

Stockholm 2019-02-21

## **En ny modell för flexibilitet och trygghet i arbetslivet**

### **Svensk arbetsmarknad i behov av reformer**

Anställda på svensk arbetsmarknad har i allmänhet goda anställningsvillkor, bra arbetsmiljö och löper i allmänhet låg risk för arbetslöshet. Det finns skyddsnet i form av arbetslöshetsförsäkring och dessutom lägger staten stora resurser på arbetsmarknadspolitiska åtgärder. I tillägg till statens insatser finns kollektivavtalade omställningsförsäkringar och i förekommande fall kompletterande inkomstförsäkringar. Företagens insatser enligt kollektivavtalen är betydande och har god effektivitet.

Förutsättningarna på dagens arbetsmarknad kännetecknas av att en större del av näringslivet möter en hårdare konkurrens och fler företag verkar på en internationell marknad. Teknikutveckling, digitalisering och globalisering gör att strukturomvandlingen är påtaglig och förändringstempot ökar alltmer.

Det finns tydliga brister i regelverken som styr arbetsmarknadens funktionssätt avseende å ena sidan konkurrenskraft, tillväxt, kompetensförsörjning och omställningsförmåga och å andra sidan medarbetarnas anställningstrygghet och kompetensutveckling. De arbetsmarknadspolitiska åtgärderna är ineffektiva och kostsamma, och dessutom parallella system har vuxit fram.

Lagen om anställningsskydd, LAS, påverkar företagets konkurrenskraft negativt, begränsar företagets vilja och förmåga att skapa nya jobb, försämrar företagets möjligheter till kompetensförsörjning och kompetensväxling. Det är alltså en mycket prioriterad fråga för både företag och anställda att LAS reformeras i grunden.

Det som behövs är en växling från en skenbar trygghet i anställningen till en verklig trygghet på arbetsmarknaden. För företagen och de anställda är det viktigt att förmåga till anpassning och omställning är mycket hög, till exempel i förhållande till de nya förutsättningar som digitaliseringen leder till. Det är också viktigt för anställda och företag att det finns goda möjligheter att löpande förnya och förbättra sin kompetens samt att det är möjligt att byta karriär och arbeta under ett långt arbetsliv.

### **Ny modell för omställningsförmåga och trygghet i arbetslivet**

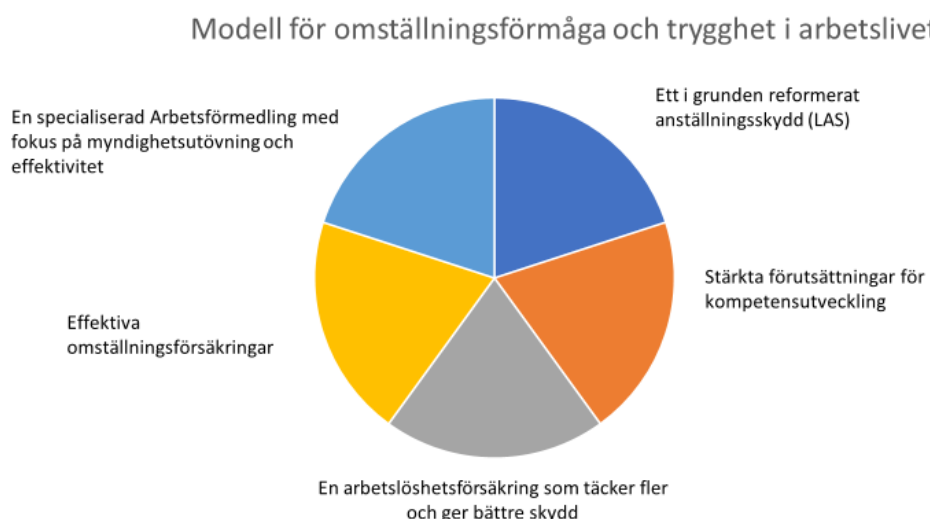
En ny modell för omställningsförmåga och trygghet i arbetslivet måste utformas så att både företagets behov av flexibilitet och omställningsförmåga och individernas behov av trygghet tillgodoses samtidigt.

Modellen ska bidra till att

- företagens kompetensförsörjning förbättras och behovet av omställningsförmåga tillgodoses,
- anställda ska uppleva trygghet i arbetslivet genom att det är lätt att få nytt jobb,
- förutsättningarna för jobbskapande stärks,
- ökad rörlighet på en mer inkluderande arbetsmarknad och
- goda möjligheter för individen att hålla sin kompetens och anställningsbarhet på en hög nivå.

Delarna i modellen utgörs av reglerna för anställning och arbetslöshetsförsäkringen, Arbetsförmedlingens verksamhet, de kollektivavtalade omställningsförsäkringarna och möjligheterna till kompetensutveckling.

*Schematisk bild av modellen*



Modellen bygger på fem delar

**Ett i grunden reformerat anställningsskydd**

Sänkta krav vid uppsägning

Vi önskar en genomgripande förändring av LAS innebärande att båda parter har fri uppsägningsrätt av anställningsavtal. Med den regleringen faller turordningsregler, omplaceringskyldighet och företrädesrätt till återanställning bort automatiskt.

