

E: Arbetsmarknad

Innehåll

En moderniserad svensk arbetsmarknadsmodell:

arbetsmarknadspolitiska programgruppens förslag	143
Motioner	145
En moderniserad arbetsrätt	145
Arbetslöshetsförsäkring och arbetsmarknadspolitik	149
Partistyrelsens yttrande	154
En moderniserad arbetsrätt	155
Arbetslöshetsförsäkring och arbetsmarknadspolitik	158

En moderniserad svensk arbetsmarknadsmodell

Arbetsmarknadspolitiska programgruppens 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 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 direktivet 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 tröskeffekt 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. Den närmare utformningen måste övervägas noggrant.

9. **Avskaffa facketts 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 arbetssökande 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 skraddarsydd alternativ för de ungdomar som har särskilt svårt att få fäste på arbetsmarknaden. Det behövs också fler spetskompetensförmedlingar som kan ge rätt hjälp till nyutexaminerade akademiker.

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. **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.

21. **Riv hindren för funktionshindrade på arbetsmarknaden.** Inför fler konsulenter på arbetsförmedlingen som ger särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (s.k. SIUS-konsulenter) till personer med funktionshinder. 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.

E: Arbetsmarknad

Motioner

En moderniserad arbetsrätt

E1. Avskaffa LAS!

Motionär: Lennart Rohdin, Gräddö

Förslag till landsmötesbeslut:

1. **att** landsmötet uttalar att LAS bör avskaffas

Folkpartiet var förtjänstfullt pådrivande i arbetet på 60- och 70-talet för att driva fram trygghetslagarna på arbetsmarknaden. Syftet var att försäkra sig om att inte de svagaste på arbetsmarknaden drabbades hårdast vid förändringar. Vi vet av erfarenhet att alla trygghetssystem, eller för den delen skattesystem, har en tendens att få aktörerna att anpassa sig så att systemet passar dem, dvs. oftast dem som har störst resurser att utnyttja systemet för sin räkning. Mer än tre decennier efter trygghetslagarnas införande tvingas vi alldeles uppenbart konstatera, att de i dag är ett starkt skydd för dem som är inne på arbetsmarknaden och varit det länge. De som står utanför, dvs. främst invandrare, ungdomar och kvinnor som varit utanför arbetsmarknaden, är de som drabbas hårdast. Trygghetslagarna har blivit ett skydd för dem som är innanför mot dem som står utanför. Det var i alla fall inte Folkpartiets avsikt i kampen för en tryggare arbetsmarknad. LAS bör avskaffas! Arbetsmarknadens parter har ett ansvar att säkerställa att de som står utanför arbetsmarknaden också får möjlighet att komma in.

E2. Parternas ansvar för att minska utanförskapet

Motionär: Folkpartiet liberalerna Stockholms län

Förslag till landsmötesbeslut:

1. **att** landsmötet uttalar att parterna på arbetsmarknaden ska ta sitt ansvar för att minska utanförskapet på arbetsmarknaden
2. **att** partistyrelsen ges i uppdrag att verka för att staten initierar samtal med parterna för att påtala deras ansvar för alla medborgarnas möjligheter på arbetsmarknaden

Saltsjöbadsavtalet, som LO och SAF undertecknade på Grand Hôtel i Saltsjöbaden den 20 december 1938, innehåller spelregler för arbetsmarknaden.

Det fanns då långtgående planer på politisk inblandning i form av förbudslagstiftning vilket LO och dåvarande SAF avvisade. Ett förslag som fördes fram av regeringen 1935 innebar att genom lagstiftning förbjuda vissa typer av aktioner. Saltsjöbadsavtalet gjorde emellertid sådana ingripanden överflödiga. De inledde förhandlingar som resulterade i ett huvudavtal för den privata sektorn.

Saltsjöbadsavtalet reglerade förhandlingsordning, konflikträtt och frågor om samhällsfarlighet. Avtalet blev startskottet för samförstånd och samarbetsvilja, som kom att präglade arbetsmarknaden under en lång tid. Politiker överlät till parterna att hitta lösningar. Ett ansvar som förpliktigar även i dag.

Det har dock skett statlig inblandning t.ex. under 1970-talet då några lagar till förmån för arbetstagare stiftades. Striden om löntagarfonderna 1983 var ett annat exempel på statlig inblandning som dock inte gick att genomföra på grund av starka protester.

Även i dag kan vi konstatera att parterna på arbetsmarknaden uppvisar intresse för att hålla politikerna borta från spelet på arbetsmarknaden. Parterna vill ha makten över arbetsmarknaden och avgöra vilka spelregler som ska gälla på arbetsmarknaden.

Samtidigt som parterna signalerar sitt ansvar för arbetsmarknaden kan vi konstatera att många individer har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Kvinnor, unga, äldre och personer med invandrarbakgrund möter barriärer. De som finns inne i systemet gynnas på bekostnad av dem som står utanför. Parterna måste bidra till att hitta en lösning på hur utanförskapet och barriärerna ska minska. Det går inte att komma ifrån att LAS med nuvarande utformning och tillämpning gör det svårare för ungdomar, invandrare och i viss mån kvinnor att få jobb. Ungdomar får regelmässigt sparken när den lagstiftade provanställningen på sex månader går ut.

Kommer arbetsmarknadens parter ta sitt ansvar för att förbättra arbetsmarknadens sätt att fungera?

Staten har en viktig roll i att påverka rollfördelning och ansvar genom ansvaret för alla medborgare. Regeringen borde ta initiativ till att påpeka för parterna deras ansvar samt påtala vikten av att Saltsjöbadsandan utvecklas. Det behövs nya lösningar i 2000 talets Sverige. Ett ansvar som parterna måste ta.

E3. Ett Sverige fyllt av företagande

Motionär: Folkpartiet liberalerna Stockholms län

Förslag till landsmötesbeslut:

1. **att** Folkpartiet liberalerna ska verka för att regelverket inklusive LAS ses över och anpassas till ett differentierat system för 0–9 anställda.

Det är bra att en arbetsgrupp i Folkpartiet arbetat med företagärfrågor. Dock utgör andelen företag med färre än tio anställda nittiofem procent av det totala antalet företag i Sverige. Av Sveriges dryga 1 miljon företag är det cirka 74 000 som har fler än 10 anställda (källa: regionfakta.com).

Folkpartiet gör samma inriktning på sin företagarpolitik som Socialdemokraterna har gjort i decennier och även Moderaterna. Regler för entreprenörskap riktas systematiskt mot de företag som har 10 eller fler anställda. Vi anser att det borde vara möjligt att sätta upp system som är olika för alla de företag som har färre än 10 anställda, det vill säga, till småföretagen, eller som de borde kallas, mikroföretagen.

Detta innebär en stor obalans i hur regelverket är utformat. Visserligen är forskning och utveckling oerhört viktigt för Sveriges framtid. De små företagen, mikroföretagen, har oftast små möjligheter att hålla på med sådan lyx. De är ständigt sysselsatta med att klara av att överleva, betala ut löner och möta marknadens behov och krav.

Av de femtiosex punkter i programmet "Ett Sverige fyllt av entreprenörskap och företagande" finns det ganska få som kan anses rikta sig enkom till mikroföretagen. För att vårt parti ska ha någon trovärdighet i dessa frågor anser vi att man bör arbeta med att inrikta sig på ett differentierat regel-system där en inriktning finns för företag med 0–9 anställda,

för mikroföretagen, samt ett som har en inriktning på 10 och uppåt. LAS är en lag som ska finnas kvar, inte minst så att inte arbetsgivare godtyckligt missgynnar sina arbetstagare, men den är i dag inte tillräckligt anpassad till den speciella situation som de minsta företagen har att förhålla sig till. Det behövs en ”småföretagar-LAS” för mikroföretagen.

E4. Ta bort LAS för mikroföretag med upp till 9 anställda

Motionär: Folkpartiet liberalerna Östermalm, Stockholm

Förslag till landsmötesbeslut:

1. **att** Folkpartiet ska verka för att turordningsreglerna tas bort för mikroföretag med upp till nio anställda för att underlätta kapacitets- och personalanpassning

Turordningsreglerna i LAS hindrar mikroföretag att utvecklas och våga anställa och skapar mindre rörlighet på arbetsmarknaden.

E5. Utvidga LAS turordningsregler

Motionärer: Agneta Berliner, Västerås, Alexander Bard, Stockholm, Jan Ertsborn, Falkenberg, Anette Gerhardsson, Arboga, Ove Jansson, Västerås, Kia Larsson Lantz, Bandhagen, Camilla Lindberg, Borlänge, Jan-Erik Lundström, Västerås, Jan Rejdell, Västerås, Mathias Sundin, Norrköping

Förslag till landsmötesbeslut:

1. **att** Folkpartiet liberalerna ska verka för att 10 personer får undantas från turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd (LAS)
2. **att** Folkpartiet liberalerna ska verka för att turordningsreglerna i lagen om anställningsskydd (LAS) avskaffas helt för företag med upp till 50 anställda

Sveriges ekonomiska utveckling är beroende av att de kommande åren blir en renässans för småföretagandet. Det är små och medelstora företag som i hög grad kommer att stå för ökningen av arbetstillfällen och tillväxt i Sverige i framtiden. Det är småföretagandet som måste bli ekonomins spjutspets mot framtiden. Goda förutsättningar för småföretagen är avgörande för att motverka arbetslöshet och säkra välfärden. Små företag som växer till medelstora.

Därför är det viktigt att ifrågasätta dagens arbetsrätt som är utformad utifrån stora företag, stora fackföreningar och långvariga anställningar som försörjningsmöjlighet. Så ser varken dagens eller framtidens Sverige ut. Med fler tjänsteföretag, högre specialiseringsgrad och mer kunskapsinnehåll även i tillverkande industri blir enskilda medarbetares kompetens allt viktigare för företagets framgång – medarbetarna är inte utbytbara kuggar i ett produktionsmaskineri. Och det är flexibla och konkurrenskraftiga företag på en rörlig arbetsmarknad som ger enskilda människor de bästa förutsättningarna för arbetsstrygghet. Varje anställningsbeslut behöver bli mindre riskfyllt så att fler anställs och trösklarna till arbetsmarknaden behöver sänkas så att fler som står långt ifrån arbetsmarknaden får arbete.

Turordningsreglerna i LAS gynnar främst dem som arbetar kontinuerligt och samlar på sig många anställningsår hos samma arbetsgivare. LAS reser hinder mot ungdomar, kvinnor och invandrare som försöker komma in på arbetsmarkna-

den. Ett stelbent arbetsskydd med sist-in-först-ut-principen anges t.ex. ofta som en av tre orsaker till en hög ungdomsarbetslöshet (de andra två orsakerna är höga ingångslöner och gymnasieutbildningar som inte svarar upp mot arbetsmarknadens behov). Turordningsreglerna minskar rörligheten på arbetsmarknaden eftersom fast anställda inte vill byta jobb och hamna sist på LAS-listan. Låg rörlighet slår mot ungdomar som inte får chansen att ta sig in på arbetsmarknaden. Turordningsreglerna har även gjort att en betydande del av den invandrade befolkningen kommit att fungera som en slags arbetsmarknadsbuffert – en systematisk diskriminering. När det är svårt att säga upp medarbetare blir företagen också försiktiga med nyrekryteringar. På så vis motverkar LAS generellt att de som står utanför arbetsmarknaden får ett fast jobb.

Anställningsbesluten behöver också göras enklare genom turordningsregler som medger större flexibilitet för företag i besluten om vilka medarbetare som behövs i företaget. Dagens turordningsregler i LAS förhindrar småföretagare från att i kärva tider sätta samman det medarbetarteam som bäst tillgodoser kundernas krav och efterfrågan på marknaden. Därmed förhindras företaget att vara så konkurrenskraftigt som möjligt. Detta kan givetvis äventyra hela företagets existens och samtliga medarbetares försörjningsmöjlighet.

