



# En moderniserad svensk arbetsmarknadsmodell

Arbetsmarknadspolitiskt program

Antaget vid Folkpartiets landsmöte 2009



Folkpartiet

## *Innehållsförteckning*

Folkpartiets förslag .....	3
1. En modern svensk modell .....	6
1.1 Den svenska modellens särdrag .....	6
1.2 Arbetsrättsreformerna på 1970-talet.....	7
1.3 Den svenska modellen håller – men modernisering behövs .....	7
1.4 LAS och turordningsreglerna .....	8
1.5 Proportionalitet i stridsåtgärder .....	10
1.6 Avskaffa facketes vetorätt vid upphandlingar .....	11
1.7 Våra förslag och slutsatser .....	12
2. Från arbetslöshet till egen försörjning.....	14
2.1 Fler och växande företag ger fler jobb .....	14
2.2 Kvalitet i de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna .....	14
2.3 Integration och arbetsmarknad .....	16
2.4 Ungdomsarbetslöshet .....	17
2.5 Våra slutsatser och förslag .....	18
3. Individ och arbetslivet .....	19
3.1 Förbättrad yrkesvägledning i skola och högskola .....	19
3.2 Flexiblare arbetstid – inför en timbank .....	19
3.3 Inför individuellt kompetenssparande .....	19
3.4 Integritet i arbetslivet .....	20
3.5 Slå vakt om den som slår larm .....	21
3.6 Äldre på arbetsmarknaden.....	21
3.7 Funktionshindrade .....	22
3.8 Våra slutsatser och förslag .....	23

## Folkpartiets förslag

1. **Den svenska modellen har flera fördelar.** Idén om avtalsfrihet och möjlighet till kollektivavtal står sig också på 2000-talet. Den svenska arbetsmarknadsmodellen ger utrymme för flexibla och lokala lösningar. Parternas ansvar för att vårda ingångna avtal bidrar till arbetsfred.
2. **Parterna borde medverka till en modernisering.** Den svenska arbetsmarknaden har genomgått stora strukturförändringar sedan 1970-talet. För att ta tillvara utvecklingskraften i det svenska näringslivet behöver arbetsmarknadens regelverk ses över, till exempel genom ett nytt huvudavtal. Folkpartiet vill rikta en stark uppmaning till parterna att konstruktivt medverka till spelregler som kombinerar tillväxtkraft med trygghet i förändringen. Detta uppnås bäst genom avtal.
3. **Fler och växande företag ger fler jobb.** Arbetsmarknadspolitiken kan inte ses isolerat utan hänger ihop med närings- och företagarpolitiken och den ekonomiska politiken i stort. Det viktigaste som kan göras för att skapa en dynamisk arbetsmarknad är att stärka företagsklimatet inte minst genom entreprenörskap och se till att det lönar sig för den enskilde att arbeta, utbilda sig och ta risker.
4. **EU-medlemskapet hotar inte den svenska modellen.** Lavalutredningen visar att grunderna i den svenska arbetsmarknadsmodellen inte behöver förändras ur ett EU-perspektiv. Vi säger ja till fri rörlighet för arbetstagare inom EU och ja till ett medlemslands rätt att själv avgöra sin arbetsmarknadsmodell. Det är dock oroande att de svenska Socialdemokraterna och Europafacket anser att hela utstationeringsdirektivet bör rivs upp. Det skapar osäkerhet och riskerar att leda till förändringar i direktivet som hotar den svenska modellen.
5. **LAS behövs, men bör moderniseras.** Det lagstadgade anställningsskyddet behövs för att garantera alla löntagares rättigheter, oavsett om de tillhör ett kollektivavtalsreglerat område eller ej. Regelverket vid uppsägningar skulle dock behöva moderniseras på ett par punkter så att det passar dagens näringsliv och så att företag vågar växa och anställa.
6. **Utvidga tvåpersonersundantaget.** Alla arbetsgivare, och inte som i dag enbart arbetsgivare med högst 10 anställda, ska ha rätt att undanta två personer från turordningen vid personalneddragningar. Det tar bort den olyckliga tröskeeffekt som finns i dagens regelverk. Möjligheten att undanta två personer kan också vara viktig för många mindre företag som behöver anpassa personalstyrkan i krisens spår. Även företag med över 10 anställda behöver få den möjligheten.
7. **Kompetens bör få väga tyngre vid neddragningar.** I enlighet med Globaliseringsrådets förslag bör parterna avtalsvägen låta kompetens (mätt enligt kriterier som de berörda parterna är eniga om) få väga tyngre vid avgörandet av vilka anställda som får stanna vid neddragningar. Sådana möjligheter finns redan på vissa avtalsområden, men bör tillämpas bredare. Om parterna inte kan nå en sådan överenskommelse, så bör det övervägas om lagändringar behöver göras för att mildra de problem som dagens turordningsregler kan innebära. En väg skulle kunna vara att öka antalet personer som får undantas från turordningsreglerna från två till fyra.

8. **Proportionalitet vid stridsåtgärder.** Det förekommer att facket missbrukar sin konflikträtt. Fackets agerande har i vissa fall inneburit att företagare som erbjuder bra villkor och har nöjda anställda har avslutat sin verksamhet. Ett missbruk av konflikträtten från fackets sida försämrar företagsklimatet och riskerar att skada trovärdigheten för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Om parterna fortsatt inte visar återhållsamhet i stridsåtgärder bör det införas en lagstadgad proportionalitetsregel i svensk konflikträtt. En utredning om den närmare utformningen av en sådan regel kan behöva tillsättas framdeles beroende på utvecklingen på arbetsmarknaden.
9. **Avskaffa fackets vetorätt vid upphandlingar.** Fackliga organisationer ska inte ha rätt att inlägga veto mot entreprenörer under återopande av medbestämmandelagen.
10. **Kunskap ger jobb.** Det reguljära utbildningssystemet ska bära huvudansvaret för människor som behöver vidareutbilda sig. Under den pågående lågkonjunkturen bör komvux, i synnerhet yrkesvux, byggas ut. Särskilt viktigt är att erbjuda utbildning till alla som saknar grundskole- eller gymnasiekompetens.
11. **Använd effektiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder.** Arbetsmarknadsutbildningarna måste präglas av en konsekvent arbetslinje, av koppling till arbetsmarknaden och av kvalitet. Fullfölj och vidareutveckla det som inletts med nystartsjobben samt jobb- och utvecklingsgarantin. Identifiera tidigt de personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och som behöver extra stöd. Satsa på ”one-stop-shops” där arbetsförmedling, socialtjänst och försäkringskassa samverkar, så att den arbetsökande inte faller mellan stolarna.
12. **Utveckla lärlingssystemet.** Det gymnasiala lärlingssystem som är under uppbyggnad ska kompletteras med en möjlighet att driva lärlingsutbildningar utanför ramen för gymnasieprogrammen. En särskild anställningsform för lärlingar bör införas, som ska möjliggöra särskilda lärlingslöner och anställningsvillkor.
13. **Ökad lönespridning ger fler jobb åt unga.** Sverige har en sammanpressad lönestruktur som gör det svårare för unga att ta sig in på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens parter bör ta sitt ansvar och verka för ingångslöner som inte stänger ute unga och skapa en lönestruktur som belönar erfarenhet.
14. **Tidigare och bättre insatser för unga arbetslösa.** Inför en rätt till jobbsökarstöd från dag ett, och erbjud skraddarsydda alternativ för de ungdomar som har särskilt svårt att få fäste på arbetsmarknaden. Det behövs också fler spetskompetensförmedlingar som kan ge rätt hjälp till nytexaminerade akademiker. Ungdomar som blir arbetslösa ska inte behöva vänta i 90 dagar innan de får stödinsatser från Arbetsförmedlingen.
15. **Uppmuntra ungas företagsamhet.** Åldersgränsen för starta-eget-bidrag bör sänkas från 25 till 20 år.
16. **Förbättra yrkesvägledningen i skola och högskola.** Stärk elevers lagstadgade rätt till studie- och yrkesvägledning. Verka för att högskolor ökar arbetet med studenters arbetsmarknad.

