

Motion till riksdagen 2013/14:A387

av **Isabella Jernbeck (M)**

Lagen om anställningsskydd

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om lagen om anställningsskydd (LAS).

Motivering

De som idag startar sin karriär hungrar efter erfarenheter och nya utmaningar. Väl inne på arbetsmarknaden möter de en hög tröskel och en stenhård konkurrens. Det är resultatet av en alltför stel och ålderdomlig utformning av nuvarande arbetsrätt.

Lagen om anställningsskydd (LAS) är problematisk för svenska företag och har en negativ påverkan på arbetsmarknaden. För det första gör utformningen av lagen att färre företag vågar nyanställa. Risken för en felanställning är stor och hindrar företag att anställa. Många företag är i olika tider osäkra om framtida tillväxt och lönsamhet och vill därför inte hamna i en arbetsrättslig problematik kring eventuella uppsägningar.

För att ett företag skall utvecklas krävs nytänkande och kreativitet. Detta tillför ofta företaget genom att nyanställa. Att då i dåliga tider kanske tvingas säga upp personal som är både lönsam och kreativ är inget bra alternativ. Tyvärr är det enda alternativet då uppsägning av en tidigare anställd kräver allt för mycket i både tid och pengar för företaget, och därmed även kan riskera övriga anställdas trygghet. Turordningen, först in sist ut, ger en inlåsnings effekt och kan mycket väl riskera företagets överlevnad. Viktigt är att företaget utifrån sina behov kan behålla viktig och nödvändig kompetens.

Vi lever i en föränderlig tid där teknik och förhållande kan ändras från en dag till en annan. På så sätt måste företag kunna anpassa sig och tillgodose nya behov.

Idag är bemanningsföretagen mycket framgångsrika i Sverige. För att komma runt risken med felanställning föredrar många företag att hyra in

Fel! Okänt namn på

personal. I vissa branscher kan inhyrning fungera bra medan det kan vara svårare i andra. Exempelvis kan upplärningstiden för en anställd vara mycket lång innan denne är lönsam – i dessa fall är inhyrd personal inte ett alternativ. Eftersom det är mycket svårt att säga upp en person kan resultatet av en anställning som inte fungerar kosta företaget mycket pengar.

De som idag startar sina karriärer har oftast inte som mål att få en livstidsanställning. Man hungrar efter erfarenhet och nya utmaningar och vill naturligtvis få ett jobb även om tiderna är kärva. Dessa jobb blir tyvärr inte tillgängliga eftersom arbetsgivare inte törs anställa.

För det andra innebär lagen att individuella arbetstagare blir allt mindre benägna att söka nya jobb, dels eftersom de ofta sitter relativt tryggt på sin nuvarande plats, med lagen som stöd, dels eftersom färre företag då nyanställer. Tryggheten i anställningen förbehålls den som stannar kvar på samma arbetsplats – utan hänsyn tagen till individens kompetens och önskemål eller arbetsgivarens behov av flexibilitet och utveckling. Följden av dessa resultat blir en mindre rörlig arbetsmarknad, vilket i sin tur hindrar företag från att växa samtidigt som det pressar ner arbetstagarnas löner.

I den globala ekonomin är ökad rörlighet på arbetsmarknaden en stark förutsättning för människors och företags tillväxt. För individen betyder en rörligare arbetsmarknad en större möjlighet att växla mellan jobb och arbetsgivare, större möjligheter att avancera och främja den personliga utvecklingen samt bättre förutsättningar att på sikt höja både löner och förmåner. För arbetsgivaren ger större rörlighet på arbetsmarknaden utvidgade möjligheter att rekrytera och säkerställa kvalificerad personal för rätt ändamål – med bredare urval av kandidater och kompetens.

Den nuvarande utformningen av arbetsrätten resulterar i en stel arbetsmarknad, med negativa konsekvenser för såväl tillväxt, företagsamhet som löner. Fortsatt god tillväxt i landet är beroende av en mer rörlig och flexibel arbetsmarknad. Därför bör regeringen överväga en förändring av reglerna i lagen om anställningsskydd.

Stockholm den 26 september 2013

Isabella Jernbeck (M)