Stora företag kan i kraft av sin storlek i dag genom förhandlingar med berörda fackföreningar förhandla bort turordningsreglerna i LAS. I turordningsreglerna görs i dag undantag för två personer i företag med mindre än tio anställda. Reglerna behöver dock göras mer generella och flexibla så att alla företag får större möjlighet att påverka vilka medarbetare som bäst behövs i företaget. Samtidigt som skyddet för anställda mot godtycklig behandling är fortsatt tydligt – saklig grund för uppsägning ska även fortsättningsvis vara ett krav.

Utifrån dessa resonemang bör 10 personer i alla företag kunna undantas från turordningsreglerna i Lagen om anställningsskydd (LAS) och för företag med upp till 50 anställda bör turordningsreglerna i LAS helt avskaffas.

E6. Reformera lagen om anställningsskydd

Motionärer: Per-Åke Fredriksson, Gävle, Inger Hilmansson, Kalmar, Mats Siljebrand, Södertälje, Mathias Sundin, Norrköping, John Thornander, Borlänge

Förslag till landsmötesbeslut:

1. **att** Folkpartiet liberalerna ska verka för att lagen om anställningsskydd reformeras så att kompetens och skicklighet vägs in som parametrar utöver ren anställningstid vid turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Sverige har en av Europas högsta ungdomsarbetslöshet. En stor bidragande orsak till detta är hur lagen om anställningsskydd (LAS) är konstruerad. Genom att lagen slår fast principen sist in – först ut, det vill säga den som har många anställningsår hos sin nuvarande arbetsgivare sitter säkert innebär det att unga människor som oftast har kort anställningstid alltid får gå först. Det spelar ingen roll hur kompetent eller produktiv man är, endast tiden räknas. LAS fokusering på enbart anställningstid medför således att unga människor har svårt att få ett fotfäste på arbetsmarknaden.

För att öka unga människors utsikter att etablera sig på arbetsmarknaden och kunna hålla sig kvar vid en lågkon-

junktur måste LAS reformeras så att även kompetens och skicklighet vägs in som parametrar och inte enbart anställningstid. Därmed får denna grupp möjlighet att kompensera sin kortare anställningstid med sin kompetens och skicklighet inom den anställning man har och därigenom behöver man inte alltid vara den som får gå först.

En sådan reformering innebär på intet sätt att lång anställningstid bli irrelevant eftersom den som har lång anställningstid rimligen också har haft tid att kompetensutveckla sig och bli skicklig inom sin anställning.

Hur kompetens och skicklighet ska bedömas är en fråga för arbetsmarknadens parter, men lagstiftaren måste först besluta att lagen om anställningsskydd ska reformeras så att även dessa parametrar vägs in utöver ren anställningstid. Lagstiftaren måste ge unga människor en större chans att hålla sig kvar på arbetsmarknaden även vid lågkonjunktur.

E7. Avveckla turordningsreglerna med förnuft

Motionär: Mikael Ståldal, Stockholm

Förslag till landsmötesbeslut:

- att** landsmötet uttalar: "Turordningsreglerna enligt LAS § 22 ska avskaffas. För att undvika att arbetsgivare använder arbetsbrist som svepskäl för att göra sig av med anställda som de ogillar så ska återanställningsrätten enligt LAS § 25 behållas. De regler mot diskriminering som gäller vid anställning ska gälla även vid uppsägning pga. arbetsbrist."

Turordningsreglerna i LAS är något av en helig ko i Sverige. Men det är hög tid att ifrågasätta dem.

Turordningsreglerna skapar ett allvarligt insider-outsider-problem. De gynnar de som haft en fast anställning under lång tid på bekostnad av dem som inte haft det. Turordningsreglerna gör att arbetsgivare blir mindre benägna att ge folk fast anställning. De som drabbas är främst ungdomar och invandrare. Sverige har internationellt sett en anmärkningsvärt hög ungdomsarbetslöshet, och jag är övertygad om att turordningsreglerna är en betydande orsak bakom det.

Ungdomar i dagens Sverige har svårt att få jobb överhuvud taget, men ännu svårare att få fast anställning. Och utan fast anställning blir det mycket svårare att skaffa bostad då både hyresvärdar och banker ofta kräver fast anställning för att hyra ut eller låna ut.

Turordningsreglerna hämmar också rörligheten på arbetsmarknaden då de som har varit fast anställda länge blir mindre benägna att byta jobb eftersom de då måste "börja om från början" i turordningen och därmed i praktiken får sämre anställningstrygghet. Jag tror att ökad rörlighet på arbetsmarknaden vore bra för ekonomin då folk som byter jobb sprider kunskap mellan företag. Dessutom skulle risken för långtidssjukskrivning minska då folk som mår dåligt på sitt jobb får större benägenhet att byta jobb innan de blir sjuka.

Turordningsreglerna ger också facket orimligt stor makt då arbetsgivare kan förhandla fram avsteg med facket. Wanja Lundby-Wedin hotade i december 2006 att LO kommer bli mer restriktiva med att bevilja avsteg från turordningsreglerna vid uppsägning av personal om regeringens förslag om a-kassan genomförs. Ren politisk utpressning från LO mot alliansregeringen.

Ett avskaffande av turordningsreglerna ger vid en första anblick en mycket sämre anställningstrygghet för alla som är fast anställda i dag. Men i praktiken är detta inte så illa som

det låter eftersom det också kommer bli lättare att hitta nytt jobb med ny fast anställning då arbetsgivare skulle bli mer benägna att anställa.

Ett avskaffande av turordningsreglerna måste dock göras på ett genomtänkt och ansvarsfullt sätt. Och jag tror att Folkpartiet är det parti som har bäst förutsättningar att formulera och driva ett förslag om detta som på sikt kan vinna stöd i hela Alliansen.

Centerpartiet verkar ha ambition göra något åt turordningsreglerna, men därifrån kommer det ogenomtänkta och rent av bisarra förslag. Nu senast föreslog en centerarbetsgrupp i rapporten "En modern svensk modell" att "mildra kravet på uppsägning utan saklig grund under de första två åren av en fast anställning", vilket i praktiken torde innebära att varje anställning inleds med två års obligatorisk de facto provanställning (efter att eventuell normal provanställning löpt ut). Det är inte ett ansvarsfullt sätt att hantera arbetsrätten på. Ett avskaffande av turordningsreglerna innebär inte att man ska riva upp hela LAS. Tvärt om är det viktigt att andra delar av LAS behålls, framförallt återanställningsrätten och rätten till minst en månads uppsägningstid för fast anställda. Det är turordningsreglerna enligt LAS § 22 som ska avskaffas. Detta innebär att arbetsgivaren får välja vilka som ska sägas upp när personalstyrkan ska minskas vid arbetsbrist, precis som arbetsgivaren får välja vilka som ska anställas när personalstyrkan ska utökas. Ett problem med detta är att det kan leda till att arbetsgivare använder arbetsbrist som svepskäl för att säga upp någon av andra skäl. För att undvika det bör återanställningsrätten enligt LAS § 25 behållas och kanske stärkas. Det bör inte vara möjligt att säga upp valfri person pga. "arbetsbrist" för att veckan efter anställa någon annan på samma position.

De regler mot diskriminering som gäller vid anställning bör gälla även vid uppsägning pga. arbetsbrist.

E8. Stärk rättsskyddet i uppsägningsprocessen

Motionär: Sven Jägervall, Halmstad

Förslag till landsmötesbeslut:

- att** arbetsgivares beslut om undantag i turordningskretsen ska kunna överprövas i domstol eller motsvarande

Trygghet i anställningen och förbud mot godtycke vid uppsägning är en omistlig del av en socialliberal arbetsmarknadspolitik.

Särskilt viktigt är en rättssäker process i tider med många varsel och uppsägningar. En rättssäker hantering vid uppsägning vid arbetsbrist är också ett krav medborgarna kan ställa på ett rättssamhälle. Det rättsliga skyddet måste gälla hela uppsägningsprocessen, i många fall medges undantag i turordningskretsen dels efter förhandling med medarbetarnas organisationer och dels som ensidiga arbetsgivarbeslut.

Oberoende om beslutet tas efter förhandling eller ej saknas ett rättsligt bindande skydd mot godtycke. Möjligheterna för den enskilde arbetstagaren att få ett uppenbart godtyckligt undantagsbeslut undanröjt är i dag begränsat.

I en rättsstat är det rimligt att eventuellt godtycke i ett undantagsbeslut kan prövas i högre instans innan det verkställs.

E9. Förebygg ungdomsarbetslöshet med flexicurity

Motionär: Roger Haddad, Västerås

Förslag till landsmötesbeslut:

1. **att** Folkpartiet ska verka för ett införande av ett s.k. flexicuritysystem inom arbetsmarknadspolitiken

En av Folkpartiet liberalernas viktigaste utmaningar är att bryta utanförskapet i alla dess former. Våra viktigaste instrument för detta är utbildning och arbete. Samtidigt som Sverige satsar stora resurser på utbildning finns det strukturella problem i utbildningssystemet som under många år bidragit till avhopp från skolan. En viktig förklaring till ungdomsarbetslösheten är dåliga utbildningsresultat, avhopp från gymnasieskolan eller att ungdomar har en utbildning som inte efterfrågas på arbetsmarknaden. En annan viktig förklaring är att gymnasieskolan är för teoretisk, här välkomnas de nya lärlingsutbildningarna.

Det går dock inte att bortse ifrån och blunda för att det finns strukturella hinder inom nuvarande arbetsmarknadslagstiftning. Detta har ett antal rapporter visat på, bl.a. Globaliseringsrådets rapport som visar att trösklarna för att komma in på arbetsmarknaden är höga inte minst när det gäller ungdomar. Det finns flera hinder i dag allt från höga ingångslöner, höga arbetsgivaravgifter till svårighet att säga generellt anställa och säga upp personal på ett mer flexibelt sätt.

Folkpartiet liberalerna måste anta denna utmaning och ta fram en arbetsmarknadspolitik som underlättar för människor att få ett arbete generellt, och ungdomar i synnerhet. Vi ska också underlätta för arbetsgivare att våga anställa. Folkpartiet bör utreda förutsättningarna för att införa ett s.k. Flexicurity-system liknande den danska modellen men som ska bedömas utifrån svenska förhållanden och införa en sådan modell som kan skapa en rörligare arbetsmarknad och bidra till att fler kan få ett arbete, samtidigt som ersättningsnivåerna måste höjas och anpassas för att också hålla när en anställd sägs upp.

Att enbart fokusera på utbildningspolitiken är inte tillräckligt, Folkpartiet måste ta sig an några arbetsmarknadspolitiska regelverk för att få till förbättringar.

E10. Avtalsfrihet på arbetsmarknaden

Motionärer: Agneta Berliner, Västerås, Alexander Bard, Stockholm, Jan Ertsborn, Falkenberg, Ove Jansson, Västerås, Kia Larsson Lantz, Bandhagen, Camilla Lindberg, Borlänge, Jan-Erik Lundström, Västerås, Jan Rejdell, Västerås, Mathias Sundin, Norrköping

Förslag till landsmötesbeslut:

1. **att** Folkpartiet liberalerna ska verka för att ta bort möjligheten till strids- och sympatiåtgärder mot företag som inte har kollektivavtal
2. **att** Folkpartiet liberalerna ska verka för att stridsåtgärder mot tredje part inte ska vara tillåtna
3. **att** Folkpartiet liberalerna ska verka för att kollektivavtal inte får vara ett krav vid offentlig upphandling
4. **att** Folkpartiet liberalerna ska verka för att införa en proportionalitetsregel som begränsar rätten till strids- och sympatiåtgärder

Det är små och medelstora företag som i hög grad kommer att stå för ökningen av arbetstillfällena och tillväxt i Sverige i framtiden. Alla politiska partier talar om att småföretagandet

måste stimuleras. Då är det viktigt att undanröja hinder för företagande och underlätta utvecklingskraften i de små och medelstora företagen. Avtalsfrihet och företagsspecifika lösningar är en bättre lösning än en standardmodell för alla och krav på anslutning till kollektivavtal.

