler arbetstagare och arbetsgivare, och för att skapa bättre förutsättningar för boende på annan ort som får hela Sverige att växa.

Det är därför viktigt att regelverket kring arbetsmiljö följer med i tiden och även anpassas till nya förutsättningar, där erfarenheterna från hemarbetet under pandemin tas tillvara och med beaktande även av att den psykiska hälsan är en viktig del av arbetsmiljöarbetet. Även reglerna kring förmånsbeskattning behöver ses över i syfte att förbättra förutsättningarna för distansarbete.

Stärkt jämställdhet

Centerpartiet vill uppnå ett samhälle där kvinnor och män har lika möjlighet till makt och inflytande över sin egen situation. Ett samhälle som bidrar till att kvinnor och män ska kunna försörja sig själva och inte vara ekonomiskt beroende av en partner.

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. En del i att det finns strukturella löneskillnader är att kvinnodominerade yrken värderas lägre än mansdominerade yrken. Centerpartiet vill att lönekartläggningar görs var tredje år men mer ordentligt och skarpare, som ett viktigt led i att synliggöra löneskillnader. Vi har även förslag för att exempelvis statliga myndigheter ska utjämna de oförklarliga löneskillnaderna, att all individbaserad statistik ska vara könsuppdelad och att fortsatta insatser för jämställdhetsintegrering görs som en del i detta.

Samtidigt, 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 inflexibel barnomsorg. Centerpartiet arbetar för att deltidsnormen för kvinnor på arbetsmarknaden bryts. I utredningen om en förändrad arbetsrätt i enlighet med parternas överenskommelse, med bakgrund i januariavtalet, ingår också förändringar i lagen om anställningsskydd där heltidsarbete föreslås bli norm. 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.

Sverige är med och bidrar till en internationell studie om jämställda löner som genomförs av den internationella organisationen OECD. Studien ska kartlägga de metoder som används i olika länder för att uppnå jämställda löner. Även kommissionen för jämställda livsinkomsters uppdrag kommer att ge ytterligare underlag för att främja ekonomisk jämställdhet. Målet om lika lön för likvärdigt arbete är viktigt och vi måste fortsätta arbeta för att nå detta. Vi behöver, liksom andra nordiska länder, fortsätta arbeta med att ta nya steg och utreda nya sätt för att minska lönegapet mellan kvinnor och män.

Underlätta skapande av gig-jobb och öka gig-arbetares inkludering i socialförsäkringssystemet

Centerpartiet ser möjligheterna med gig-ekonomin och de så kallade gig-jobben. Det kan vara ett viktigt steg in på arbetsmarknaden. För att förbättra möjligheterna för gig-jobben tillsattes en utredning inom ramen för januariavtalet, vars arbete presenterades den 1 juli 2021. Detta var dock bara början på ett viktigt och nödvändigt arbete på detta område, det behövs fler åtgärder för att underlätta skapandet av gig-jobb och för att öka gig-arbetares inkludering i socialförsäkringssystemet.

Fortsatta deltidsstudier med bibehållen ersättning

Med utvecklingstakten i samhället finns behov att på flera sätt möjliggöra kompetensutveckling och studier längre fram i livet, och att inte motverka steg som tagits av de som blir arbetssökande i denna riktning. Idag finns också flera utbildningar som bygger på möjligheten att arbeta heltid och att studera deltid på distans.

Det är viktigt att arbetslöshetsförsäkringen (a-kassan) fokuserar på omställning, uppmuntrar till rörlighet och underlättar för människor att snabbt byta arbete. Då är det viktigt att den som är arbetssökande kan ta ett nytt arbete på heltid/utifrån arbetsförmåga. För studier finns vidare specifikt studiemedel och studielån, vars mål är att garantera försörjning under studier. Därför har det också varit viktigt att höja åldersgränsen i CSN och att vi nu ser till att utredningarna om en reformerad arbetsrätt, ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd och ett nytt parallellt offentligt studiestöd, enligt parternas överenskommelse med bakgrund i januariavtalet, genomförs.

En a-kassa som öppnar för deltidsstudier behöver med andra ord kunna säkerställa att den arbetssökande därmed inte hindras från att ta arbete. Möjligheten att studera med a-kassa på deltid är och ska vara ett undantag och inte en regel. Samtidigt är det viktigt att påbörjade studier kan fullföljas och inte hindras i den mån arbetslinjen fortsatt kan upprätthållas. Vi vill därför att reglerna förändras så att arbetssökande kan fortsätta

sedan tidigare påbörjade deltidsstudier som inte begränsar dennes möjligheter att ta ett nytt arbete.

Alireza Akhondi (C)

Helena Vilhelmsson (C)

Martin Ådahl (C)

Annika Qarlsson (C)

Fredrik Christensson (C)

Niels Paarup-Petersen (C)

Ulrika Heie (C)