17. **Flexiblare arbetstid – inför en timbank.** I dag är många arbeten betydligt mer flexibla vad det gäller när de måste utföras än t.ex. tidigare industrijobb. För att ta vara på de möjligheter som detta ger bör den femte semesterveckan, inarbetad semester och eventuellt ytterligare lediga dagar kunna läggas i en timbank. Varje människa får sedan själv bestämma, efter dialog med arbetsgivaren, om timbanken ska tas ut i enstaka timmar, hela semesterdagar eller i pengar.
18. **Inför individuellt kompetenssparande.** I en föränderlig omvärld är det viktigare än tidigare att löntagare får möjlighet att utbilda sig och bättra på sin kompetens mitt i yrkeslivet. Därför bör det avdragsgilla pensionssparandet breddas till ett ”pensions- och kompetenssparande” och beloppsgränsen för det avdragsgilla sparandet höjas. Systemet ska ge möjlighet till den enskilde och till arbetsgivaren att bidra med medel som senare kan användas för att bekosta framför allt studier.
19. **Värna integriteten i arbetslivet.** Den personliga integriteten behöver värnas även på arbetsplatsen. Det ska inte vara tillåtet med dold övervakning i arbetslivet. Användandet av övervakningssystem på arbetsplatsen ska regleras genom lokala avtal mellan parterna. En arbetstagare ska alltid kunna begära att Integritetsinspektionen (som ska ersätta Datainspektionen) ska pröva om övervakning är motiverad.
20. **Företag ska ha policy och skydd för ”whistle-blowers”.** Allvarliga missförhållanden som riskerar att skada tredje man måste kunna avslöjas utan att den anställde som larmar utsätts för repressalier från arbetsgivaren.
21. **Underlätta för äldre på arbetsmarknaden.** Det är olyckligt att en del avtalskonstruktioner på arbetsmarknaden gör det dyrare för arbetsgivare både att behålla och att anställa äldre. Det vilar ett stort ansvar på arbetsmarknadens parter att avhjälpa detta. Regeringen bör tillsammans med parterna utforma en handlingsplan för att undanröja hinder på arbetsmarknaden för äldre. Äldre förvärvsarbetande ska även ha samma rätt till sjukpenning och rehabiliteringsersättning som andra.
22. **Riv hindren för funktionshindrade på arbetsmarknaden.** Inför fler konsulenter på arbetsförmedlingen som ger särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (s.k. SIUS-konsulenter) till personer med funktionsnedsättning. Satsa på jobbcheckar som på förhand klargör vilka stödformer som en funktionshindrad arbetssökande har rätt till på jobbet. Reformera lönebidraget och inför en sysselsättningsgaranti för dem som har en psykisk eller en rörelserelaterad funktionsnedsättning.

## ***1. En modern svensk modell***

### **1.1 Den svenska modellens särdrag**

Den svenska arbetsmarknadsmodellen skiljer sig från mönstret i de flesta utvecklade industriländer. Kännetecknande för den svenska modellen är att lagstiftningen lämnar ett stort utrymme för arbetsmarknadens parter att själva avgöra viktiga frågor genom kollektivavtal. Sverige har exempelvis inte någon offentlig reglering om minimilöner. Lönerna är i vårt land inte en fråga för valrörelser utan för avtalsrörelser.

Den svenska modellens historiska bakgrund sträcker sig tillbaka till tiden före demokratis genombrott, och liberaler har haft en central roll i utvecklandet av den.

Två faktorer var avgörande modellens framväxt. För det första var liberalerna ett effektivt hinder i riksdagen mot omfattande arbetsmarknadslagstiftning före den allmänna rösträttens införande. Karl Staaff och andra ledande liberaler vägledades av ståndpunkten att det var oförsvarligt att lagreglera arbetsmarknaden, där intressekonflikten står mellan arbetsgivare och arbetare, utan att båda sidor hade lika rätt att välja sina lagstiftare. För det andra var även arbetsgivarna tidigt ute med att organisera sig. Genom bildandet av SAF 1902 fick Sveriges arbetsgivare en förhandlingspart som eftersträvade breda överenskommelser med den fackliga motparten. Dessa två faktorer skapade ett unikt stort utrymme för arbetsmarknadens parter att själva reglera sina mellanhavanden.

Huvudavtalet 1938, det så kallade Saltsjöbadsavtalet, uppfattas ofta som symbolen för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Avtalet var viktigt för arbetsfreden, men det innebar inte något principiellt nytt när det gäller arbetsmarknadens spelregler. Grunderna i den svenska modellen hade lagts betydligt tidigare. Inte minst viktigt var att Saltsjöbadsavtalet var ett avtal mellan två parter, fack och arbetsgivare. Staten var inte förhandlingspart.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har flera stora fördelar jämfört med lagstiftning.

1. Den ger utrymme för flexibilitet genom att kollektivavtalen kan anpassas till förhållanden som varierar mellan arbetsplatser och mellan branscher.
2. Den leder till att arbetsmarknadens parter får ett tryck på sig att vårda och förvalta de överenskommelser som de själva ingått.
3. Den möjliggör ett klimat där de politiska låsningarna är färre. I länder med lagstadgade minimilöner och annan lönelagstiftning blir lönefrågorna ofta extra inflammerade, eftersom både arbetsmarknadens parter och politikerna har delansvar. Tydliga gränsdragningar mellan politik och arbetsmarknad klargör att rollerna är olika.
4. I jämförelse med andra länder har Sverige en låg konfliktnivå på arbetsmarknaden. Att Sverige har få strejkdagar är positivt för företagsklimat, tillväxt och välfärd. Den slutliga inverkan på ekonomin av den svenska modellen beror dock självklart även på innehållet i de överenskommelser som träffas.

## 1.2 Arbetsrättsreformerna på 1970-talet

Under 1970-talet infördes lagstiftning på arbetsrättens område, främst i form av medbestämmandelagen (MBL) och lagen om anställningsskydd (LAS). Folkpartiet var kraftfullt pådrivande för dessa lagar.

I dag finns det anledning till att uppehålla sig vid skälen för varför folkpartiet var pådrivande för lagstiftning på arbetsrättens område. Om alla väsentliga frågor kring anställningstrygghet och inflytande regleras genom kollektivavtal betyder det att arbetstagare som arbetar i företag utan kollektivavtal får ett mycket svagt skydd. Folkpartiets stöd för en generell lagstiftning byggde därför på ett brett löntagarperspektiv.

Kollektivavtal är frivilliga och täcker inte hela arbetsmarknaden, men alla löntagare har en grundläggande rätt till skydd vid uppsägning. Det är inte heller rimligt att den anställde, för att ha någon form av grundskydd, skulle vara tvingad att ansluta sig till en facklig organisation.

Detta löntagarintresse väger tungt även i dag. Det är viktigt att det finns ett grundläggande regelverk som alla anställda omfattas av, oavsett om de arbetar på arbetsplatser med kollektivavtal eller ej. Samtidigt är det viktigt att lagstiftningen medger lokala lösningar.

## 1.3 Den svenska modellen håller – men modernisering behövs

Liberaler och frisinnade gjorde den svenska modellen möjlig på 1900-talets början. De principiella skälen för denna modell kvarstår också i början av 2000-talet. Den svenska modellen, där parterna får ett stort ansvar att reglera villkoren genom avtal, har fortfarande många fördelar.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har i huvudsak varit framgångsrik under de drygt hundra år den funnits. Det är en fördel för hela samhället att staten om möjligt avstår från lagstiftning, och i stället överlåter åt arbetsmarknadens parter att lösa frågorna genom kollektivavtal. På så sätt åstadkoms mer flexibla lösningar. Parternas ansvar för att vårda ingångna avtal bidrar i sin tur till arbetsfred.

Samtidigt så har arbetslivet i många avseenden förändrats de senaste decennierna. Den svenska modellen bygger också på ansvarsfulla parter som ser till helheten. Sverige har bland de högsta minimilönerna i OECD, vilket troligen försvårar inträdet på arbetsmarknaden för svagare grupper som till exempel unga. Parter som enbart ser till intressen för de redan anställda missgynnar dem som vill ta sig in på arbetsmarknaden.

Om den svenska modellen ska kunna fungera i dagens arbetsliv, med snabb strukturförändring och internationell påverkan, måste både politiker och arbetsmarknadens parter ta ansvar för att modernisera den och för att tillämpningen sker på ett ansvarsfullt sätt.

Den svenska arbetsmarknaden har genomgått stora strukturförändringar sedan 1970-talet. För att ta tillvara utvecklingskraften i det svenska näringslivet, och därigenom skapa bästa möjliga förutsättningar för att skapa framtidens jobb i Sverige, behöver också arbetsmarknadens regelverk fortlöpande ses över.

Det är inte minst viktigt ur ett tillväxtperspektiv. En väl fungerande arbetsrätt ska skapa trygghet för de anställda och möjligheter till omställning, samtidigt som arbetsgivarna behåller drivkrafter att investera, ta risker och satsa för framtiden. I en tid när arbetslösheten stiger på grund av den internationella ekonomiska krisen är det viktigt att arbetsrätten verkligen är ett långsiktigt stabilt regelverk, som fungerar såväl i hög- som i lågkonjunktur. Kortsiktiga förändringar gynnar ingen.

Det var därför många som fäste stora förhoppningar vid de förhandlingar om ett nytt huvudavtal som inleddes 2008. Tidigare i år avbröts dock förhandlingarna, och åtminstone för överskådlig tid har planerna på ett nytt huvudavtal gått om intet. Icke desto mindre kvarstår parternas ansvar.