Avtal ska ingås fritt mellan människor och företag. Så är det inte i dag på den svenska arbetsmarknaden. Företag och anställda som valt att teckna individuella anställningsavtal kan i dag utsättas för stridsåtgärder bara av den anledningen. Oavsett om man kommit överens om bättre, lika eller sämre villkor än branschens kollektivavtal. Alla ska ha lika – oavsett om det passar det enskilda företaget eller dess medarbetare bättre att utforma villkoren på ett annorlunda sätt.

Kollektivavtalen ger också de fackliga organisationerna ekonomiska fördelar i form av extraavgifter av olika slag (granskningsavgifter, mättningsavgifter) som kopplas till lönesumman i vissa branscher. Vilket gör det angeläget för facken att så många företag som möjligt ansluter till kollektivavtalen. Valet att teckna kollektivavtal eller inte ska vara frivilligt – inte något som en facklig organisation kan tvinga på ett företag och dess medarbetare. Vem minns inte ett antal LO-förbunds blockad mot salladsbaren i Göteborg eller flera LO-förbunds blockad mot tre småföretag i Smålandsstenar för ett par år sedan? För att bara nämna några exempel på dagens regler där stridsåtgärder och sympatiåtgärder får tas mot företag som inte vill ansluta sig till standardvillkoren. Detta främjar inte entreprenörskap och småföretagande.

En fackförening ska inte, under hot om stridsåtgärd och sympatiåtgärd, kunna kräva att ett företag ansluter sig till ett kollektivavtal. Möjligheten till blockad mot företag för att tvinga fram kollektivavtal måste tas bort.

Företag som ingått kollektivavtal för att uppnå fördelen med fredsplikt ska inte kunna hotas med eller utsättas för strids- eller sympatiåtgärd. Inte heller ska stridsåtgärd mot tredje part som inte har med en konflikt att göra vara tillåten. Inte heller ska avtal med fackförbund vara ett krav vid offentlig upphandling – då utestängs många små företag från offentliga kontrakt.

En stridsåtgärd måste vara rimlig i förhållande till sitt syfte och de skador som åsamkas företagen och tredje man. En stridsåtgärd som inte kostar den egna organisationen så mycket, men som slår hårt mot motparten och tredje man är inte av gagn för samhället. Därför bör det i svensk arbetsrätt finnas en proportionalitetsregel som begränsar rätten för strids- och sympatiåtgärder.

Det borde vara självklart för Folkpartiet liberalerna att arbeta för avtalsfrihet och mot orimliga stridsåtgärder på den svenska arbetsmarknaden.

E11. Begränsning av strejkrätten

Motionär: Ragnar Arvidsson, Helsingborg

Förslag till landsmötesbeslut:

1. **att** Folkpartiet ska verka för att fackföreningar utan kollektivavtal, på område där det finns kollektivavtal, ej har rätt att strejka i avsikt att erhålla kollektivavtal
2. **att** Folkpartiet ska verka för att ett skiljedomsförfarande införes som efter ansökan avgör vilken organisation som har kollektivavtalsrätten för ett visst område av arbetsmarknaden

Grunden för svensk arbetsrätt är kollektivavtal. Har man kollektivavtal så gäller fredsplikt. Det finns dock några undantag från denna regel. Det jag vill ta upp här är att fredsplikten bara gäller den organisation som tecknat kollektivavtalet. Andra fackliga organisationer har fri strejkrätt.

Det vanligaste är ju att det på arbetarsidan finns en LO-fackorganisation som är ensam om att driva facklig verksamhet på arbetsplatsen men det är inte alltid så. Det finns en del ej LO-anknutna organisationer på arbetsmarknaden.

En organisation som hörts en del på senare tid är syndikalisterna. Det är en gammal organisation som tagits över av en grupp revolutionärer som förespråkar politiska strejker och mer tycks vara inriktade på revolution än på facklig verksamhet. En annan organisation är Svensk Lokförarförening som strejkade för några år sedan. Det ledde inte till något resultat men massor av människor förhindrades att åka tåg. Ytterligare en sådan organisation är Brandmännens riksförbund som hotade att låta vissa hus brinna ner som påtryckning för fackliga krav. En sådan organisation är också Svenska Hamnarbetarförbundet.

Hamnarbetarförbundet grundades på 70-talet som en utbrytning från LO-förbundet Transport. Under årens lopp har det växt sig allt starkare och organiserar nu mer hälften av Sveriges stuveriarbetare. Anledningen till deras framgång kan tillskrivas just detta arbetsrättsliga förhållande att de alltid kan ta till eller hota med strejk.

Hamnarbetarförbundet har tilldelats en maktställning genom sin strejkrätt och genom hamnarnas centrala roll för Sveriges ekonomi. Skulle den här lilla gruppen om 1 700 medlemmar strejka skulle det snabbt bli mycket stora svårigheter för svensk industri och vår varu- och energiförsörjning. En strejk i en enstaka hamn kan i värsta fall stänga hamnen. Vilken Hamn vågar säga nej till Hamnarbetarförbundets krav när de vet att en strejk skulle göra att kunderna skulle välja en annan hamn? Och har kunderna flyttat så kommer de inte tillbaka bara för att strejken är slut.

Tillvägagångssättet är att Hamnarbetarförbundet ställer kraven och kommer med hoten och sedan sker uppgörelsen mellan Hamnen och Transportarbetarförbundet som är kollektivavtalslutande part.

Den rättsliga grunden för agerandet är att varje organisation har rätt att ta till aktioner för få kollektivavtal. Jag förstår utgångspunkten. Vi kan inte ha en ordning som sanktionerar ett LO-monopol på facklig verksamhet men vi kan inte heller ha en ordning där företag kan slitas sönder för att två organisationer kämpar om kollektivavtalsrätten eller som i Hamnarna att de anställda kan tilltvinga sig förmåner genom att en organisation av två saknar fredsplikt. Det kan inte vara en omöjlighet att hitta ett sätt att legalt fastställa vilken organisation som ska vara bärare av kollektivavtalet och sedan måste fredsplikt gälla alla som berörs av slutet kollektivavtal.

Hur kan det komma sig att den här ordningen kan fortgå och hur kan LO acceptera att utbrytarfacken har denna guld-sits? Jo, alternativet är värre för LO. Ett skiljedomsförfarande kunde ju ibland leda till att ett annat fack än LO fick kollektivavtalsrätten på något område. Detta skulle utmana LO:s monopolanspråk. LO och Socialdemokraterna bryr sig mindre om att företag kan köras i botten eller samhällsekonomin förlamas av strejker. Bara LO får upprätthålla sitt monopol på att sluta kollektivavtal. Denna förklaring kan väl inte göra vår vilja att åstadkomma en förändring mindre?

E12. Avskaffa fackets vetorätt mot underentreprenörer

Motionärer: Agneta Berliner, Västerås, Alexander Bard, Stockholm, Jan Ertsborn, Falkenberg, Anette Gerhardsson, Arboga, Ove Jansson, Västerås, Kia Larsson Lantz, Bandhagen, Camilla Lindberg, Borlänge, Jan-Erik Lundström, Västerås, Jan Rejdnell, Västerås, Mathias Sundin, Norrköping

Förslag till landsmötesbeslut:

1. att Folkpartiet liberalerna ska verka för att avskaffa de fackliga organisationernas vetorätt i lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

En förutsättning för ett småföretagarvänligt klimat och en dynamisk tillväxt är att konkurrensen fungerar och etableringsfrihet underlättas. Hämmande regleringar måste därför motverkas.

I Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) finns en regel som innebär att arbetsgivare som planerar att låta en underentreprenör utföra ett visst arbete för sin räkning ska förhandla med facket innan beslut fattas. Enligt 39–40 §§ i lagen har de fackliga organisationerna även möjlighet att i vissa fall genom veto hindra arbetsgivaren att anlita en entreprenör. För att kunna utnyttja sin vetorätt ska facket göra en bedömning av om entreprenaden kan förväntas bryta mot lag, kollektivavtal eller på annat sätt strida mot det som är allmänt vedertaget inom avtalsområdet.

Denna vetorätt och den tillämpning som den ger möjlighet till är inte rimlig. Ursprungligen motiverades reglerna med att de skulle utestänga oseriösa entreprenörer. Tillämpningen av reglerna har dock inte alltid gått i lagens anda. Vetorätten har främst kommit att användas mot företag som saknar kollektivavtal. Det är dessutom principiellt oriktigt att fackliga organisationer getts mandat att övervaka och bedöma att lagar följs. Eventuella brott mot lagar ska självklart beivras genom normalt rättsligt förfarande. Möjligheten att anlita underentreprenörer ska dessutom varje företag själv ha rätt att besluta om utifrån affärsrättsliga grunder.

Lagstiftningens tillämpning har fått orimliga konsekvenser för många mindre företag. Den arbetsgivare som inte vill ta strid mot facket anlitar enbart företag med kollektivavtal. Lagen har även kommit att utgöra en begränsning av etableringsfriheten eftersom den hindrar en sund konkurrens och försvårar för nyetableringar. De fackliga organisationernas vetorätt i MBL bör därför avskaffas.

Arbetslöshetsförsäkring och arbetsmarknadspolitik

E13. Obligatorisk a-kassa

Motionär: Kenny Thärnström, Hunnebostrand

Förslag till landsmötesbeslut:

1. att partistyrelsen ges i uppdrag att verka för ett uppdrag åt regeringskansliet att utreda formerna för och föreslå lagstiftning för en obligatorisk a-kasseförsäkring

Alliansregeringen har ändrat i a-kassereglerna med huvudsyfte att göra det lönsammare att arbeta än att gå på bidrag.

Genom a-kassans koppling till fackföreningarna har förändringarna medfört inte bara utträde ur a-kassan utan också utträde ur fackföreningarna. Arbetsmarknadsministern aviserade tidigt, att man överväger att införa en obligatorisk a-kasseförsäkring, något som dock fallit bort i dagens debatt. Staten subventionerar i stor utsträckning utbetalning av förmåner. Anledningen är, att ett faktiskt försäkringssystem skulle bli alltför kostsamt för den enskilde och sannolikt leda till, att få skulle känna, att de har råd med en a-kasseförsäkring. Att a-kassan är kopplad till fackföreningsmedlemskap har historisk förklaring. Något rationellt skäl, annat än som en slags medlemsförmån, finns inte att behålla denna koppling. Detta blir ännu tydligare om a-kassa görs obligatorisk. Om kopplingen skulle finnas kvar, innebär det ett (indirekt) tvång till fackföringsmedlemskap, vilket sannolikt inte skulle accepteras av en majoritet av de svenska medborgarna.

Med dessa förutsättningar – att staten även fortsättningsvis kommer att subventionera utbetalning av förmåner, på ett eller annat sätt, – att a-kassan ska vara obligatorisk skissas i det följande ett förslag till organisatorisk lösning.

Varje medborgare ges en ”a-kassepeng” med vilken en a-kasseförsäkring kan köpas hos de privata försäkringsbolagen, dvs. själva administrationen av a-kasseverksamheten sköts av försäkringsbolagen. Förslaget tar till sig idén med en ”peng” som följer medborgaren, på liknande sätt som skolpengen. Pengen skulle användas för att ”köpa” en a-kasseförsäkring hos något försäkringsbolag. Detta alternativ utvecklas i det följande.

Med a-kassepengen i sin hand ska medborgaren kunna vända sig till vilket försäkringsbolag som helst och ”köpa” sin försäkring. Pengen ska bara kunna användas till a-kasseförsäkring, dvs. den ska betalas ut direkt till det valda försäkringsbolaget. För ett visst givet belopp, den s.k. a-kassepengen, ska varje försäkringsbolag, som vill delta i systemet, erbjuda en grundförsäkring mot arbetslöshet. Villkoren för denna grundförsäkring ska bestämmas på politisk väg via ett riksdagsbeslut. Finansieringen av försäkringen hos försäkringsbolagen ska ske, dels genom en försäkringspremie, som betalas med a-kassepengen, dels ett statligt i förväg bestämt bidrag, som betalas ut direkt till försäkringsbolaget vid försäkringsfall. Hur ersättningen till försäkringsbolagen ska beräknas ska fastställas via beslut i riksdagen.