Skydd mot oskäligen uppsägningar ges fortfarande genom de förbud mot avsked eller uppsägningar av vissa skäl som finns i annan lagstiftning än anställningsskyddslagen (till exempel Medbestämmandelagen, Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, Diskrimineringslagen, Föräldradedighetslagen m.m.). Det skydd som nu nämnda bestämmelser ger motsvarar i mycket väsentliga delar det skyddsområde som LAS avsåg vid sin tillkomst 1974 och vid revisionen 1982.

### Ekonomiska villkor vid uppsägning

Under en anställning ökar den ömsesidiga lojalitetsplikten med anställningstidens längd. Det råder internationell konsensus om att det bör kosta mer för en arbetsgivare att säga upp anställda med lång anställningstid jämfört med kostnaden att säga upp anställda med kort anställningstid. En sådan ordning gör att arbetsgivaren på företagsekonomiska grunder måste överväga, till exempel vid en arbetsbristsituation, hur en övertalighet ska fördelas mellan de anställda. Bland annat måste arbetsgivaren överväga om kompetensutveckling är ett ekonomiskt bättre alternativ än att säga upp en äldre arbetstagare. Det finns olika modeller för ekonomisk ersättning och vi bedömer att en lämplig balans mellan uppsägningstid och en slags avgångsvederlag (omställningsersättning) skulle ge den bästa effekten.

Vid mycket grova brott mot anställningsavtalet, motsvarande dagens regler om avsked, ska anställningen kunna avslutas omedelbart utan att omställningsersättning utges.

### Fortsatt behov av tidsbegränsade anställningar

Vid en genomgripande förändring av LAS enligt beskrivningen ovan skulle företagens behov av att anställa medarbetare på tidsbegränsade anställningar minska. Trots det behöver möjligheterna till vissa tidsbegränsade anställningar finnas kvar för fall då det är mer ändamålsenligt att tillämpa tidsbegränsade anställningar.

### Behov av övergångsregler

En genomgripande förändring av LAS underlättas av övergångsregler. Utgångspunkten kan vara att redan ingångna anställningar inte omfattas av de nya reglerna. Anställningsavtal som träffats före ett ikraftträdande följer i den modellen det regelverk som gällde fram till ikraftträdandet av den nya regleringen.

### Skiljenämnd

Det bör övervägas att tillämpningen av anställningsskyddet hos bolag som är bundna av kollektivavtal prövas av en partsammansatt skiljenämnd inrättad av Svenskt Näringsliv, PTK och LO.

### En arbetslöshetsförsäkring som täcker fler och som ger bättre skydd

Dagens arbetslöshetsförsäkring består av två delar, en grundförsäkring och en frivillig inkomstbortfallsförsäkring. I juli 2018 uppgick antalet medlemmar i a-kassorna till 3,6 miljoner av cirka 5,4 miljoner i arbetskraften. Det motsvarar cirka två tredjedelar. Resterande 1,8 miljoner omfattas således endast av grundförsäkringen i händelse av arbetslöshet. Andra uppgifter visar att andelen av de arbetslösa som täcks av arbetslöshetsförsäkringen är avsevärt mycket lägre och över tid fallande. Knappt fyra av tio av de arbetslösa fick år 2016 ersättning från Arbetslöshetsförsäkringen.

Vidare finns det brister i hanteringen av arbetslöshetsförsäkringen. Arbetsförmedlingen, AF, ska kontrollera och underrätta arbetslöshetskassan när de misstänker att en arbetssökande inte följer regelverket eller inte uppfyller villkoren för ersättning. En granskning från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen visar att arbetsförmedlare underlåter att underrätta a-kassan i en femtedel av fallen där arbetsförmedlarna bedömde att den arbetssökande borde utredas. Det finns även sedan tidigare indikationer på stora variationer i hur de olika a-kassorna hanterar de underrättelser som AF skickar.

### Arbetslöshetsförsäkringens utformning

Arbetslöshetsförsäkringens bör vara obligatorisk även vad gäller inkomstbortfallsförsäkring. Det är viktigt att säkerställa att regelverket tillämpas lika för alla arbetslösa.

”Taket” i arbetslöshetsförsäkringens bör kunna vara högre än dagens. Under en kort inledande period bör det vara en hög ersättning uttryckt som en andel av tidigare inkomst, som därefter trappas av brant. Med denna utformning förstärks arbetslöshetsförsäkringens karaktär av omställningsförsäkring och ger ett bra inkomstskydd under en avgränsad tid. Med en brant avtrappning ges starka incitament till individen att snabbt återgå i arbete.

Arbetslöshetsförsäkringens bör finansieras med en enhetlig arbetsgivaravgift/egenföretagaravgift uttryckt som procenttal på lönesumman.

### En specialiserad Arbetsförmedling med fokus på myndighetsutövning och effektivitet

Överensstämmelsen av de arbetslösas kompetens och företagens efterfrågan är mycket viktig för hur stor arbetslösheten är vid ett givet tillfälle. Även effektiviteten i hur arbetssökande matchas mot lediga tjänster hos arbetsgivare påverkar arbetslösheten.