Folkpartiet vill rikta en stark uppmaning till parterna att konstruktivt medverka till spelregler som kombinerar tillväxtkraft med trygghet i förändringen. Om läget förblir låst på den svenska arbetsmarknaden kan det förr eller senare bli nödvändigt att överväga förändringar genom lagstiftning, men det bör i det längsta undvikas. Det har också ett egenvärde att förändringar har stark förankring hos arbetsmarknadens parter. Detta uppnås bäst genom avtal. Parterna på arbetsmarknaden behöver ta sitt ansvar för att minska utanförskapet och bidra till spelregler som ökar allas möjlighet att få tillträde till arbetsmarknaden.

I sammanhanget bör också nämnas Lavalutredningen, som tillsattes den 10 april 2008 för att lämna förslag till förändringar av svensk lagstiftning med anledning av EG-domstolens förhandsavgörande i det så kallade Laval-målet (mål C-341/05). Utredaren Claes Stråths bedömning är att det behöver göras vissa justeringar av den svenska arbetsrätten för att se till att den fungerar enligt EG-rättens krav, men att däremot grunderna i den svenska arbetsmarknadsmodellen inte behöver förändras. Folkpartiet har konsekvent stått för åsikten att det är fullt möjligt att kombinera fri rörlighet för arbetstagare inom EU med vidsträckt rätt för medlemsländerna att utforma sin egen arbetsmarknadsmodell, och vi välkomnar därför utredarens slutsatser. Arbetet fortsätter nu inom regeringskansliet med att utforma ett förslag till lagstiftning. Det är dock oroande att de svenska Socialdemokraterna och Europafacket anser att hela utstationeringsdirektivet bör rivas upp. Det skapar osäkerhet och riskerar att leda till förändringar i direktivet som hotar den svenska modellen. När kommissionens ordförande José Manuel Barroso i september 2009 öppnade för en förordning för att komplettera utstationeringsdirektivet visar det också att förändringar i direktivet kan leda till ökad centralisering på Europainivå, vilket innebär en risk för länder som i likhet med Sverige har en arbetsmarknadsmodell som skiljer sig från EU-genomsnittet.

## 1.4 LAS och turordningsreglerna

LAS är en till största delen dispositiv lagstiftning, dvs. den kan avtalas bort i lokala överenskommelser. Icke desto mindre är det viktigt, framför allt för löntagare utan fackligt medlemskap, att det finns en generell lagstiftning i botten.

Det är dock samtidigt viktigt att uppmärksamma och mildra de nackdelar som finns med lagstiftning. Ett dilemma ligger i att ett lagstiftat skydd för den som redan har en anställning ofrånkomligen betyder ett gynnande av anställda i förhållande till den som är på väg in på arbetsmarknaden. Forskningen visar att den svenska arbetsmarknadslagstiftningen inte leder till högre arbetslöshet, men däremot till att sammansättningen av de arbetslösa blir något annorlunda. Antalet äldre arbetslösa är färre medan arbetslösheten är högre bland de grupper

som har svag anknytning till arbetsmarknaden, inte minst ungdomar och personer som bott relativt kort tid i Sverige.

Detta problem tar sig dock olika uttryck beroende på vilken uppsägningssituation det handlar om. Det är viktigt att skilja på uppsägning på grund av *arbetsbrist*, dvs. när företaget behöver minska sin personal i största allmänhet, och uppsägning på grund av *personliga skäl*.

Det är vid uppsägning på grund av arbetsbrist som turordningsreglerna gäller. Regeln om "sist in först ut" kan bidra till att minska rörligheten på arbetsmarknaden genom att den som jobbat länge på samma arbetsplats drar sig för att söka sig till ett nytt jobb. Regelverket leder också till att ungdomar och nyligen invandrade ofta, på grund av kort anställningstid, har en osäkrare ställning. När det talas om arbetsrättens effekter måste det dock sägas att just turordningsreglerna vid arbetsbrist knappast avskräcker arbetsgivare från att anställa unga och invandrare. Turordningsreglerna gör ju tvärtom att det är de senast anställda (dvs. ofta unga eller invandrare) som sägs upp. Däremot kan arbetsgivare uppleva att satsad kompetensutveckling på unga kan bli förspild då de sägs upp först. I och med att unga ofta behöver kompetensutvecklas redan då de anställs kan vara ett argument för att i stället välja att anställa någon mer erfaren.

Den konkurrensnackdel som arbetsrätten kan sägas skapa för ungdomar och nyligen invandrade hänger snarare ihop med det faktum att det är mycket svårt att säga upp någon av personliga skäl, t.ex. bristande kompetens. Samtidigt fyller dessa regler ett viktigt syfte genom att de skyddar mot godtyckliga avskedanden och ger arbetstagaren en trygghet i anställning.

Arbetsgivare kan ofta känna sig osäkra inför att anställa en ung person, därför att denne naturligen saknar arbetslivserfarenhet, eller en nyligen invandrad person, därför att det kan vara svårt att veta om denne har den kompetens som efterfrågas på den svenska arbetsmarknaden. Denna osäkerhet avhjälpas till viss del av det finns en provanställningsperiod, under vilken den nyanställda är lättare att säga upp. De nyligen utökade möjligheterna att visstidsanställa har också gjort arbetsmarknaden flexiblare vilket förbättrat möjligheten för svagare grupper att komma in på arbetsmarknaden.

Dagens turordningsregler i LAS baserade på anställningstid bör vara huvudregeln också i fortsättningen, men det finns behov av modernisering av lagstiftningen. Samtidigt behövs en bredare diskussion om reglerna vid uppsägning.

Folkpartiet liberalerna har tillsammans med övriga allianspartier samt Miljöpartiet infört och försvarat det så kallade tvåpersonersundantaget för småföretag, dvs. att en arbetsgivare med högst 10 anställda har rätt att undanta två personer från turordningen vid personalneddragningar. Folkpartiet anser att detta undantag bör utvidgas och gälla generellt för alla företag oavsett storlek. Det tar bort de tröskeleffekter som finns med dagens regelverk. Möjligheten att undanta två personer kan också vara viktig för många mindre företag som behöver anpassa personalstyrkan i krisens spår. Även företag med över 10 anställda behöver få denna möjlighet.

Det av alliansregeringen tillsatta globaliseringsrådet, lett av Lars Leijonborg, har i sin slutrapport (Ds 2009:21) pekat på att parterna på arbetsmarknaden bör åstadkomma förändringar som ökar både löntagarnas trygghet vid förändringar och arbetsgivarnas

möjligheter att genomföra förändringar. Rådet riktar en stark uppmaning till parterna att i avtal lösa åtminstone de viktigaste frågorna, särskilt för de mindre företagen.

Rådet pekar inte ut den exakta lösningen, men anser att principen bör vara att kompetens – mätt enligt kriterier som de berörda parterna är eniga om – ska få väga tyngre än i dag vid avgörandet av vilka anställda som får stanna vid neddragningar. Rådet anser också att detta bör kombineras med att villkoren förbättras för anställda som sägs upp. Sådana förbättringar kan t.ex. handla om bättre möjlighet till påbyggnadsutbildning.

En sådan förändring skulle ha flera fördelar. För det första skulle det bli lättare att ta hänsyn till enskilda medarbetares specialkunskaper. Dagens arbetsliv blir alltmer specialiserat och företag kan därför vara mycket beroende av enskilda personers kunskaper. Genom att ta större hänsyn till kompetens vid arbetsbrist skulle företag ha större möjlighet att ta sig ur nedgångar och därmed skulle jobb kunna räddas. I större företag löses ofta detta genom överenskommelser mellan fack och arbetsgivare. Mer fokus på kompetens skulle därför vara allra viktigast för små och medelstora företag. För det andra skulle förbättrade villkor till anställda som sägs upp både öka tryggheten under uppsägningsperioden och underlätta övergången till nytt arbete. Rörligheten på arbetsmarknaden skulle således kunna öka.

I till exempel det omställningsavtal som finns tecknat mellan Svenskt Näringsliv och PTK (privattjänstemannakartellen) finns redan idag 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. Precis som i globaliseringsrådets förslag så innehåller avtalet också att extra resurser samtidigt avsätts för att stödja de uppsagda medarbetarna i omställningen. Vissa företag kan alltså redan idag kringgå turordningsreglerna genom att återropa kompetens. Denna möjlighet borde också finnas för andra, ofta mindre, företag och arbetsplatser.

Globaliseringsrådet tar tydligt ställning för en översyn av uppsägningsreglerna, men anser att detta främst bör förverkligas i avtal och inte genom lagstiftning. Detta ligger också helt i linje med de grundläggande spelreglerna i den svenska modellen. Vi delar denna bedömning. Det behövs en modernisering av reglerna som gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

I enlighet med Globaliseringsrådets förslag bör därför parterna komma överens i avtal om att låta kompetens (mätt enligt kriterier som de berörda parterna är eniga om) få väga tyngre än idag vid avgörandet av vilka anställda som ska få stanna vid neddragningar. För att underlätta för små och medelstora företag och för att öka rörligheten på arbetsmarknaden är det mycket angeläget att en modernisering sker av arbetsrätten. Om parterna inte kan nå en sådan överenskommelse, så bör det därför istället övervägas om lagändringar behöver göras för att mildra de problem som dagens turordningsregler kan innebära. En väg skulle kunna vara att öka antalet personer som får undantas från turordningsreglerna från två till fyra.