Detta ska vara den obligatoriska arbetslöshetsförsäkringen.

Det ska sedan stå varje försäkringsbolag fritt, att ge bättre förmåner, antingen utan att höja premien eller genom att med en högre premie finansiera bättre villkor vid försäkringsfall. I det första fallet skulle försäkringsbolaget ta en större risk, men kanske få en större kundmassa, som skulle ge skalfördelar eller till och med locka över kunder till andra försäkringar. I det andra fallet skulle den, som vill ha bättre villkor, få detta genom att erlagga en högre premie. I båda fallen kommer de s.k. marknadskrafterna att styra utformningen av eventuella tilläggsförsäkringar. De bättre förmånerna skulle t.ex. kunna vara längre försäkringstid och/eller högre ersättningsbelopp.

För att ge försäkringsbolagen ett incitament att medverka till korta arbetslöshetsperioder, skulle det statliga bidraget till försäkringsbolagen finnas kvar med ett reducerat belopp under hela den tid, som gäller för maximal ersättningsberättigad arbetslöshetsperiod. På så sätt skulle försäkringsbolagen ”tjäna på” att ha korta arbetslöshetsperioder. Staten skulle ”tjäna på” att folk kommer tidigare i arbete och bidrar till

skatteintaget. Med rätt nivå skulle detta kunna bli en ”win-win”-situation. Ambitiösa försäkringsbolag kanske till och med skulle skapa egna arbetsförmedlingar.

E14. Høj takbeloppet i a-kassan

Motionärer: Per-Åke Fredriksson, Gävle, Inger Hilmansson, Kalmar, Mats Siljebrand, Södertälje, John Thornander, Borlänge

Förslag till landsmötesbeslut:

1. att Folkpartiet liberalerna ska verka för att takbeloppet i a-kassan höjs så att en majoritet av dess medlemmar får ut 80 procent av sin tidigare lön vid arbetslöshet

Nuvarande takbelopp i a-kassan är 18 900 kronor i månaden. För att kunna få ut 80 procent av sin tidigare lön vid en arbetslöshet får man inte tjäna mer än detta belopp. Majoriteten av löntagare tjänar mer än detta belopp vilket gör att de vid arbetslöshet får ut betydligt mindre än 80 procent av sin tidigare inkomst. En genomsnittlig grundskolelärare får till exempel ut cirka 60 procent av sin tidigare lön. Detta gör att a-kassan inte är den trygghetsförsäkring som det är tänkt för majoriteten av löntagare på grund av att de får ut betydligt mindre av den och därmed måste kompensera sig med ytterligare en inkomstförsäkring om det är möjligt (vilket det inte alltid är).

A-kassan ska vara en tillfällig övergångsförsäkring mellan två arbetstillfällen och den ska i sin konstruktion vara sådan att den stimulerar ett aktivt arbetssökande – såsom dagens krav på att söka arbete över hela landet för att få nyttja a-kassan och successiv minskning av ersättningsnivån allteftersom tiden går som man nyttjar försäkringen. Att medlemmarna i a-kassan får ta ett större ekonomiskt ansvar för sin trygghetsförsäkring genom att betala högre avgift är också ett rimligt krav. Samtidigt är det rimligt att majoriteten av löntagare har en a-kassa som de känner ger dem ekonomisk trygghet under övergångsperioden mellan två arbeten utan att behöva teckna sig för ytterligare försäkringar. En bra trygghetsförsäkring gör att fler är benägna att betala till den. I stället för att man som nu måste teckna sig på ytterligare en inkomstförsäkring för att kunna klara sig vid arbetslöshet bör man i stället höja takbeloppet i a-kassan så att det täcker in majoriteten av löntagare men i sådant fall även höja avgiften om det behövs. Fackföreningarna har som krav att 80 procent av a-kassans medlemmar ska få 80 procent av sin lön. Detta krav är inget hot mot arbetslinjen så länge a-kassans nuvarande regler om krav på att söka arbete står fast. En a-kassa som ger en klar majoritet av löntagarna en temporär inkomsttrygghet vid arbetslöshet är ingen nackdel för samhället eftersom den motverkar att arbetslösa hamnar i ekonomiskt obestånd när de blir uppsagda. Därmed får den arbetssökande tid på sig att finna ett nytt arbete utan att drabbas av ett så pass stort inkomstbortfall att man samtidigt riskerar att inte klara av sina betalningar för till exempel bostadslån.

E15. Deltidsregeln i arbetslöshetsförsäkringen

Motionär: Ann-Cathrin Larsson, Älvkarleby

Förslag till landsmötesbeslut:

1. att Folkpartiet liberalerna ska verka för att deltidregeln i arbetslöshetsförsäkringen förändras eller tas bort helt

Deltidsregeln infördes i arbetslöshetsförsäkringen 7 april 2008. Den innebär att den som arbetar deltid enbart har 75 dagar att stämpla mot tidigare 300. Tanken är att människor ska bättre motiveras att söka heltid och att arbetsgivare i större utsträckning ska ta sitt ansvar och erbjuda sin personal heltid. Tanken är mycket god och det verkar som om kommuner och landsting börjar gå från deltid till heltid.

Som så ofta finns det dock ett stort ”men” i det hela. Ett alldeles för stort antal människor har med den nya regeln helt förlorat möjligheten att åtminstone arbeta de få timmar som de erbjuds. En arbetslös förlorar pengar på att tacka ja till att arbeta några timmar under en vecka om de timmarna inte motsvarar en god veckoinkomst. De som tidigare åtminstone under några få timmar kunde träffa arbetskamrater, tjäna sina egna pengar och ingå i ett socialt sammanhang tjänar i dag mer på att ligga hemma på soffan.

En deltidstrandman som förlorar sitt huvudsakliga arbete, kan inte längre behålla sitt oerhört viktiga samhällsuppdrag som brandman. Något som kommer att slå mycket hårt för säkerheten för övrig befolkning då många kommuner inte har behov av mer än en deltidskår. Dessa kommuner har ofta redan i dag svårt med rekryteringen.

En annan grupp som regeln slår hårt mot är landets många årsarvoderade arbetslösa förtroendevalda. Oavsett storleken på arvodet räknas dessa som deltidsarbetande och tvingas avsäga sig sitt politiska uppdrag för att ha möjlighet att försörja sig.

Vården är ett område som inte klarar sig utan sina timvinkarier, oavsett vad man tycker om det. Skolan och förskolan är ytterligare ett annat.

Räddningstjänsten, vården, skolan och demokratin riskerar att helt utarmas om deltidregeln ska behållas på det sätt som den i dag är utformad. Alliansregeringens goda tanke om en tydlig arbetslinje havererar fullständigt då deltidregeln inte uppmuntrar människor att jobba de timmar som erbjuds. Att arbeta fyra timmar en lördag måste vara bättre än att inte arbeta alls.

Kanske är det inte svårare än att sätta en gräns för när man räknas som deltidsarbetande vid t.ex. 40 procent. Då kan människor hålla sig kvar på arbetsmarknaden och ändå ges en chans att försörja sig.

E16. Arbetslösas tillgång till förskoleverksamheten

Motionär: Hans Backman, Hofors, Per-Åke Fredriksson, Gävle

Förslag till landsmötesbeslut:

1. att Folkpartiet liberalerna i enlighet med motionens intentioner ska verka för att arbetslösa föräldrar ska ha tillgång till förskoleverksamheten i den utsträckning som krävs för att söka arbete på heltid i enlighet med kravet från arbetslöshetsförsäkringen

Enligt gällande skollag (1985:1100) 2 a kap. 6 a § framgår att barn vars föräldrar är arbetslösa ska tillhandahållas förskoleverksamhet och att förskoleverksamheten i sådant fall ska omfatta minst tre timmar per dag eller 15 timmar i veckan. Tanken bakom lagskrivningen var att man ansåg att det var angeläget att barn till arbetslösa inte skulle mista sin rätt till förskoleplats på grund av att någon förälder förlorat sitt arbete, eftersom denna situation kan vara stressande för barnet (prop.

1999/2000:129). Lagstiftaren ansåg att det är rimligt att barn till arbetslösa har en kortare vistelsetid på förskolan än barn till föräldrar som förvärvsarbetar, men man är noga med att påpeka att tre timmar per dag eller 15 timmar i veckan är ett minimum. Man ska dock i detta sammanhang komma ihåg att arbetslöshetsförsäkringen kräver att den arbetslöse aktivt söker arbete på heltid. Det vill säga åtta timmar per dag. Kravet på arbetslösa föräldrar att söka arbete på heltid underlättas således inte av den begränsning som möjliggörs nuvarande lagtext. Rimligen borde arbetslösa föräldrar ha möjlighet att nyttja förskoleverksamheten i åtta timmar varje arbetsdag så att de utan begränsningar kan söka arbete på heltid. Med andra ord ska inte tillgången till förskoleverksamhet sätta gränser för hur mycket tid en arbetslös förälder kan lägga på att söka arbete per dag, utan det är den arbetslöse själv som får avgöra om han/hon behöver söka arbete på heltid.

I en del kommuner har man valt att ge barn till arbetslösa mer tid i förskolan, vilket kan var 25 till 40 timmar i veckan. Motiveringen till att dessa kommuner har valt att erbjuda mer förskoleverksamhet än vad som är minimum enligt lag är att man anser det angeläget att barn får fortsätta att ta del av förskolans pedagogiska verksamhet som syftar till att stimulera barnets utveckling trots att en förälder slutar att förvärvsarbeta på grund av arbetslöshet. Folkpartiet liberalerna har lyft fram värdet av den pedagogiska verksamheten som bedrivs på landets förskolor samt dess betydelse för barnets fortsatta lärande i den ordinarie skolan. Mot denna bakgrund har partiet i regeringsställning bland annat lanserat kompetenssatsningen ”förskolelyftet” för att ytterligare stärka kvaliteten i förskolans pedagogiska verksamhet. Att barn får kraftigt begränsade möjligheter att delta i förskolans pedagogiska verksamhet bara för att en förälder blir arbetslös samt att denna förälder begränsas i sina möjligheter att söka arbete på heltid i enlighet med gällande regler för arbetslöshetsförsäkring är orimligt.

E17. Privat arbetsförmedling

Motionärer: Kenny Thärnström, Hunnebostrand, Kristina Holmdahl, Sotenäs

Förslag till landsmötesbeslut:

1. att partistyrelsen ges i uppdrag verka för ett uppdrag åt regeringskansliet att utreda former och regler för privat arbetsförmedling samt föreslå lagstiftning för arbetsförmedling som finansieras med avgift för den som söker arbetskraft (företag/organisation) och en ”jobsökarpeng” till den arbetssökande

I Europeiska unionens stadga om mänskliga rättigheter anges i artikel 29 att ”Var och en har rätt till tillgång till kostnadsfri arbetsförmedling”. Däremot sägs inget om, att den ska vara ”offentlig” i den meningen, att det måste vara en ”myndighet”, som bedriver sådan verksamhet.

I ett nyligen framlagt ”stimulanspaket” har regeringen aviserat extra miljarder till AMS, för att ge arbetsförmedlingarna mer resurser för att kunna ”matcha” arbetssökande mot jobb. Man kan undra om inte detta är och borde alltid ha varit arbetsförmedlingens uppgift, ”att matcha utbud mot efterfrågan”?

EU:s grundregel om ”rätt till kostnadsfri arbetsförmedling” kan rimligtvis enbart gälla den arbetssökande. I annat fall skulle rekryteringsfirmorna bryta mot EU:s regler.

Rekryteringsfirmorna arbetar med precisa uppdrag och har en särskild person avsatt att bevaka att företaget/organisationens önskemål tillgodoses på ett tillfredsställande sätt. Jobbsökningen sker på uppdrag av ett företag eller organisation, dvs. verksamheten är efterfrågestyrd. För detta betalar företaget/organisationen en avgift till rekryteringsföretaget.

I dagens system saknas någon, utöver arbetsförmedlingen, som utgår från den enskilde arbetssökandes behov och önskemål.