Trots att AF är den myndighet som har regeringens uppdrag att verka för en väl fungerande matchning på den svenska arbetsmarknaden förmedlas idag endast 1,5 procent av samtliga jobb via AF:s personal. Majoriteten av åtgärderna som erbjuds arbetssökande ger svaga, till och med negativa effekter. Företagen använder myndighetens tjänster i allt mindre utsträckning.

Privata bemanningsföretag och parternas omställningsorganisationer har tagit över såväl matchning som omställning på egen hand. Ett parallellt system har vidare vuxit fram inom kommunernas arbetsmarknadssatsningar, vilket lett till sammantaget dåliga synergieffekter.

Det finns flera exempel i andra länder på AF-system med olika former av transparenta resultat- och jämförelsesystem. Ett land som Tyskland lyckades halvera kostnaderna för arbetsmarknadspolitikerna under två mandatperioder, och idag uppgår kostnaden för den aktiva arbetsmarknadspolitikerna till 0,63 procent av BNP. Motsvarande siffra för Sverige är 1,27 procent.

### Arbetsförmedlingens utformning

Arbetsförmedlingens framtida uppdrag ska istället bestå av myndighetsutövning och kontrollfunktion. Vissa insatser utförs av externa leverantörer som ersätts enligt en resultatbaserad modell. Rätt insatser ska träffa rätt person genom objektiva bedömningsstöd. Anställningsstöden reduceras och ineffektiva åtgärder avvecklas. Kostnaderna minskar, vilket frigör resurser som kan användas för finansiering av utbildning och omställning och sänkta arbetsgivaravgifter.

### Effektiva omställningsförsäkringar

Svenskt Näringsliv, LO och PTK har ingått omställningsavtal, som syftar till att underlätta de omställningsproblem som uppstår för medarbetare som har blivit uppsagda på grund av

arbetsbrist. Nära två miljoner anställda omfattas av försäkringarna. Omställningsavtalen fyller en viktig funktion i att underlätta omställning och bidrar till trygghet för medarbetare.

Omställningsorganisationernas arbete håller hög kvalitet och en mycket hög andel av de uppsagda är åter i sysselsättning inom sex månader. En mindre del av de uppsagda startar företag eller påbörjar längre studier, men de allra flesta får en ny anställning. En mycket stor del får ett lika, eller mer kvalificerat jobb.

Stödet till de uppsagda kan anpassas efter behov men i allmänhet ingår rådgivning, utbildning och för uppsagda personer som är äldre än 40 år utgår avgångsbidrag/avgångsersättning. Avgångsbidrag utgörs av ett engångsbelopp och avgångsersättning kompletterar den offentliga arbetslöshetsförsäkringen. Vidare är TRR och TSL viktiga samarbetspartners till företag och fack i omställningsprocessen.

### Framtida utformning

Rätt till omställningsstöd kan, under förutsättning att anställningsskyddet reformeras på ett sätt som beskrivits nyss, utvidgas till att omfatta tidsbegränsat anställda under vissa förutsättningar och anställda som inte kan återgå i tjänst på grund av sjukdom. Även andra förstärkningar av omställningsstödet bör göras. Finansieringen är i detta sammanhang en mycket viktig fråga. Reformeringen av AF frigör resurser som bör användas vid en reform av LAS och omställningssystemen.

### Stärkta förutsättningar för kompetensutveckling

Kontinuerlig kompetensutveckling under arbetslivet blir allt viktigare för att medarbetare ska ha relevanta och uppdaterade kunskaper. OECD har visat att anställda på svenska arbetsplatser i hög utsträckning får kompetensutveckling i sina pågående anställningar. Kompetensutveckling kan också ske inom ramen för omställning när en individ har blivit uppsagd och får stöd via omställningsorganisationerna.

Vad som utgör kompetensutveckling är ibland otydligt. Naturligtvis är externa kurser eller utbildningar kompetensutveckling. Men den största delen av medarbetares kompetensutveckling utgörs av att utföra de arbetsuppgifter som ingår i jobbet. I många arbeten ställs medarbetare inför nya situationer som behöver lösas, kunder som har nya önskemål eller att företaget investerar i ny mjukvara eller nya maskiner som medarbetarna behöver kunna hantera. Allt detta utvecklar och breddar eller fördjupar medarbetares kompetens.

Det ligger i både företagets och de anställdas intresse att se till att den kompetensutveckling som krävs för att utföra förekommande arbetsuppgifter inom en viss befattning sker. Behovet av kompetensutveckling är beroende av individens förkunskaper men också beroende av utvecklingen inom branschen eller yrket. Detta talar för att kompetensutvecklingen måste ske på företag- eller branschnivå där den kan anpassas efter verksamheternas behov.

För att förstärka företagets incitament att investera i medarbetarnas kompetens ska företagets kostnader härför göras avdragsgilla. Vidare kan förutsättningarna för kompetensutveckling stärkas genom ökat engagemang från arbetsmarknadens parter.