## 1.5 Proportionalitet i stridsåtgärder

Konflikträtten är en grundläggande förutsättning för parternas frihet på arbetsmarknaden. Både för arbetsgivare och fackföreningar är rätten att vidta stridsåtgärder av avgörande betydelse när det handlar om att förmå motparten att godkänna ett föreslaget avtal. Den fackliga friheten kan alltså inte värnas utan konflikträtten, men inte heller arbetsgivarnas möjlighet att ta tillvara sina intressen i tillspetsade lägen. Svensk arbetsmarknad har jämfört

med andra länder en låg konfliktnivå, vilket tyder på att flertalet parter vanligtvis använder konfliktvapnet på ett ansvarsfullt sätt.

Icke desto mindre kan konfliktåtgärder i vissa lägen få oförsvarliga följder. Ett specialfall är om en konflikt förklaras samhällsfarlig, men vanligare är att en konflikt framstår som oproportionerlig därför att en åtgärd som är billig och enkel för ena parten kan få förödande konsekvenser för den andra. Ett sådant fall som fått mycket uppmärksamhet är blockaden mot salladsbaren Wild 'n' Fresh i Göteborg. Fackets agerande innebar att en företagare som erbjöd bra villkor och hade nöjda anställda tvingades i konkurs.

Redan 1999 föreslog den socialdemokratiske f.d. statssekreteraren Svante Öberg i utredningen *Medling och lönebildning* (SOU 1999:141) en lagstadgad proportionalitetsregel. Frågan har sedan dess varit aktuell.

Hittills har lagstiftarens inställning varit att det är upp till parterna att visa att konflikträtten tillämpas på ett rimligt sätt. Detta är fortfarande vårt utgångsläge, men om arbetsmarknadens parter fortsatt inte visar återhållsamhet i stridsåtgärder behöver det införas en lagstadgad proportionalitetsregel i svensk konflikträtt. Beroende på utvecklingen på arbetsmarknaden kan det behöva tillsättas en utredning om den närmare utformningen av en sådan regel.

Det ligger i konfliktens natur att den part som drabbas av en stridsåtgärd har ett intresse av att framställa åtgärden som oförsvarlig och oproportionerlig. Inte heller är en konflikt i sig oförsvarlig därför att den drabbar tredje man – konflikter får ofta följdverkningar som sträcker sig bortom de två parterna.

Det är också svårt att dra gränsen mellan vad som är en försvarbar och oförsvarbar stridsåtgärd även i de fall motparten objektivt sett drabbas hårt. Konflikträtten handlar ju ytterst om att försvaga motparten och därigenom tvinga denne till förhandlingsbordet. Även om en part drabbas mycket allvarligt av en stridsåtgärd är alltså detta i sig inte något tillräckligt bevis för att åtgärden är oproportionerlig.

Småföretag är på grund av sin storlek ofta särskilt känsliga även för begränsade stridsåtgärder, vilket måste vägas in. Samtidigt kan inte heller proportionalitetsregeln innebära ett generellt hinder mot att vidta stridsåtgärder mot småföretag.

## **1.6 Avskaffa fackets vetorätt vid upphandlingar**

Ett problem som särskilt påverkar små och medelstora företag är den fackliga vetorätten vid upphandlingar. Enligt 39–40 §§ lagen om medbestämmande (MBL) kan de fackliga organisationerna i vissa fall genom veto hindra arbetsgivaren att anlita en entreprenör, nämligen om den fackliga organisationen bedömer att entreprenören kan förväntas bryta mot lag, kollektivavtal eller på annat sätt strida mot det som är allmänt vedertaget inom avtalsområdet.

Löntagarintresset i sådana situationer måste kunna bevakas av arbetstagarorganisationen hos entreprenören, och inte av facket hos den arbetsgivare som ska ta in entreprenören. Dessutom måste det vara statens ansvar att beivra brott mot skattelagstiftning och liknande, det är inte i första hand en uppgift för fackliga organisationer. Arbetsmiljölagstiftningen och skyddsombudens befogenheter gäller på hela arbetsmarknaden, och i den mån direkt

lagstridig verksamhet förekommer är detta något som ska beivras av rättsväsendet. Det finns alltså inte skäl att ge fackliga organisationer en exklusiv vetorätt över arbetsgivarens beslut i dessa situationer. Vetorätten vid upphandlingar ska därför avskaffas.

## 1.7 Våra förslag och slutsatser

- 1. Den svenska modellen har flera fördelar.** Idén om avtalsfrihet och möjlighet till kollektivavtal står sig också på 2000-talet. Den svenska arbetsmarknadsmodellen ger utrymme för flexibla och lokala lösningar. Parternas ansvar för att vårda ingångna avtal bidrar till arbetsfred.
- 2. Parterna borde medverka till en modernisering.** Den svenska arbetsmarknaden har genomgått stora strukturförändringar sedan 1970-talet. För att ta tillvara utvecklingskraften i det svenska näringslivet behöver arbetsmarknadens regelverk ses över, till exempel genom ett nytt huvudavtal. Folkpartiet vill rikta en stark uppmaning till parterna att konstruktivt medverka till spelregler som kombinerar tillväxtkraft med trygghet i förändringen. Detta uppnås bäst genom avtal.
- 3. Fler och växande företag ger fler jobb.** Arbetsmarknadspolitikerna kan inte ses isolerat utan hänger ihop med närings- och företagspolitiken och den ekonomiska politiken i stort. Det viktigaste som kan göras för att skapa en dynamisk arbetsmarknad är att stärka företagsklimatet inte minst genom entreprenörskap och se till att det lönar sig för den enskilde att arbeta, utbilda sig och ta risker.
- 4. EU-medlemskapet hotar inte den svenska modellen.** Lavalutredningen visar att grunderna i den svenska arbetsmarknadsmodellen inte behöver förändras ur ett EU-perspektiv. Vi säger ja till fri rörlighet för arbetstagare inom EU och ja till ett medlemslands rätt att själv avgöra sin arbetsmarknadsmodell. Det är dock oroande att de svenska Socialdemokraterna och Europafacket anser att hela utstationeringsdirektivet bör rivas upp. Det skapar osäkerhet och riskerar att leda till förändringar i direktivet som hotar den svenska modellen.
- 5. LAS behövs, men bör moderniseras.** Det lagstadgade anställningsskyddet behövs för att garantera alla löntagares rättigheter, oavsett om de tillhör ett kollektivavtalsreglerat område eller ej. Regelverket vid uppsägningar skulle dock behöva moderniseras på ett par punkter så att det passar dagens näringsliv och så att företag vågar växa och anställa.
- 6. Utvidga tvåpersonersundantaget.** Alla arbetsgivare, och inte som i dag enbart arbetsgivare med högst 10 anställda, ska ha rätt att undanta två personer från turordningen vid personalneddragningar. Det tar bort den olyckliga tröskeleffekt som finns i dagens regelverk. Möjligheten att undanta två personer kan också vara viktig för många mindre företag som behöver anpassa personalstyrkan i krisens spår. Även företag med över 10 anställda behöver få den möjligheten.
- 7. Kompetens bör få väga tyngre vid neddragningar.** I enlighet med Globaliseringsrådets förslag bör parterna avtalsvägen låta kompetens (mätt enligt kriterier som de berörda parterna är eniga om) få väga tyngre vid avgörandet av vilka anställda som får stanna vid neddragningar. Sådana möjligheter finns redan på vissa avtalsområden, men bör tillämpas bredare. Om parterna inte kan nå en sådan överenskommelse, så bör det

övervägas om lagändringar behöver göras för att mildra de problem som dagens turordningsregler kan innebära. En väg skulle kunna vara att öka antalet personer som får undantas från turordningsreglerna.

**8. Proportionalitet vid stridsåtgärder.** Det förekommer att facket missbrukar sin konflikträtt. Fackets agerande har i vissa fall inneburit att företagare som erbjuder bra villkor och har nöjda anställda har avslutat sin verksamhet. Ett missbruk av konflikträtten från fackets sida försämrar företagsklimatet och riskerar att skada trovärdigheten för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Om parterna fortsatt inte visar återhållsamhet i stridsåtgärder bör det införas en lagstadgad proportionalitetsregel i svensk konflikträtt. En utredning om den närmare utformningen av en sådan regel kan behöva tillsättas framdeles beroende på utvecklingen på arbetsmarknaden.

**9. Avskaffa fackets vetorätt vid upphandlingar.** Fackliga organisationer ska inte ha rätt att inlägga veto mot entreprenörer under åberopande av medbestämmandelagen.