Låt privata företag komma in även på denna del av marknaden. För att finansiera en reform kan varje arbetssökande ges en "jobbsökarpeng", som kan användas för att köpa en arbetsförmedlingstjänst hos ett privat företag eller hos arbetsförmedlingen.

Att låta de arbetssökande själva välja till vem de vill gå för att få hjälp med att hitta nytt jobb, är en frihets- och rättvisefråga. Jag som arbetssökande kanske ser, att ett privat företag, som specialiserat sig på min typ av kompetens, har större förutsättningar för att lyckas. Då vill jag sannolikt i första hand gå till detta. Det privata arbetsförmedlingsföretaget behöver naturligtvis finansiera sin verksamhet, vilket delvis kan ske via "jobbsökarpengen", delvis genom att ta ut en avgift från det företag, som anställer, på liknande sätt som rekryteringsfirmorna gör i dag. För att stimulera till aktivt och framgångsrikt arbete kan utbetalning av "jobbsökarpengen" villkoras med att jobb erhållits. Detta skulle bli ett kraftfullt incitament för att lyckas med förmedlingen.

Varför skulle ett företag eller organisation, som söker arbetskraft, anlita en privat entreprenör, som kostar, i stället för att utnyttja en gratis tjänst hos den offentliga arbetsförmedlingen? Ett starkt skäl vore att den privata aktören ger ett snabbare resultat och att denne erbjuder ett större urval. Ett annat skäl kunde vara att förmedlingsföretaget erbjuder sig att delta i/genomföra urvalsprocessen, vilket skulle kunna spara pengar åt det sökande företaget, ungefär på det sätt som rekryteringsföretagen arbetar i dag. En privat entreprenör kommer i sig att vara den "coach" som de nya AMS-miljarderna är avsedda bl.a. att finansiera. Den privata entreprenören kan också specialisera sig på en viss sektor och på så sätt få bättre kompetens inom området.

Den arbetssökande skulle med preferens kunna välja den arbetsförmedlare, som han eller hon tror kan bäst hjälpa till med att hitta ett jobb. För denne är det i övrigt egalit om det är en offentlig eller privat aktör som agerar.

Den offentliga arbetsförmedlingen skulle sannolikt bli effektivare eftersom den blir konkurrensutsatt.

En grundtanke bakom förslaget är, att med eget vinstintresse kommer arbetsförmedlaren att bli mer effektiv, hitta nya vägar, skapa breda/djupa kontaktytor, aktivt söka jobb-tillfällen för sina "klienter" (de arbetssökande), aktivt söka personal åt företag. Den privata aktören kommer mer att ägna sig åt förmedling än åt administration.

Sammantaget skulle alla bli vinnare, den arbetssökande, den som anställer, den som förmedlar och samhället i stort, med lägre arbetslöshet och lägre samhällskostnader.

E18. Inför individuellt kompetenssparande

Motionär: Tina Acketoft, Arild, Ulf Nilsson, Lund

Förslag till landsmötesbeslut:

1. att en text infogas i partiprogrammet med innebörden

att Folkpartiet arbetar för att ett system med individuellt kompetenssparande ska kunna införas

Kompetensutveckling och det livslånga lärandet är en fråga som har strategisk betydelse för varje individ och för hela samhället. Frågan om ett s.k. "kompetensparkonto" har diskuterats och utretts länge för att slutligen, emot riksdagens vilja, hamna i den socialdemokratiska regeringens malpåse 2003. Även nu, 2009, med en alliansregering, har frågan hamnat i stå. Utbildning är en färskvara. Arbetslivet förändras ständigt och snabbt. De flesta av oss kommer att ha flera olika anställningsformer och arbetsgivare under arbetslivet. Gamla yrken är omvandlas och nya tillkommer. Länder som vill hävda sig i den internationella konkurrensen måste anpassa sina utbildningssystem till denna utveckling. "Det livslånga lärandet" är ett viktigt steg för att både utveckla sig själv som individ och samhället i stort. För att passa oss alla som individer och över tid behöver vi många olika former av flexibla system som möjliggör vidare studier.

Tanken bakom det tidigare formulerade kompetenssparandet var ett individuellt och frivilligt system där den enskilda individen ges möjlighet att med vissa begränsningar göra skattemässigt avdragsgilla insättningar på kompetensparkonto. En stimulans för arbetsgivare att göra inbetalningar på en anställds kompetensparkonto skulle då motsvarande införas. Möjligen är detta förslag inte helt utan problematik vad gäller olika gränsdragningsfrågor, men vikten av att vi skapar många olika omställningsmöjligheter för individer gör att frågan bör ses över igen och inlemmas i systemet.

E19. Psykosocial arbetsmiljö

Motionär: Hanna Olehäll, Smögen

Förslag till landsmötesbeslut:

1. att landsmötet uttalar att Folkpartiet verkar för att den som trakasseras på jobbet ska ha rätt till ingripande från Arbetsmiljöverket om problemen inte upphör på annat sätt
2. att landsmötet uttalar att Folkpartiet verkar för att en avslagen anmälan till Arbetsmiljöverket ska kunna överklagas
3. att landsmötet uttalar att Folkpartiet verkar för att brott mot Arbetsmiljöverkets föreskrifter mot kränkande särbehandling ska kunna vitesbeläggas och ska medföra straffansvar, precis som brott mot bestämmelser om den fysiska arbetsmiljön

Drygt 300 000 människor, eller 9 procent av arbetskraften, mobbas på jobbet varje år, enligt Arbetsmiljöverkets senaste undersökning. Detta medför stora samhällskostnader i form av sjukskrivning, vård och förtidspensionering. Framför allt drabbas kvinnor i offentlig sektor. De flesta drabbade får aldrig hjälp, därför att samhället inte tar den psykosociala arbetsmiljön på samma allvar som den fysiska arbetsmiljön. Om arbetsgivaren missköter den fysiska arbetsmiljön griper Arbetsmiljöverket in och kan tilldela vite, då arbetsgivaren inte rättar sig efter verkets krav på åtgärder. Brott mot bestämmelser om den fysiska arbetsmiljön är även straffbelagda. Vid psykosociala problem griper verket nästan aldrig in och har heller ingen skyldighet att göra det. En avslagen anmälan kan inte ens överklagas. Verkets föreskrifter mot kränkande särbehandling är bara tomma ord som det inte

får några konsekvenser att bryta mot. Brott mot dessa föreskrifter kan inte åtföljas av vite, och medför heller inte något straffansvar.

Alliansregeringen påstår sig företräda arbetslinjen och en minskning av utanförskapet. Då måste arbetarna få rätt till en god psykosocial arbetsmiljö där man inte bryts ner. Denna rätt existerar inte i dag.

E: Arbetsmarknad

Partistyrelsens yttrande

Inledning

Den svenska arbetsmarknadsmodellen skiljer sig från det förhärskande mönstret i de flesta utvecklade industriländer. Kännetecknande för den svenska modellen är att lagstiftningen på arbetsmarknadens område lämnar ett stort utrymme för arbetsmarknadens parter att själva avgöra 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 modellen har en historisk bakgrund som sträcker sig tillbaka till tiden före demokratins genombrott. Två faktorer var avgörande. För det första var liberalerna ett effektivt hinder i riksdagen mot omfattande arbetsmarknads-lagstiftning före den allmänna rösträttens införande. Karl Staaff och andra ledande liberaler vägledades av ståndpunkten att det var oförsvarligt att lagreglera en arbetsmarknad, där intressekonflikten stod mellan arbetsgivare och arbetare, utan att båda sidor hade lika rätt att välja sina lagstiftare. För det andra var de svenska 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, jämfört med situationen i flertalet andra länder, unikt stort utrymme för arbetsmarknadens parter att själva reglera sina mellanhavanden. Detta uppnåddes alltså dels på grund av att riksdagen genom liberalernas insatser lät bli att lagstifta, dels på grund av att det tidigt fanns förhandlingsdugliga parter på både arbetsgivar-sidan och den fackliga sidan.

Huvudavtalet 1938, det så kallade Saltsjöbadsavtalet, uppfattas ofta som symbolen för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Avtalet var viktigt för arbetsfreden, men det innebar alltså 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 fack och arbetsgivare. Staten var inte förhandlingspart.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har flera stora fördelar jämfört med lagstiftning. För det första skapar den utrymme för flexibilitet, genom att kollektivavtalen kan anpassas till förhållanden som varierar mellan arbetsplatser och mellan branscher. För det andra leder den till att arbetsmarknadens parter får ett tryck på sig att vårda och förvalta de överenskommelser som de själva ingått. I båda dessa avseenden har alternativet lagstiftning stora nackdelar. Ett resultat av den svenska modellen är också att vi i jämförelse med andra länder har en låg konfliktnivå på arbetsmarknaden. Det faktum att vi har få strejkdagar är självklart positivt för företagsklimat, tillväxt och välfärd i Sverige.

En invändning som med viss rätt kan riktas mot den svenska modellen är dock att den förutsätter att de enskilda aktörerna på arbetsmarknaden (arbetstagare såväl som arbetsgivare) i rimligt hög grad är företrädare av de avtalslutande parterna. På arbetsgivar-sidan är det särskilt bland mikroföretag och små och medelstora företag som detta inte är fallet.

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

Det finns skäl att uppmärksamma Folkpartiets argument för denna hållning. Fördelarna med kollektivavtalsmodellen har beskrivits ovan, men nackdelarna är å andra sidan att arbetstagare som arbetar i företag utan kollektivavtal har ett mycket svagt skydd. För att alla löntagare skulle få rätt till medinflytande och skydd vid uppsägning ansåg alltså Folkpartiet att det var angeläget att kollektivavtalen också kompletterades med lagstiftning.

Detta löntagarintresse väger tungt också i dag. Partistyrelsen anser att det är viktigt att det finns ett grundläggande regelverk som alla anställda omfattas av, oavsett om de arbetar på arbetsplatser med kollektivavtal eller ej. Icke desto mindre finns det också skäl för Folkpartiet till självreflektion. När 1970-talets arbetsrättslagar infördes underskattades sannolikt komplexiteten i de frågor som överfördes från avtal till lagstiftning. Utrymmet för lokala lösningar har ofrånkomligen minskats.

Likaså innebär varje lagstiftningsåtgärd att risken ökar för att parterna på arbetsmarknaden backar från sitt ansvar att själva hitta lösningar vid förhandlingsbordet. När ena parten trovärdigt kan hota med att lagstiftningsvägen driva igenom det som inte åstadkommit i avtal försämrar det klimatet på arbetsmarknaden.

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. Detta är inte minst viktigt ur ett tillväxtperspektiv. En väl fungerande arbetsrätt ska skapa trygghet för de anställda 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 beakta att arbetsrätten måste vara ett långsiktigt regelverk som fungerar både i högkonjunktur och i lågkonjunktur.

Erfarenheter från 1990-talskrisen visar att även kortare arbetslöshetsperioder påverkar ungas möjligheter att få fäste på arbetsmarknaden negativt. Därför är det extra viktigt att nu, när vi går in i en period med stigande arbetslöshet, se till att unga inte fastnar i arbetslöshet och passivitet. Folkpartiet liberalerna vill därför utöver det historiska lyft som nu sker av svenskt utbildningsväsende genomföra ett antal åtgärder för att minska ungdomsarbetslösheten.

Partistyrelsen anser det inte heller uteslutet med förändringar av arbetsrätten, men eftersom vi värnar grundvalarna för den svenska arbetsmarknadsmodellen anser vi att det är naturligt är att denna anpassning i första hand sker genom avtal mellan parterna. Vissa mindre justeringar av arbetsrätten behöver göras redan nu, men mer omfattande förändringar kan inte åstadkommas lagstiftningsvägen om de inte har trovärdig förankring hos arbetsmarknadens parter.

Mot denna bakgrund var det med stora förhoppningar som partistyrelsen följde förhandlingarna om ett nytt huvudavtal. Detta förhandling har gått om intet, åtminstone för den närmaste tiden. Icke desto mindre anser partistyrelsen att det måste vara ett primärt ansvar för arbetsmarknadens parter att medverka till diskussioner om hur Sverige också i framtiden

den kan ha ett arbetsliv där tillväxtkraft kan kombineras med trygghet i förändringen.