## **2. Från arbetslöshet till egen försörjning**

### **2.1 Fler och växande företag ger fler jobb**

Varaktiga jobb är inget som kan ”skapas” av politiker. Det är något som växer fram tack vare en fungerande ekonomi där människor vågar starta företag, och där företagen har framtidstro som gör att de vågar anställa ny personal. Arbetsmarknadspolitiken kan inte ses isolerat utan hänger ihop med närings- och företagarpolitiken och den ekonomiska politiken i stort. Utan företagare – inga anställda. De jobb som finns i den offentliga sektorn är också helt beroende av skatteintäkterna från det välstånd som skapas i den privata sektorn.

Alliansregeringen har tagit många viktiga steg för att skapa fler jobb och för att göra det mer lönsamt att arbeta. Det måste löna sig för den enskilde att jobba, utbilda sig och ta risker. Genom jobbskatteavdraget har alla förvärvsarbetande fått en rejäl skattesänkning på sina arbetsinkomster. Eftersom jobbskatteavdraget tas ut på de först intjänade kronorna betyder det extra mycket för låg- och medelinkomsttagare. Personer som kommit vidare i yrkeslivet och betalar statsskatt har fått en ytterligare skattesänkning. Därmed har det blivit mer lönsamt att satsa tid på att utbilda sig och kunna ta mer kvalificerade arbetsuppgifter. Det ökar inte bara den enskildes makt över sin inkomst utan bidrar i sin tur också till ökad utvecklingskraft i hela ekonomin.

För att ytterligare stärka Sveriges konkurrenskraft och företagsklimat har Folkpartiet vid landsmötet också antagit ett särskilt program för ökat entreprenörskap och bättre förutsättningar för företagande i Sverige. Det handlar till exempel om att öka tillgången på riskkapital, förbättra förutsättningarna för kunskapsintensiva företag och göra skattesystemet mer företagervänligt. Förslagen syftar till att ge Sverige fler och växande företag, vilket i sin tur skapar fler nya och kvalificerade arbetstillfällen.

### **2.2 Kvalitet i de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna**

Arbetsmarknadspolitiska åtgärder kan betyda mycket för att bidra till utvecklingskraften i den svenska ekonomin. Då krävs dock att det finns en konsekvent arbetslinje – att den enskilde så snart som möjligt ska kunna försörja sig själv, inte hamna i långvariga åtgärder, och att utbildningar som erbjuds har relevans för arbetsmarknaden och håller tillräcklig kvalitet. Under den socialdemokratiska regeringsperioden missbrukades arbetsmarknadspolitiken till att inriktas på åtgärder vars primära syfte var att dölja den verkliga arbetslösheten. Stora resurser lades på olika slags konstlad sysselsättning som inte hjälpte individen att komma närmare en egen försörjning. Det mest flagranta brottet mot arbetslinjen var friåret, där staten gick in med kraftiga subventioner för att få människor i förvärvsarbete att låta bli att arbeta.

Den politik som Folkpartiet och alliansregeringen fört sedan 2006 har som övergripande mål att återupprätta arbetslinjen och höja kvaliteten i insatserna. Detta går utmärkt väl att kombinera med höjda sociala ambitioner och ökad trygghet för den enskilde. Ett exempel är nystartsjobben, som visat sig vara ett effektivt sätt att uppmuntra arbetsgivare att anställa personer som varit långtidsarbetslösa eller långtidssjukskrivna. Kostnaden för nystartsjobben är betydligt lägre än för de tidigare plusjobben med ungefär samma syfte, och samtidigt har personer med nystartsjobb en bättre trygghet eftersom de omfattas av samma regler som andra anställda.

Jobb- och utvecklingsgarantin infördes den 2 juli 2007 och går ut på individuellt utformade åtgärder för människor som länge stått utanför arbetsmarknaden. Garantin handlar om att kombinera arbetssökande aktiviteter och kompletterande utbildning med en aktiv sysselsättning i olika samhällsnyttiga arbetsuppgifter. Också detta handlar om att hävda arbetslinjen för långtidsarbetslösa.

Inledningsvis fokuseras på intensifierade jobbsökaraktiviteter med coachning. I den andra fasen får deltagarna tillgång till ett utbud av arbetsmarknadspolitiska program som inkluderar arbetsträning, arbetspraktik, subventionerade anställningar och kompetenshöjande insatser. Den tredje fasen innebär att alla deltagare som efter 450 ersättningsdagar i jobb- och utvecklingsgarantin fortfarande inte funnit något arbete ges en varaktig samhällsnyttig sysselsättning motsvarande ett heltidsjobb. Över 65 000 personer fick i december 2009 del av jobb- och utvecklingsgarantin.

Med inspiration från internationella exempel vill vi också se svenska ”one-stop-shops” som integrerar arbetsförmedling, socialtjänst och försäkringskassa för att arbeta med den arbetssökandes hela livssituation. Detta är särskilt viktigt för att personer med flera olika behov (t.ex. arbetssökande funktionshindrade) inte ska hamna mellan stolarna. Regeringens nystartskontor var från början tänkta att vara just sådana ”one-stop-shops” men har i stället fokuserats enbart på nyföretagarstöd till människor som befinner sig långt ifrån arbetsmarknaden. För denna grupp är det nödvändigt med möjlighet till en bred uppsättning åtgärder och fokus ska inte enbart vara på företagande.

För att den individ som förlorat jobbet ska kunna hitta ett nytt arbete är det ofta en sak som krävs – ny kunskap. Utbildning, omskolning eller kompetensutveckling i yrket är av stor betydelse.

Det reguljära utbildningssystemet ska bära huvudansvaret för människor som behöver vidareutbilda sig när de förlorar arbetet. Komvux har här en viktig roll, och det är naturligt att satsningarna på komvux får variera med konjunkturen. När tiderna är goda finns det jobb att få, och då ska detta prioriteras framför komvux. När tiderna blir sämre är det en bra möjlighet att sätta sig på skolbänken. Under den pågående lågkonjunkturen bör komvux, i synnerhet yrkesvux, byggas ut. Särskilt viktigt är att erbjuda utbildning till alla som saknar grundskole- eller gymnasiekompetens.

Det ligger också ett värde i att den offentliga arbetsförmedlingen kompletteras med nya metoder och tänkesätt hos andra aktörer. Arbetsförmedlingens monopol avskaffades 1993 under den borgerliga regeringen. I dag finns det en växande flora av aktörer som erbjuder olika alternativ, allt från traditionell arbetsförmedling till bemanningsföretag och outplacementkonsulter. Enbart under 2008 upphandlades tjänster åt minst 10 000 personer inom jobb- och utvecklingsgarantin samt jobbgarantin för unga.

Denna valfrihet är extra viktig för personer som av olika skäl efterfrågar skraddarsydd lösningar och kanske har särskilda behov. Genom att i större utsträckning öppna upp för privata arbetsförmedlingar som specialiserar sig på olika grupper och branscher, och låta den arbetssökande välja arbetsförmedling fritt, ökar möjligheten att få det stöd som hon eller han har behov av.

Alliansregeringen har gett Arbetsförmedlingen i uppgift att säkerställa att kompletterande aktörer blir ett naturligt inslag i arbetsförmedlingens tjänsteutbud samt att såväl andelen som antalet sökande som får och kan ta del av andra aktörers kunskaper och erfarenheter ökar. Det är viktigt att detta arbete fortsätter med sikte på ännu större mångfald i arbetsförmedling och arbetsmarknadspolitiska insatser.

## 2.3 Integration och arbetsmarknad

Det är utanförskapet, inte invandrarskapet, som definierar den liberala integrationspolitikens arbetsområde. Det betyder att integrationspolitik omfattar både mycket mer och mycket mindre än traditionell invandrapolitik. Utanförskapet drabbar många personer som har utländsk bakgrund men långt ifrån alla. Den stora majoriteten av de två miljoner svenskar som har invandrat eller flytt hit, eller som är barn till invandrare och flyktingar, deltar i samhällslivet och försörjer sig av egen kraft. De behöver knappast någon integrationspolitik.

Samtidigt finns det många personer som inte har invandrarrotter och som lever i utanförskap. Integrationspolitik inkluderar också dessa, eftersom integration handlar om alla människor som står utanför, som saknar makt, resurser och möjligheter att bli delaktiga i samhällslivet. Därför är den liberala integrationspolitiken i huvudsak en generell politik för lika rättigheter och lika möjligheter oavsett födelseort, hudfärg, religion eller kultur.

Även om mycket återstår att göra har regeringens jobbskapande politik redan gett resultat för personer som invandrat. Under perioden med stigande sysselsättning fram till 2008 svarade personer med invandrarbakgrund för nästan hälften av den totala sysselsättningsökningen. När arbetslösheten nu stiger, till följd av den internationella ekonomiska krisen, ligger andelen utlandsfödda av de öppet arbetslösa relativt konstant. Hitintills har alltså inte arbetslösheten slagit hårdare mot utlandsfödda.

Den omdaning av arbetsmarknadspolitiken som genomförts har också betytt nya möjligheter för utlandsfödda, särskilt när det gäller nystartsjobben och instegsjobben.

Nystartsjobb innebär att den som anställer en långtidsarbetslös eller en tidigare långtidssjukskriven slipper betala arbetsgivaravgifter för den anställda. Huvudregeln är att denna förmån gäller lika länge som personen stått utanför arbetsmarknaden. Nystartsjobben är vanliga anställningar med full anställningstrygghet och kollektivavtalsenliga villkor. För en relativt nyanländ flykting eller anhöriginvandrare har regeringen infört så kallade instegsjobb, som är en subventionerad anställning som ska ske samtidigt som studier i svenska bedrivs.

Nystartsjobben infördes den 1 januari 2007, och sedan våren 2008 har antalet personer som hade nystartsjobb legat stabilt kring 15 000–20 000 personer. Av de personer som hade nystartsjobb i juni 2009 är en tredjedel utrikes födda.

Instegsjobb infördes den 2 juli 2007. Den 1 juni 2008 intensifierades satsningen ytterligare genom att instegsjobben gjordes mer långvariga och subventionsgraden blev enhetlig för hela arbetsmarknaden. Antalet personer i instegsjobb ökar kontinuerligt och var i december 2009 nästan 2 500.

## 2.4 Ungdomsarbetslöshet

Sverige har en hög ungdomsarbetslöshet, bland Europas högsta, och vi har haft det under en lång tidsperiod. Ungdomsarbetslösheten för 15–24-åringar har sedan konjunkturedgången ökat, även om det finns stora säsongsvariationer, och uppgick i december 2009 till 23,6 procent. Sett som andel av alla unga, och alltså inte bara av dem som finns på arbetsmarknaden, är arbetslösheten lägre. Den andel av alla unga i åldern 15–24 år som var arbetslösa och inte samtidigt pluggade var i december ca 6 procent.

De allra flesta unga är arbetslösa under kortare perioder. Erfarenheter från 1990-talskrisen visar dock att även kortare arbetslöshetsperioder påverkar ungas möjligheter att få fäste på arbetsmarknaden negativt. I en period med hög arbetslöshet är det därför extra viktigt att se till att unga inte fastnar i passivitet.

Utöver det historiska lyft som nu sker av svenskt utbildningsväsende behövs ett antal åtgärder genomföras som på både kort och lång sikt kan bidra till att minska ungdomsarbetslösheten. Dessa förslag redovisas också utförligare i Folkpartiets rapport ”Ungdomsarbetslösheten – lärlingssystem och andra åtgärder för att bekämpa den”, som lades fram den 29 juni 2009.

Lärlingssystemet bör utvecklas ytterligare. Det gymnasiala lärlingssystem som är under uppbyggnad ska kompletteras med en möjlighet att driva lärlingsutbildningar utanför ramen för gymnasieprogrammen. En särskild anställningsform för lärlingar som medger lärlingslön ska införas. Lärdomar bör dras från systemen i till exempel Danmark och Tyskland där lärlingssystemen fungerar som en bra väg in på arbetsmarknaden för unga.

Arbetsmarknadens parter bör verka för en större lönespridning. Sverige har en sammanpressad lönestruktur som gör det svårare för unga att ta sig in på arbetsmarknaden. Den innebär också att erfarenhet och utbildning lönar sig alltför dåligt. Arbetsmarknadens parter bör ta sitt ansvar och verka för ingångslöner som inte stänger ute unga och skapa en lönestruktur som belönar erfarenhet.

Unga som blir arbetslösa ska ha rätt till jobbsökarstöd från dag ett. Enligt gällande regler erbjuds aktivt jobbsökarstöd i form av jobbcoach till ungdomar i normalfallet efter 90 dagar av sammanhängande arbetslöshet. Vi anser att ungdomar inte ska behöva vänta i 90 dagar innan de får stödinsatser från Arbetsförmedlingen.

Unga ska få tillgång till andra aktiva åtgärder tidigare än idag. I dag ska unga i normalfallet få tillgång till praktik eller kortare utbildningar efter ett halvårs arbetslöshet. Arbetsförmedlingen bör tidigare identifiera de unga som har svårt att få fäste på arbetsmarknaden och erbjuda dessa alternativ för att ta sig vidare.

Det behövs också en särskild utbildningssatsning för att fånga upp socialdemokraternas svikna ungdomsgeneration. Unga som aldrig avslutat högstadiet eller gymnasiet ska få särskilt stöd att återuppta och avsluta grundskole- och gymnasiestudier. Komvux, och i synnerhet yrkesvux, behöver byggas ut och jobbcoacherna ska se till att aktivt uppmuntra unga att läsa in grundskole- och gymnasiekompetens.

Stödet för start av näringsverksamhet (det så kallade starta eget-bidraget) bör inte vara utformat på ett sätt som utestänger unga företagare. Åldersgränsen för starta-eget-bidrag bör sänkas från 25 till 20 år.

Det behövs också fler spetskompetensförmedlingar som kan ge rätt hjälp till nytexaminerade akademiker. Dessa bör finnas på högskoleorter och i större städer och vara inriktade mot särskilda yrkeskategorier

## 2.5 Våra slutsatser och förslag

1. **Kunskap ger jobb.** Det reguljära utbildningssystemet ska bära huvudansvaret för människor som behöver vidareutbilda sig. Under den pågående lågkonjunkturen bör komvux, i synnerhet yrkesvux, byggas ut. Särskilt viktigt är att erbjuda utbildning till alla som saknar grundskole- eller gymnasiekompetens.
2. **Använd effektiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder.** Arbetsmarknadsutbildningarna måste präglas av en konsekvent arbetslinje, av koppling till arbetsmarknaden och av kvalitet. Fullfölj och vidareutveckla det som inletts med nystartsjobben samt jobb- och utvecklingsgarantin. Identifiera tidigt de personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och som behöver extra stöd. Satsa på ”one-stop-shops” där arbetsförmedling, socialtjänst och försäkringskassa samverkar, så att den arbetssökande inte faller mellan stolarna.
3. **Utveckla lärlingssystemet.** Det gymnasiala lärlingssystem som är under uppbyggnad ska kompletteras med en möjlighet att driva lärlingsutbildningar utanför ramen för gymnasieprogrammen. En särskild anställningsform för lärlingar bör införas, som ska möjliggöra särskilda lärlingslöner och anställningsvillkor.
4. **Ökad lönespridning ger fler jobb åt unga.** Sverige har en sammanpressad lönestruktur som gör det svårare för unga att ta sig in på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadens parter bör ta sitt ansvar och verka för ingångslöner som inte stänger ute unga och skapa en lönestruktur som belönar erfarenhet.
5. **Tidigare och bättre insatser för unga arbetslösa.** Inför en rätt till jobsökarstöd från dag ett, och erbjud skräddarsydda alternativ för de ungdomar som har särskilt svårt att få fäste på arbetsmarknaden. Det behövs också fler spetskompetensförmedlingar som kan ge rätt hjälp till nytexaminerade akademiker. Ungdomar som blir arbetslösa ska inte behöva vänta i 90 dagar innan de får stödinsatser från Arbetsförmedlingen.
6. **Uppmuntra ungas företagsamhet.** Åldersgränsen för starta-eget-bidrag bör sänkas från 25 till 20 år.
7. **Förbättra yrkesvägledningen i skola och högskola.** Stärk elevers lagstadgade rätt till studie- och yrkesvägledning. Verka för att högskolor ökar arbetet med studenters arbetsmarknad.

### **3. Individen och arbetslivet**

#### **3.1 Förbättrad yrkesvägledning i skola och högskola**

Vägen till arbetsmarknaden börjar redan i skolan, och en viktig del av detta är en fungerande yrkesvägledning. Ändå är detta tyvärr ofta något som hamnar i skymundan. Omfattningen och kvaliteten varierar också mellan skolorna. När vägledningen fungerar som bäst får eleven chans att välja utbildningar efter verklighetsnära information om vad olika yrken innebär och hur lätt det kan vara att hitta jobb i olika sektorer. När vägledningen fungerar sämre är den snarare en marknadsföring för olika utbildningsformer, utan hänsyn till möjligheterna att försörja sig efter avslutad utbildning.

Regeringen har under utbildningsminister Jan Björklunds ledning presenterat ett förslag till ny skollag, där den enskilde eleven får stärkt rättighet till studie- och yrkesvägledning. Skollagen klargör också att bara är den som är utbildad för uppgiften kan få tillsvidareanställning som studie- och yrkesvägledare. Det är viktigt att den nya skollagen ger tillräckliga garantier för att alla elever, oavsett skola, får tillgång till yrkesvägledning.