I sammanhanget bör också framhållas 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. Partistyrelsen, som anser att målet måste vara att kombinera fri rörlighet för arbetstagare inom EU med vidsträckt rätt för medlemsländerna att utforma sin egen arbetsmarknadsmodell, välkomnar utredarens slutsatser. Arbetet fortsätter nu inom regeringskansliet med att utforma ett förslag till lagstiftning.

Yttrande över programförslaget samt motionerna

En moderniserad arbetsrätt

Programförslagets punkt 1–9 samt motionerna E1–E12

Den arbetsmarknadspolitiska rapporten lägger i **punkt 1–4** fram de allmänna principerna som Folkpartiets politik på området vilar på. I punkt 1 argumenteras för att den svenska modellen med vidsträckt avtalsfrihet (inklusive möjlighet till kollektivavtal) har viktiga fördelar också på 2000-talet. I punkt 2 poängteras att avtalsfriheten också gör att de avtalslutande parterna har ett ansvar för att medverka till att regelverket moderniseras i takt med samhällsutvecklingen. Arbetsmarknadspolitikens samband med ett positivt företagsklimat lyfts fram i punkt 3, och i punkt 4 fastslås att grunderna för den svenska arbetsmarknadsmodellen inte hotas av EU-medlemskapet. Partistyrelsen delar gruppens slutsatser och **yrkar att punkterna 1–4 bifalls**.

Lagen om anställningsskydd (LAS) tas upp i rapportens **punkt 5–7** samt i ett antal motioner. Punkt 5 i rapporten slår fast att LAS också i dag tillvaratar ett viktigt löntagarintresse eftersom långt ifrån alla löntagare omfattas av kollektivavtal, där anställningsskyddet annars skulle regleras. I punkten konstateras samtidigt att LAS behöver moderniseras så att företag vågar växa och anställa. I punkt 6 och 7 preciseras att detta bör innebära att regeln om undantag i turordningskretsen bör gälla för alla arbetsgivare oavsett antal anställda, samt att Globaliseringsrådets förslag om ökad hänsyn till anställdas kompetens vid neddragningar genomförs (till exempel genom att öka antalet personer som får undantas från turordningsreglerna). Punkt 7 argumenterar för att arbetsmarknadens parter har huvudansvaret för att medverka till en modernisering, men om parterna inte kan nå en sådan överenskommelse bör lagändringar övervägas. En väg skulle kunna vara att öka antalet personer som får undantas från turordningsreglerna från två till fyra.

Av motionerna uttalar sig två stycken om LAS på ett övergripande plan. **Motion E1** yrkar att LAS avskaffas i sin helhet och att alla frågor om anställningsskydd i stället ska hanteras i avtal mellan arbetsmarknadens parter. **Motion E2** pekar på parternas ansvar för att minska utanförskapet på

arbetsmarknaden (**yrkande 1**) och vill att partistyrelsen ska verka för att staten initierar samtal med parterna för att motverka detta utanförskap (**yrkande 2**). Effekterna som LAS har på bland annat ungdomars och invandrades möjligheter på arbetsmarknaden nämns särskilt.

Flera motioner tar upp turordningsreglerna ur ett småföretagarperspektiv. **Motion E3** vill att arbetsrättens regelverk inklusive LAS ses över och differentieras för företag med högst nio anställda. Motionären argumenterar för en ”småföretagar-LAS”. Även **motion E4** förespråkar särskilda LAS-regler för företag med högst nio anställda, men anser att turordningsreglerna i LAS helt ska avskaffas för dessa företag. I **motion E5 yrkande 1** föreslås att det nuvarande s.k. tvåpersonersundantaget i turordningsreglerna utvidgas till tio personer, och i **yrkande 2** föreslås att turordningsreglerna helt slopas för företag med upp till 50 anställda.

Övriga motioner om LAS föreslår att lagen behålls men att mer eller mindre omfattande förändringar görs. **Motion E6** förespråkar inte avskaffande av turordningsreglerna i LAS, men föreslår att det vid upprättandet av turordningen ska vägas in även kompetens och skicklighet jämte anställningstid. **Motion E7** yrkar att turordningsreglerna i LAS avskaffas, men att reglerna om återanställning behålls (detta för att förebygga att arbetsgivare använder arbetsbrist som svepskäl för att göra sig av med anställda som de ogillar). **Motion E8** vill att beslut eller överenskommelser om lokala undantag från turordningskretsen ska kunna överprövas i domstol. **Motion E9** talar för införandet av det så kallade flexicuritysystemet enligt dansk modell, det vill säga svagare skydd mot uppsägning men i gengäld högre ersättningsnivå vid arbetslöshet.

Partistyrelsen vill med anledning av programförslaget samt motionerna om LAS anföra följande.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen har som helhet 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.

Likafullt fanns det tunga argument bakom Folkpartiets krav på arbetsrättslig lagstiftning, som på 1970-talet resulterade i LAS. Viktigast av allt är att många löntagare inte arbetar på arbetsplatser med kollektivavtal, och i avsaknad av lagstiftning lämnas dessa i så fall helt utan skydd. Det är inte heller rimligt att den anställde i alla lägen skulle vara tvingad att ansluta sig till en facklig organisation och kräva kollektivavtal för att ha någon form av grundskydd. 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. Partistyrelsen anser alltså att argumenten för införande av LAS fortfarande äger giltighet. Partistyrelsen yrkar därmed **bifall till punkt 5 och avslag på motion E1**.

Vad gäller situationen för ungdomar och invandrare, som nämns i motion **E2**, kan partistyrelsen inledningsvis instämma i att all lagstiftning till skydd för anställda ofrånkomligen betyder att den som redan har fast jobb gynnas i förhållande till den som är på väg in på arbetsmarknaden. Detta kallas ofta för insider–outsiderproblematiken.

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 och som insider–outsiderproblematiken är ett faktum. I detta sammanhang leder turordningsreglerna till att ungdomar och nyligen invandrade ofta, på grund av kort anställningstid, har en osäkrare ställning på arbetsmarknaden. Denna problematik kan dock inte rimligen användas som argument för att turordningsreglerna i sig avskräcker arbetsgivare. Turordningsreglerna gör ju tvärtom att det den senast anställde ofta är lättast att säga upp.

Den konkurrensnackdel som arbetsrätten kan sägas skapa för ungdomar och nyligen invandrade kan i så fall snarare sättas i samband med uppsägning av personliga skäl. Eftersom det är svårt att säga upp någon av personliga skäl kan arbetsgivare tyvärr 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 problematik måste erkännas, men partistyrelsen vill även understryka att det önskvärda i att det är svårt att säga upp någon av personliga skäl. En uppluckring av arbetsrätten på den punkten vore inte önskvärd eftersom det skulle leda till otryggare arbetsplatser.

Samtidigt har dock partistyrelsen sympati för det resone-mang som förs i motionen. Den arbetsrättsliga lagstiftningen ger inte svar på alla frågor, och det vilar ett stort ansvar på arbetsmarknadens parter att konstruktivt medverka till spelregler som kombinerar tillväxtkraft med trygghet i förändringen.

Eftersom partistyrelsen värnar den svenska modellen finns det begränsningar för vad staten kan göra för att förmå parterna att komma till förhandlingsbordet – grundbulten i den svenska modellen är ju att staten inte ska vara någon form av tredje part i förhandlingarna. Som nämnts ovan beklagar partistyrelsen djupt att förhandlingarna om ett nytt huvudavtal misslyckats, åtminstone för överskådlig tid. Partistyrelsen tolkar motionärens intention som att staten bör vidta åtgärder för att skapa ett klimat där förhandlingar på nytt kan komma i gång. Partistyrelsen delar denna analys, men vill peka på de begränsningar som nämnts ovan. med det ovan anförda anser partistyrelsen att **motion E2 bör anses besvarad.**

Vad angår de motioner som uppmärksammar småföretagens situation instämmer partistyrelsen i att mikroföretag och småföretag har helt andra förutsättningar än storföretag när det gäller att möta personalförändringar. Ofta kan ett litet företag vara beroende av nyckelpersoner bland medarbetarna, och även om LAS medger överenskommelser om undantag från turordningsreglerna behöver regelverket anpassas för att inte drabba arbetsgivare i denna situation. När det handlar om att lagstifta om undantag från turordningsreglerna måste detta dock vägas mot arbetstagarens befogade intresse av förutsägbarhet om vilka spelregler som ska gälla i en uppsägningssituation. Folkpartiet 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 turordningskretsen vid personalneddragningar. Partistyrelsen anser att detta undantag bör gälla generellt för alla företag oavsett storlek, så att tröskeleffekter undviks, och **yrkar därför bifall till programförslagets punkt 6.** Flertalet förslag som framläggs i motionerna är däremot så långtgående att partistyrelsen inte är beredd att ställa sig bakom den. **Med det anförda föreslås motion E3 anses besvarad, och motion E4 och E5 bör avslås.**

Angående de fyra motioner som föreslår andra generella förändringar i turordningsreglerna vill partistyrelsen anföra följande. Som nämnts ovan finns det goda skäl att ha en skyddslagstiftning i form av LAS, och den mest neutrala och mätbara grunden för upprättande av turordning är då anställningstid. Av detta skäl anser inte partistyrelsen att turordningsreglerna ska avskaffas. Turordningsreglerna i LAS är en grund att utgå ifrån, men ingen tvingande regel. Tvärtom är det vanligt att parterna förhandlingsvägen enas om andra turordningar vid arbetsbrist. Kompetens och skicklighet är då en faktor som är fullt möjlig att väga in.

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 både ökar löntagarnas trygghet vid förändringar och arbetsgivarnas möjligheter att genomföra förändringar. Rådet riktar en stark uppmaning till parterna att åtminstone lösa de viktigaste frågorna, särskilt för de mindre företagen. Rådet pekar inte ut den exakta lösningen, men anser att principen bör vara att kompetens – mått enligt kriterier som de berörda parterna är eniga om – får väga tyngre vid avgörandet av vilka anställda som får stanna vid neddragningar. Rådet anser också att det är rimligt att villkoren förbättras för anställda som sägs upp.

I sak ligger globaliseringsrådets rekommendationer nära det som föreslås i **motion E6**, dock med den viktiga skillnaden att rådet anser att detta helst ska avgöras mellan parterna. Punkt 7 i programförslaget ansluter sig till rådets bedömning, och även partistyrelsen anser att moderniseringen av turordningsreglerna om möjligt bör genomföras avtalsvägen. 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.

Eftersom turordningsreglerna som nämnts är dispositiva, dvs. kan avtalas bort, är partistyrelsen inte beredd att förorda en generell rätt att överklaga undantag från turordningskretsen till domstol. Detta skulle kollidera med avtalsfriheten. Partistyrelsen yrkar därför att rapportens **punkt 7 bifalls, att motion E6 anses besvarad samt att motionerna E7 och E8 avslås.**

Vad gäller s.k. flexicurity anser partistyrelsen att motionären har pekat på intressanta erfarenheter från arbetsmarknaden i Danmark. Det bör dock hållas i minnet att inte bara lagstiftarna utan också arbetsmarknadens parter står upp för den danska flexicurity-modellen. Partistyrelsen anser inte att långtgående förändringar av arbetsrätten bör göras utan att det finns en rimlig grad av acceptans hos parterna. Partistyrelsen anser dock att det är värdefullt om erfarenheterna från Danmark vägs in i den fortsatta diskussionen om spelreglerna på arbetsmarknaden. Med det ovan anförda anser partistyrelsen att **motion E9 bör anses besvarad.**

Konflikträtten

Rapportens **punkt 8** tar upp konflikträtten, liksom även ett par motioner. I punkt 8 framförs att det förekommer att facket missbrukar sin konflikträtt så att företagare som erbjuder bra villkor och har nöjda anställda har avslutat sin verksamhet. Om parterna fortsatt inte visar återhållsamhet i stridsåtgärder bör det införas en lagstadgad proportionalitetsregel i svensk konflikträtt. Den närmare utformningen måste över-

vägas noggrant. I **motion E10 yrkande 4** föreslås att det i svensk arbetsrätt tas in en uttrycklig proportionalitetsregel för att begränsa rätten till strids- eller sympatiåtgärder. Motionären anför att det inte gagnar samhället att en part ska kunna besluta om strids- eller sympatiåtgärder som inte kostar den egna organisationen så mycket men som slår hårt mot motparten och tredje man. Stridsåtgärder mot tredje part, som inte själv är del av en konflikt, uppmärksammas i **motion E10 yrkande 2**, som föreslår att sådana stridsåtgärder förbjuds.