Även inom högskolan kan mer göras för att öka kontakten med arbetsmarknaden. Många företag bedriver aktiv rekrytering bland studenter, vilket är positivt och ska välkomnas så länge det inte påverkar själva verksamheten vid högskolan. Men andra samverkansformer behöver också utvecklas. På samma sätt som t.ex. Arbetsförmedlingen inrättat särskilda kontor på vissa stora arbetsplatser (t.ex. Volvo Personvagnar) skulle det vara värdefullt med lokala kontor på högskolor och universitet, gärna i samverkan med lärosätet självt. Lärosätena bör också hämta inspiration från andra länder, t.ex. Storbritannien, som kommit långt med arbetet med studenternas arbetsmarknad.

#### **3.2 Flexiblare arbetstid – inför en timbank**

Den svenska arbetstidslagstiftningen bygger i mångt och mycket på industrisamhällets produktionsformer. Detta skapar en arbetssituation där många människor inte ges möjlighet att påverka sin arbetstid trots att detta skulle vara fullt möjligt. Flexiblare regler ger individen mer makt över sin egen vardag, och bidrar också till ett mer dynamiskt arbetsliv. Att ge den enskilde större inflytande över hur arbetstiden ska fördelas betyder också särskilt mycket för småbarnsföräldrar eller anhöriga till vård- och omsorgsbehövande.

Vi vill genomföra en arbetstidsreform som ger större frihet för den enskilde att påverka sin arbetstid. Det ska bli möjligt att ta ut sin ledighet i enstaka timmar för den som vill. Vi föreslår att den femte semesterveckan, sparad semester och eventuellt ytterligare lediga dagar ska kunna läggas i en timbank. Varje arbetstagare får sedan själv bestämma, efter dialog med arbetsgivaren, om timbanken ska tas ut i enstaka timmar, hela semesterdagar eller i pengar. I förekommande fall kan det även behövas lokala avtal för hur denna ledighet ska kunna tas ut.

#### **3.3 Inför individuellt kompetenssparande**

Alla människor borde ha ekonomiskt utrymme för att prova på något nytt. I en föränderlig omvärld är det viktigare än tidigare att löntagare får möjlighet att utbilda sig och bättra på sin kompetens mitt i yrkeslivet. Många arbetsgivare har välfungerande system för detta, men

behovet är ändå stort i betydande sektorer på arbetsmarknaden. Att uppdatera sina kunskaper och vidareutveckla sig gör att den enskildes chanser att snabbt hitta nytt jobb vid arbetslöshet ökar väsentligt.

Folkpartiet har länge arbetat aktivt för ett system med individuellt kompetenssparande, och redan på 1990-talet skapades också en riksdagsmajoritet för att ett sådant system skulle införas. Under en följd av år fonderades också medel för detta i ett konto på Riksgälden. Den förra socialdemokratiska regeringen frångick dock beslutet och använde pengarna till andra ändamål.

Det är dags att föra upp frågan om kompetenssparande på nytt. Det livslånga lärandet behöver underlättas. Folkpartiet föreslår därför att det avdragsgilla pensionssparandet breddas till ett ”pensions- och utvecklingssparande” och att beloppsgränsen för det avdragsgilla sparandet höjs. Systemet ska ge möjlighet till den enskilde och till arbetsgivaren att bidra med medel som senare kan användas för att bekosta framför allt studier. Medel som tas ut för studier ska inte beskattas. Det bör finnas ett tak för hur mycket medel som får tas ut för kompetensutveckling och under hur lång tid det kan göras. Alla de pengar som sparats men som inte använts för kompetensutveckling under arbetslivet ska kunna tas ut som pension.

Ett sådant system ger en ökad flexibilitet för individen. Det är upp till var och en att bedöma om pensionspengarna räcker, och den som vill spara själv till ett kommande studieår kan välja att ha pengarna på sitt pensionskonto eller i ett vanligt konto. Studier och eget företagande leder i många fall till ökade inkomster, vilket i så fall kan kompensera det uttag som har gjorts.

### 3.4 Integritet i arbetslivet

I ett samhälle med allt fler tekniska möjligheter till övervakning och kontroll är det viktigt att kunna dra gränser och att värna den personliga integriteten. Detta gäller inte minst i arbetslivet, där svåra intressekonflikter kan uppkomma. Utgångspunkten måste vara att de anställda ska vara informerade om de ingrepp i den personliga integriteten som görs, att de ska få vara med och påverka utformningen och att beslut av integritetskränkande karaktär ska kunna överklagas.

Arbetsgivaren har en legitim rättighet att följa verksamheten på arbetsplatsen för att därigenom kunna leda och fördela arbetet, och detta betyder också att enskildas aktiviteter på jobbet måste kunna följas. Den tekniska utvecklingen gör dock att möjligheterna till dold övervakning på jobbet har ökat radikalt. Det finns i dag till exempel loggningsprogram som följer den anställdes verksamhet, till exempel programvara som registrerar hur ofta knapparna på tangentbordet trycks ner. GPS-spårning och RFID-teknik betyder att också de anställda kan spåras.

Det ska inte vara tillåtet med dold övervakning i arbetslivet. Arbetsgivare ska alltså inte i hemlighet kunna utsätta sina medarbetare för övervakning via t.ex. kameror, datasystem, GPS-spårning eller liknande. Samma ståndpunkt har nyligen intagits av utredningen om integritetsskydd i arbetslivet, som den 5 maj i år lade fram sitt slutbetänkande (SOU 2009:44).

Eftersom förhållandena varierar så stort mellan olika arbetsplatser regleras övervakningsfrågor bäst avtalsvägen mellan parterna. Det måste dock finnas en

grundläggande skyddslagstiftning i botten. Folkpartiet föreslår att Datainspektionen ersätts av en ny myndighet med breddat mandat, Integritetsinspektionen, och att enskilda anställda som anser att övervakningen på den egna arbetsplatsen har fått en oförsvarlig omfattning alltid ska kunna begära att saken prövas av inspektionen.

Det har blivit allt vanligare att arbetsgivare kräver utdrag ur belastningsregistret av sina arbets sökande. Arbetsgivare har givetvis rätt att informera sig om arbets sökandes bakgrund för att kunna bedöma om de är lämpliga. Men det är en viktig princip att den som begått ett brott ska kunna sona det och gå vidare i livet. Vi vill ha tydliga kontrollmöjligheter där det finns särskilda skäl, men ingen allmän värderingsförändring i riktning mot att alla ska visa upp att de har rent mjöl i påsen.

Användningen av utdrag ur belastningsregistret måste stramas upp. Vid särskilt känsliga situationer, till exempel i yrken som arbetar med barn, ska det liksom i dag vara obligatoriskt att begära registerutdrag om tidigare brottslighet. I andra fall ska arbetsgivare kunna ansöka om tillstånd av Integritetsinspektionen, som bedömer om arbetets art gör det motiverat att begära ett sådant registerutdrag. Om tillstånd inte ges ska arbetsgivaren inte ha rätt att kräva utdrag.

### **3.5 Slå vakt om den som slår larm**

När allvarliga brister eller rentav lagbrott upptäcks på en arbetsplats visar det sig i efterhand ofta att missförhållandena varit kända, men att medarbetarna dragit sig för att berätta om dem. Ofta är det en helt ogrundad oro, men det har inträffat fall där arbetsgivare utsatt personalen för direkta eller indirekta påtryckningar om att hålla tyst. I vissa branscher kan detta få mycket allvarliga följder för tredje man.

I Sverige råder en stark och grundlagsfäst meddelarfrihet med exempelvis rätt till källskydd för den som hör av sig till massmedier. Det är viktigt att detta följs upp med ett arbetsplatsklimat där medarbetarna känner ett stöd för att berätta om brister eller risker i den egna verksamheten. Arbetsgivarna har i längden själva nytta av sina ”whistle-blowers”, alltså personer som vågar slå larm.

Företag och andra arbetsgivare bör därför ha en policy som ger ”whistle-blowers” ett skydd, så att allvarliga missförhållanden som riskerar att skada tredje man kan avslöjas utan att den anställde som larmar ska behöva oroa sig för repressalier från arbetsgivaren.

### **3.6 Äldre på arbetsmarknaden**

Att jobba vidare efter 65 ska inte vara ett måste, utan en möjlighet. Alla blir vinnare i ett samhälle som tar till vara de äldres kunskap och erfarenhet, inte minst i arbetslivet.

Alliansregeringen gick till val på arbetslinjen. Arbetslinjen har drivits på flera fronter men den tydligaste reformen har varit att införa incitament för människor att arbeta mer. Jobbskatteavdraget innebär en sänkning av inkomstskatten på lön med mellan tre och fem procent. För personer över 65 år är jobbskatteavdraget dubbelt så stort eftersom det är viktigt att behålla människor i arbete så länge som möjligt. I och med jobbskatteavdragets tredje steg förenklas avdraget för den som fyllt 65 år och skatteminskningen kopplas direkt till

inkomsten. Därmed gynnas också de med låga inkomster. Det ökar drivkrafterna för äldre att stanna kvar i arbetslivet.