Två motioner belyser den specifika situationen att en facklig organisation tar till strids- eller sympatiåtgärder i syfte att tvinga fram ett kollektivavtal. I **motion E10 yrkande 1** föreslås ett förbud mot strids- eller sympatiåtgärder mot företag som saknar kollektivavtal. I brödtextern anfördes att fackföreningars möjlighet att tvinga fram kollektivavtal under hot om dessa åtgärder måste avskaffas. En angränsande fråga tas upp i **motion E11 yrkande 1**, som föreslår ett förbud för fackföreningar att vidta stridsåtgärder för att åstadkomma ett kollektivavtal på ett avtalsområde där en annan facklig organisation redan har ett kollektivavtal. I motionen beskrivs situationer där konflikter uppstått på grund av en sådan konkurrens mellan olika fackliga organisationer. I **yrkande 2** i samma motion föreslås ett skiljedomsförfarande för att avgöra vilken organisation som i sådana situationer har kollektivavtalsrätten.

Partistyrelsen vill understryka att konflikträtten är en grundläggande förutsättning för parternas frihet på arbetsmarknaden. Både för arbetsgivare och fackföreningar är rätten att vidta stridsåtgärder av absolut central betydelse när det handlar om att förmå motparten att godkänna ett förslaget 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.

Partistyrelsen anser att det finns skäl för en proportionalitetsregel i svensk arbetsrätt, men vill samtidigt understryka att varje försök till lagstiftning måste föregås av mycket noggranna avvägningar. Sanningen är ju att 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. Det ligger i konfliktens natur att den ofta får följdverkningar som sträcker sig bortom de två parterna.

Det är också mycket 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 försvara 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.

Extra komplicerat blir detta när det handlar om småföretag. 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.

Sammanfattningsvis anser partistyrelsen i likhet med den arbetsmarknadspolitiska arbetsgruppen att det, om parterna fortsatt inte visar återhållsamhet i stridsåtgärder, bör införas en lagstadgad proportionalitetsregel i svensk konflikträtt. Partistyrelsen anser att sista meningen i punkt 8 bör förtydligas till: "En utredning om den närmare utformningen av en sådan regel kan behöva tillsättas framdeles beroende på utvecklingen på arbetsmarknaden." Med det anförda yrkar partistyrelsen **att punkt 8 i övrigt bifalls, att motion E10 yrkande 4 anses besvarat och att motion E10 yrkande 2 avslås.**

Partistyrelsen anser att det är en viktig av arbetsmarknadens frihet att parterna har rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att uppnå kollektivavtal. Att förbjuda stridsåtgärder mot företag som saknar kollektivavtal skulle beröva fackliga organisationer det mest verkningsfulla redskapet för att åstadkomma kollektivavtal, och partistyrelsen är helt emot en sådan inskränkning i den fackliga friheten. Partistyrelsen anser att en proportionalitetsregel enligt ovan är en rimligare åtgärd för att skapa möjlighet till prövning av vilka stridsåtgärder som är befogade i det enskilda fallet. Det kan inte heller undvikas att föreningsfriheten gör att sinsemellan konkurrerande fackliga organisationer båda arbetar för kollektivavtal på samma område. Detta är inget nytt för svensk arbetsmarknad (den med LO konkurrerande organisationen SAC bildades redan 1910), och dessa konfliktsituationer bör hanteras på samma sätt som andra konflikter på arbetsmarknaden. **Motion E10 yrkande 1 samt motion E11 bör alltså avslås.**

Arbetsrättsliga frågor vid upphandling och entreprenader berörs i **punkt 9** samt i två motioner. I punkt 9 anfördes att fackliga organisationers vetorätt vid upphandlingar ska avskaffas. I **motion E12** föreslås att de fackliga organisationernas vetorätt mot entreprenörer enligt lagen om medbestämmande (MBL) avskaffas. Motionären pekar på att 39–40 §§ MBL innehåller bestämmelser som gör att de fackliga organisationerna i vissa fall genom veto kan 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. Motionären anser att denna vetobestämmelse ger facket en orimlig makt och hindrar en sund konkurrens. **Motion E10 yrkande 3** föreslår att det inte ska vara möjligt att vid offentlig upphandling ställa krav på kollektivavtal hos anbudsgivaren. Motionären anför att ett sådant krav utestänger många små företag, som saknar egna kollektivavtal.

När det gäller de fackliga organisationernas vetorätt i MBL instämmer partistyrelsen i beskrivningen i punkt 9 liksom i motion E12, och påminner om att Folkpartiet redan på 1990-talet arbetat för en förändring i denna riktning. Regeln i MBL ger arbetstagarorganisationen rätt att hindra en arbetsgivare att anlita en viss entreprenör, vid misstanke om att entreprenören t.ex. ägnar sig åt skattebrott eller utsätter den egna personalen för brott. Partistyrelsen anser att löntagarintresset i sådana situationer måste kunna bevakas av arbetstagarorganisationen hos entreprenören och inte av facket hos den arbetsgivare som ska ta in entreprenören. **Partistyrelsen föreslår därför att punkt 9 och motion E12 bifalls.**

Vad gäller motion E10 yrk. 3 vill partistyrelsen påminna om att det redan i dag är oförenligt med lagen om offentlig upphandling (LOU) att ställa krav på kollektivavtal vid upphandling. Däremot kan den offentliga upphandlaren ställa vissa s.k. sociala och etiska krav på arbetsförhållandena vid arbetsplatsen, men det måste då beskrivas som "enligt kol-

lektivavtal enligt motsvarande". Företag får alltså inte utslutas från upphandlingar enbart av det skälet att de saknar kollektivavtal. Partistyrelsen bedömer därför att motionen i sak är tillgodosedd och **föreslår att motion E10 yrkande 3 anses besvarat.**

Partistyrelsens yrkanden

Partistyrelsen yrkar:

1. **att** programgruppens förslag punkt 1 bifalls
2. **att** programgruppens förslag punkt 2 bifalls
3. **att** programgruppens förslag punkt 3 bifalls
4. **att** programgruppens förslag punkt 4 bifalls
5. **att** programgruppens förslag punkt 5 bifalls
6. **att** motion E1 avslås
7. **att** motion E2 anses besvarad
8. **att** programgruppens förslag punkt 6 bifalls
9. **att** motion E3 anses besvarad
10. **att** motion E4 avslås
11. **att** motion E5 avslås
12. **att** programgruppens förslag punkt 7 bifalls
13. **att** motion E6 anses besvarad
14. **att** motion E7 avslås
15. **att** motion E8 avslås
16. **att** motion E9 anses besvarad
17. **att** programförslaget punkt 8 ges lydelsen: "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."
18. **att** motion E10 yrkande 4 anses besvarat
19. **att** motion E10 yrkande 2 avslås
20. **att** motion E10 yrkande 1 avslås
21. **att** motion E11 avslås
22. **att** programgruppens förslag punkt 9 bifalls
23. **att** motion E12 därmed bifalls
24. **att** motion E10 yrkande 3 anses besvarat

Reservation

Karin Pilsäter

Jag reserverar mig till förmån för att programmets punkt 7 ges följande lydelse: "**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 avtalsområ-

den, men bör tillämpas bredare. Regeringen bör medverka till att ett nytt huvudavtal kan komma till stånd, exempelvis genom att införa kompetenskonton."

Motivering: Som konstateras i punkt 1 och 2 står sig den svenska modellens idéer och funktionssätt även på 2000-talet, men dess tillämpning behöver moderniseras. Detta löses bäst genom tillämpningen av LAS genom avtalsöverenskommelser moderniseras i ett nytt huvudavtal, vilket ger för flexibla och lokala lösningar. Återkommande under de senaste decennierna har avtalslösningens funktionssätt urholkats genom att regeringar har efterkommit krav från parterna, främst LO, om att istället lagstifta fram lösningar.

Avtalslösningen bygger på att parterna måste komma överens med varandra, ge och ta. Att från statens sida säga "gör upp som vi säger, annars lagstiftar vi" undergräver möjligheten att i avtal nå fram, då den part som har mest att vinna på den utlovade lagstiftningen givetvis har mindre incitament att konstruktivt verka för en avtalslösning som då innebär att man också själv måste komma med erbjudanden för att nå en balanserad ny lösning. Att i nästa steg lagstifta i konflikt inom det område som i första hand bör lösas inom ramen för parternas huvudavtal och kollektivavtalslösningar skapar också en osäkerhet om de långsiktiga spelreglerna, då denna typ av lagstiftning blir uppförstorade stridsyxor i valkampanjer. Arbetsmarknadens funktionssätt gagnas inte av att frågor är föremål för valkampanjande.

Vill man verkligen uppnå ett nytt huvudavtal bör man från politisk sida snarare tydligt säga att det inte kommer att ske några lagstiftningsförändringar på området utan det är verkligen upp till parterna att söka en lösning som är mer funktionell för dagens och morgondagens marknad för jobb och företagande. I stället bör en regering aktivt bidra till att underlätta ett nytt huvudavtal genom att ta upp en diskussion med parterna om hur de medel och åtgärder som staten förfogar över på bästa sätt kan bli en bra del i ett paket för omställning och förnyelse, exempelvis utformningen av de kompetenskonton som föreslås i programmet.

Den förändring av lagstiftningen som föreslås som möjlighet ifall ett nytt huvudavtal inte uppnås – vilket alltså enligt min uppfattning blir mer sannolikt med ett "lagstiftningshot" – är heller inte någon särskilt träffsäker lösning på problemet. För de minsta företagen skulle ett undantag för fyra personer innebära att allt vad turordning i princip upphävs. För företag med kanske 15–25–50 anställda (beroende på storlek på neddragning) skulle det kanske vara funktionellt som alternativ till en förändrad kompetensvärdering, för större företag än så skulle det i normalfallet likafullt inte vara någon större skillnad mot dagens situation.

Arbetslöshetsförsäkring och arbetsmarknadspolitik

Programförslagets punkt 10–21 samt motion E13–E19

Arbetslöshetsförsäkringen tas upp i flera motioner. **Motion E13** begär att arbetslöshetsförsäkringen ska bli obligatorisk. I brödtexten skisseras även ett pengsystem där den enskilde får rätt att vända sig till valfritt försäkringsbolag för att teckna sådan försäkring. **Motion E14** yrkar att takbeloppet i a-kasseersättningen höjs så att en majoritet av de a-kasseanslutna får ut 80 procent av sin tidigare lön vid arbetslöshet. **I motion E15** kritiseras förändringarna för deltidsarbetslösa, som innebär att den som är deltidsarbetslös får ut a-kassa i en tid motsvarande 75 heltidsdagar. Motionären vill att denna

reform förändras eller rivs upp helt. I **motion E16** begärs att Folkpartiet ska verka för att heltidsarbetslösa ska ha rätt att utnyttja förskoleverksamhet i en sådan utsträckning som krävs för att de ska kunna söka arbete på heltid, vilket krävs i arbetslöshetsförsäkringen.

Partistyrelsen vill påminna om att Folkpartiet sedan länge anser att arbetslöshetsförsäkringen bör vara obligatorisk. Det finns starka skäl för detta. Till att börja med har den anställde ett lika legitimt intresse av skydd mot inkomstbortfall oavsett om detta beror på sjukdom eller på arbetslöshet. Vidare uppnås många fördelar med en obligatorisk försäkring. Kostnaderna sprids, alla bidrar till finansieringen och risken för att den enskilde drabbas av socialt oacceptabla konsekvenser vid plötslig arbetslöshet försvinner. Alliansregeringen har låtit utreda en modell för obligatorisk arbetslöshetsförsäkring som bygger på fortsatt differentierade avgifter mellan a-kassorna, och konstaterar att förslagen från denna utredning har mött kritik. Icke desto mindre anser partistyrelsen att starka sociala hänsyn talar för att vi måste göra nya ansträngningar för att skapa en obligatorisk och generell arbetslöshetsförsäkring i Sverige. Partistyrelsen anser att det detaljerade förslag som motionären i E13 framlägger kan betraktas som en av många tänkbara utformningar, även om den för dagen inte framstår som den mest sannolika. I den grundläggande frågan om obligatorisk arbetslöshetsförsäkring är partistyrelsen däremot enig med motionären. Med det anförda föreslår partistyrelsen att **motion E13 anses besvarad**.

Utformningen av arbetslöshetsförsäkringen, som tas upp i de följande motionerna, måste bygga på en avvägning mellan omställningstrygghet och drivkrafter till att hitta nytt arbete. Arbetslöshetsförsäkringen ska inte vara en långsiktig försörjningskälla, utan ett sätt att tillfälligt klara ekonomin i landet efter ett nytt arbete. På denna punkt finns ur socialliberalt perspektiv en principiell skillnad mellan arbetslöshetsförsäkringen och sjukförsäkringen. Folkpartiet värnar inkomstbortfallsprincipen, och partistyrelsen är i och för sig öppen för att en diskussion om höjning av takbeloppen i arbetslöshetsförsäkringen kan behövas. I det rådande statsfinansiella läget är detta dock inget som kan prioriteras framför sådana reformer som direkt bidrar till att skapa nya arbetstillfällen. Med det anförda föreslår partistyrelsen att **motion E14 anses besvarad**.

Vad gäller deltidsarbetslöshet vill partistyrelsen poängtera att det tidigare systemet skapade orimliga följder. Eftersom en a-kasseperiod löper på 300 heltidsdagar kunde den som var deltidsarbetslös i praktiken använda arbetslöshetsförsäkringen som en ren inkomstutbytesfyllnad. Den som t.ex. arbetade 75 procent kunde få de 300 dagarna att räcka i 1 200 dagar (räknat på en arbetslöshet på 25 procent), det vill säga i över fem år. Så har arbetslöshetsförsäkringen aldrig varit tänkt. Den ska ge en inkomstrygghet under en övergångsperiod, men inte vara en näst intill permanent försörjning. De resurser som frigjorts genom reformen av reglerna för deltidsarbetslösa har kunnat användas till angelägna sociala reformer, bland annat förbättrad tandvårdsförsäkring. Partistyrelsen anser alltså den beslutade reformen vara fullt befogad och yrkar att **motion E15 avslås**.

Motion **E16** tar upp arbetslösas behov av att få barnomsorgen tryggad, så att de kan söka arbete på heltid. Partistyrelsen har sympati med motionens intentioner, och påminner om att Folkpartiet i många kommuner medverkat till att även arbetslösa kan ha sina barn på heltid i förskola. Det minimikrav

som finns i skollagen är att barn till arbetslösa föräldrar har rätt till förskola minst tre timmar om dagen eller 15 timmar i veckan. Det förslag till skollag som presenterades i juni innebär ingen ändring på denna punkt. Partistyrelsen bedömer att detta i de flesta fall borde vara tillräckligt för att den arbetslöse ska kunna gå på jobbintervjuer eller göra egna besök hos arbetsgivare. Inget hindrar dock kommunerna från att lokalt besluta om generösare regler, vilket också förekommer. Partistyrelsen föreslår därför att **motion E16 anses besvarad**.

I rapportens punkter 10–17 föreslås en rad åtgärder för en effektiv arbetsmarknadspolitik och ett mer flexibelt arbetsliv. Kunskapens betydelse för omställning till nya jobb lyfts fram i punkt 10, punkt 11 betonar att arbetsmarknadsåtgärderna måste ha kvalitet i fokus och i punkt 12 föreslås införandet av ett nytt lärlingssystem. De positiva effekter som ökad lönespridning skulle ge tas upp i punkt 13, och i punkt 14–16 presenteras en rad åtgärder för att underlätta ungas tillträde till arbetsmarknaden. I punkt 17, slutligen, föreslås en mer flexibel arbetstidslagstiftning där den enskilde får möjlighet att disponera över en ”timbank” och ta ut viss intjänad ledighet i dagar, timmar eller pengar. Partistyrelsen anser att det i punkt 14 bör tydliggöras att ungdomar som blir arbetslösa inte ska behöva vänta i 90 dagar innan de får stödinsatser från Arbetsförmedlingen. **Partistyrelsen yrkar i övrigt bifall till punkterna 10–17**.

I **motion E17** begärs lagändringar för att möjliggöra privat arbetsförmedling och att den framtida arbetsförmedlingen ska finansieras genom avgifter av den som rekryterar samt en ”jobsökarpeng” som till den arbetssökande.

Arbetsförmedlingens monopol avskaffades redan 1993. Det finns alltså i dag inga hinder i regelverken för den som vill bedriva privat arbetsförmedling. Det ligger också ett värde i att den offentliga arbetsförmedlingen kompletteras med nya metoder och tänkesätt hos andra aktörer.

Enbart under 2008 upphandlades tjänster åt minst 10 000 personer inom jobb- och utvecklingsgarantin samt jobbgarantin för unga. Arbetsförmedlingen har till 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. Partistyrelsen anser att det är viktigt att detta arbete fortsätter med sikte på ännu större mångfald i arbetsförmedling. Huvudansvaret för arbetsmarknadspolitikerna bör dock även fortsatt ligga hos staten, och ett eventuellt pengsystem måste bygga på detta. Partistyrelsen anser därför att **motion E17 bör anses besvarad**.

Punkt 18 i rapportförslaget förespråkar att ett system med individuellt kompetenssparande införs, och i **motion E18** föreslås en text i partiprogrammet av motsvarande innebörd. I motionen hänvisas också till att den tidigare socialdemokratiska regeringen avbröt de tidigare förberedelserna för ett sådant system.

Partistyrelsen delar den analys som görs i programförslaget samt motionen. I en föränderlig omvärld är det viktigare än någonsin att löntagare får möjlighet att utbilda sig och bättra på sin kompetens också 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 också att den enskildes chanser att snabbt hitta nytt jobb vid arbetslöshet ökar väsentligt. Folkpartiet har länge arbetat aktivt för att ett system med individuellt kompetenssparande bör införas, och denna stånd-

punkt bör också komma till uttryck i partiprogrammet. **Partistyrelsen yrkar bifall till punkt 18 och föreslår även ett tillägg till partiprogrammet i form av följande mening: "Ett system med individuellt kompetenssparande för löntagare bör införas."** Med detta är **motion E18 tillgodosedd i sak och bör därför anses besvarad.**

Integriteten i arbetslivet uppmärksammas i **punkt 19** i rapportförslaget, där det föreslås att användandet av övervakningssystem på arbetsplatsen ska regleras genom lokala avtal mellan parterna och att en arbetstagare alltid ska kunna begära att Integritetsinspektionen (som ska ersätta Datainspektionen) ska pröva om övervakning är motiverad. Partistyrelsen delar arbetsgruppens åsikt att integriteten i arbetslivet behöver värnas bättre och yrkar att **punkt 19 bifalls.**

I detta sammanhang anser partistyrelsen också att situationen för anställda som slår larm om allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen behöver uppmärksammas. Det förekommer att anställda utsätts för repressalier bara för att de avslöjat allvarliga faror eller andra missförhållanden. Partistyrelsen anser att klimatet på arbetsmarknaden skulle förbättras om fler företag har en genomtänkt policy för att skapa trygghet för den som vågar slå larm om saker som är fel på arbetsplatsen, och föreslår därför en **ny punkt med följande lydelse:** "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."

I **punkterna 20–21** föreslås en rad åtgärder för att underlätta för äldre (punkt 20) och funktionshindrade (punkt 21) på arbetsmarknaden. Bland annat föreslås att äldre förvärvsarbete ska ha rätt till sjukpenning och rehabiliteringsersättning på samma sätt som andra, att lönebidraget reformeras och att det införs en sysselsättningsgaranti för dem som har en psykisk eller en rörelserelaterad funktionsnedsättning. Partistyrelsen yrkar att **punkterna 20–21 bifalls.**

Motion E19 tar upp det viktiga ämnet psykosocial arbetsmiljö. Den som anser sig trakasserad på jobbet ska enligt motionären ha rätt till ingripande från Arbetsmiljöverket om problemen inte kan lösas på annat sätt (**yrkande 1**), beslut om att avslå en anmälan (lämna den utan åtgärd) ska kunna överklagas (**yrkande 2**) och brott mot Arbetsmiljöverkets föreskrifter mot kränkande särbehandling ska kunna vitesbeläggas och medföra straffansvar (**yrkande 3**).

Partistyrelsen är enig med motionären om att kränkande särbehandling på arbetsplatsen är ett oacceptabelt angrepp på den utsattes värdighet och människovärde. Arbetsmiljölagen är övergripande lagstiftning för arbetsmiljöfrågor, och som komplettering till denna lagstiftning har Arbetsmiljöverket rätt att utfärda föreskrifter och allmänna råd. Enligt föreskrifterna om kränkande särbehandling (AFS 1993:17) ska arbetsgivaren bland annat planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs (§ 2), klargöra att kränkande särbehandling inte kan accepteras i verksamheten (§ 3) och se till att det finns rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden etc. som kan ge grund för kränkande särbehandling (§ 4).

Arbetsmiljöverkets uppgift är inte att utreda och ta ställning till om någon är kränkt eller utsatt för kränkande handlingar. Däremot kan verket ställa krav på arbetsgivaren att åtgärda brister i arbetsmiljön som kan ligga till grund för kränkningar. Om den anställde anser att det finns brister i

arbetsmiljön ska hon eller han först kontakta sin närmaste chef, därefter skyddsombudet om inget görs. Skyddsombudet kan i sin tur kontakta Arbetsmiljöverket. Verkets beslut i enskilda fall enligt arbetsmiljölagen, eller enligt föreskrifter meddelade i enlighet med lagen, får överklagas till länsrätten. Partistyrelsen är enig med motionären om att den psykosociala arbetsmiljön ska tas på samma allvar som den fysiska arbetsmiljön, men anser att dagens regelverk ger uttryck för just denna hållning. En lagstiftning som ger Arbetsmiljöverket särskilda befogenheter vid just trakasserier till skillnad från andra arbetsmiljöproblem är svår att försvara principiellt. Partistyrelsen föreslår därför att **motion E19 yrkande 1 och 3 anses besvarade.** Partistyrelsen anser vidare att yrkande 2 i sak är tillgodosett genom gällande lagstiftning och yrkar därför att även **motion E19 yrkande 2 anses besvarat.**

Partistyrelsens yrkanden

Partistyrelsen yrkar:

1. **att** motion E13 anses besvarad
2. **att** motion E14 anses besvarad
3. **att** motion E15 avslås
4. **att** motion E16 anses besvarad
5. **att** programgruppens punkt 10 bifalls
6. **att** programgruppens punkt 11 bifalls
7. **att** programgruppens punkt 12 bifalls
8. **att** programgruppens punkt 13 bifalls
9. **att** programförslagets punkt 14 ges lydelsen:
"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."
10. **att** programgruppens punkt 15 bifalls
11. **att** programgruppens punkt 16 bifalls
12. **att** programgruppens punkt 17 bifalls
13. **att** motion E17 anses besvarad
14. **att** programgruppens punkt 18 bifalls
15. **att** följande text tas in i partiprogrammet:
"Ett system med individuellt kompetenssparande för löntagare bör införas."
16. **att** motion E18 därmed anses besvarad
17. **att** programgruppens punkt 19 bifalls
18. **att** det efter programförslagets punkt 19 tas in en ny punkt med lydelsen:
"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."
19. **att** programgruppens punkt 20 bifalls
20. **att** programgruppens punkt 21 bifalls
21. **att** motion E19 anses besvarad