Regeringen har också gjort det mer attraktivt för arbetsgivare att anställa äldre. Arbetsgivare som anställer pensionärer har också befriats från den särskilda löneskatten, vilket ökar äldres möjligheter att få jobb. Att slopa den särskilda löneskatten minskar kostnaden att ha en äldre anställd med ungefär en femtedel, utan att lönen blir mindre. Syftet är att fler äldre som vill och kan arbeta ska kunna göra det.

Den nya diskrimineringslagen, som gäller från den 1 januari 2009, innebär att diskriminering på grund av ålder är förbjudet på arbetsmarknaden. Detta gör att den som drabbats av diskriminering får en chans till upprättelse, och lagens normbildande effekt hjälper också till att stärka äldres ställning på arbetsmarknaden. Den som söker jobb ska bedömas efter sin kompetens – inte sin ålder.

Men även om mycket gjorts behöver mer göras för att underlätta för äldre på arbetsmarknaden. Vi ska fortsätta att stimulera äldre till fortsatt arbete. Det är olyckligt att en del avtalskonstruktioner på arbetsmarknaden gör det dyrare för arbetsgivare både att behålla och att anställa äldre, och här vilar också ett stort ansvar på arbetsmarknadens parter. Regeringen bör ta initiativ till en handlingsplan, tillsammans med parterna, för att undanröja hinder för äldres möjligheter att arbeta.

Arbetet med att förebygga förtidspension måste fortsätta. Det är ett slöseri med mänskliga resurser att så många människor står utanför arbetsmarknaden.

Äldre som fortsätter arbeta efter 65 år ska inte diskrimineras när det gäller social trygghet vid sjukdom. Därför behöver reglerna ändras så att äldre förvärvsarbetande har samma rätt till sjukpenning och rehabiliteringsersättning som andra. Även den som fyllt 65 år kan drabbas av tillfällig sjukdom eller olycksfall och ha siktet inställt på att så snabbt som möjligt komma tillbaka till sitt arbete. Den som har en funktionsnedsättning ska kunna fortsätta få bilstöd också efter 65-årsdagen om han eller hon fortsätter att arbeta.

### **3.7 Personer med funktionsnedsättning**

Situationen för människor med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden varierar. Många har inga problem att hitta jobb, förkovra sig i sitt yrke och även göra en framgångsrik yrkeskarriär. Andra får aldrig ens chansen att komma in på arbetsmarknaden. För Folkpartiet är det oacceptabelt att många funktionshindrade fortfarande hamnar i marginalisering och utanförskap genom att arbetslivet inte är anpassat och tillgängligt. En hel del har hänt sedan regeringsskiftet för att stärka arbetslinjen och öka egenmakten också för funktionshindrade, men mycket återstår.

Vid inledningsfasen av en anställning kan det ofta finnas en krävande startsträcka för personer med funktionsnedsättning. Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) är ett individuellt stöd från arbetsförmedlingen till en arbetssökande med funktionsnedsättning. För många är det ett viktigt stöd i inledningsfasen på väg ut på arbetsmarknaden. Folkpartiet liberalerna vill att SIUS-konsulenterna blir fler och kan anlitas av fler.

En förutsättning för att stärka funktionshindrades möjlighet att arbeta är att skapa en bättre tillgänglighet. Det krävs såväl skärpt lagstiftning som användbara metoder för att mäta att utvecklingen går åt rätt håll. Det krävs också att den lagstiftning som finns också följs, till exempel plan- och bygglagstiftningen. Så snart ekonomiskt utrymme finns vill Folkpartiet se en nationell satsning med stimulansmedel för att bygga bort lätt avhjälpna hinder. Folkpartiet anser också att bristande tillgänglighet i särskilda fall ska kunna bedömas som en form av diskriminering.

Så kallade jobbcheckar, alltså intyg som redan på förhand visar vilka stödformer en funktionshindrad arbetssökande har rätt till. I en anställningssituation kan det annars vara svårt, både för den arbetssökande och för arbetsgivaren, att veta vilka stödformer som faktiskt finns att tillgå för att underlätta för den funktionshindrade i arbetet. Positiva erfarenheter av detta finns från Danmark, där ett förenklat och webbaserat system har prövats.

Lönebidraget måste reformeras. För vissa kan lönebidrag till arbetsgivaren vara vägen in på arbetsmarknaden. Men efter en tid kan lönebidrag omvandlas till en fälla. För andra kan tidsbegränsningen på fyra år innebära en stress som försämrar livskvaliteten. Därför måste det vara möjligt att känna trygghet i systemet. Båda vägarna ska vara möjliga. Det måste ges utrymme för en individuell bedömning för att bidraget varken ska bli en inlåsning eller en otrygghet. Det måste också bli betydligt lättare för den som drabbas av arbetsfunktionsnedsättning att få lönebidrag för att fortsätta på sin gamla arbetsplats.

Samhall är en betydelsefull arbetsgivare för många som av olika skäl har svårt att få fotfäste på arbetsmarknaden i stort. Samhalls lönsamhetskrav är utformat på ett sätt som kan skapa konflikter med företagets grundläggande uppgift, som är att bereda sysselsättning åt personer med funktionsnedsättning, och bör därför ses över och förtydligas.

Även i framtiden kommer det att finnas personer med funktionsnedsättning som inte når den reguljära arbetsmarknaden. För dessa personer är det precis lika viktigt som för alla andra att ha en sysselsättning. LSS-kommittén, som sett över Lagen om stöd och service till funktionshindrade (LSS), har föreslagit en sysselsättningsgaranti för personer med psykiska funktionsnedsättningar. En sådan sysselsättningsgaranti finns redan för personer med utvecklingsstörning, autism och andra betydande begåvningsmässiga funktionsnedsättningar. Folkpartiet instämmer i att en sådan garanti bör införas för de med psykisk funktionsnedsättning men anser att en sådan garanti även bör utvidgas till att gälla personer med rörelsefunktionsnedsättning, som enligt LSS tillhör personkrets 3.

### 3.8 Våra slutsatser och förslag

**1. Flexiblare arbetstid – inför en timbank.** I dag är många arbeten betydligt mer flexibla vad det gäller när de måste utföras än t.ex. tidigare industrijobb. För att ta vara på de möjligheter som detta ger bör den femte semesterveckan, sparad semester och eventuellt ytterligare lediga dagar kunna läggas i en timbank. Varje människa får sedan själv bestämma, efter dialog med arbetsgivaren, om timbanken ska tas ut i enstaka timmar, hela semesterdagar eller i pengar.

**2. Inför individuellt kompetenssparande.** I en föränderlig omvärld är det viktigare än tidigare att löntagare får möjlighet att utbilda sig och bättra på sin kompetens mitt i yrkeslivet. Därför bör det avdragsgilla pensionssparandet breddas till ett ”pensions- och

kompetenssparande” och beloppsgränsen för det avdragsgilla sparandet höjas. Systemet ska ge möjlighet till den enskilde och till arbetsgivaren att bidra med medel som senare kan användas för att bekosta framför allt studier.

**3. Värna integriteten i arbetslivet.** Den personliga integriteten behöver värnas även på arbetsplatsen. Det ska inte vara tillåtet med dold övervakning i arbetslivet. Användandet av övervakningssystem på arbetsplatsen ska regleras genom lokala avtal mellan parterna. En arbetstagare ska alltid kunna begära att Integritetsinspektionen (som ska ersätta Datainspektionen) ska pröva om övervakning är motiverad.

**4. Företag ska ha policy och skydd för ”whistle-blowers”.** Allvarliga missförhållanden som riskerar att skada tredje man måste kunna avslöjas utan att den anställda som larmar utsätts för repressalier från arbetsgivaren.

**5. Underlätta för äldre på arbetsmarknaden.** Det är olyckligt att en del avtalskonstruktioner på arbetsmarknaden gör det dyrare för arbetsgivare både att behålla och att anställa äldre. Det vilar ett stort ansvar på arbetsmarknadens parter att avhjälpa detta. Regeringen bör tillsammans med parterna utforma en handlingsplan för att undanröja hinder på arbetsmarknaden för äldre. Äldre förvärvsarbetande ska även ha samma rätt till sjukpenning och rehabiliteringsersättning som andra.

**6. Riv hindren för funktionshindrade på arbetsmarknaden.** Inför fler konsulenter på arbetsförmedlingen som ger särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (s.k. SIUS-konsulenter) till personer med funktionsnedsättning. Satsa på jobbcheckar som på förhand klargör vilka stödformer som en funktionshindrad arbetssökande har rätt till på jobbet. Reformera lönebidraget och inför en sysselsättningsgaranti för dem som har en psykisk eller en rörelserelaterad funktionsnedsättning.