

En väl avvägd arbetsrätt

Kristdemokraterna FAKTA

Den svenska modellen på arbetsmarknaden präglas av att arbetsmarknadsfrågor i huvudsak löses genom partsförhandlingar, det vill säga förhandlingar mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer. Kristdemokraterna ställer sig bakom denna modell, men beklagar att inte den principen fått gälla i högre grad när det gäller arbetsrätten. När lagstiftningen utformades på 1970-talet var också det medelstora industriföretaget förebilden. Lagstiftningen präglas inte av den flexibilitet som partsöverenskommelser kan innebära.

Inom arbetsrätten kan man säga att två principer står mot varandra, arbetstagarens trygghet och arbetsgivarens behov av flexibilitet. Kristdemokraterna menar att dessa två måste balanseras emot varandra på bästa sätt. Främst bör detta ske genom avtal.

Arbetsrätt - inte bara LAS

För många människor är arbetsrätten synonymt med Lagen om anställningsskydd (LAS) och då i synnerhet turordningsreglerna, där principen sist in - först ut gäller. Det betyder att den som anställts senast är den som också sägs upp först. Inte minst de mindre företagen upplever problem med turordningsregler och andra delar av anställningsskyddet eftersom de inte har samma möjligheter till omplacering av arbetskraft. Men LAS har också fått oförtjänt dåligt rykte i den svenska debatten eftersom lagen inrymmer mer flexibilitet än vad många tror.

Kristdemokraterna anser att det, inte minst för de mindre företagen, finns skäl att förändra vissa delar av LAS, som till exempel att något utvidga undantagen från turordningsreglerna.

Sedan regeringen tillträdde för fyra år sedan har Kristdemokraterna och övriga partier i alliansregeringen genomfört flera förändringar för att göra arbetsrättslagstiftningen tryggare och samtidigt främja rörligheten på arbetsmarknaden. Bland annat har regeringen:

- Infört en ny tidsbegränsad anställningsform; allmän visstidsanställning. Den innebär att en arbetsgivare har möjlighet att anställa en person under maximalt 24 månader. Syftet är att sänka trösklarna in på arbetsmarknaden så att de som står långt ifrån har möjlighet att komma in. Samtidigt har vikariatsanställningar begränsas till två år. Efter dessa två år övergår vikariatet till en tillsvidareanställning.
- Infört en rätt till ledighet för att på grund av sjukdom pröva annat arbete. Syftet är att underlätta för sjukskrivna personer att pröva

annat arbete och därmed öka möjligheten att komma tillbaka till arbetsmarknaden.

- Förändrat semesterlagen, bland annat genom att införa en ny regel som garanterar exempelvis långtidssjuka betald semesterledighet i större omfattning när de återgår i arbete.
- Rivit upp beslutet om att försvåra för säsongsanställning.

Kristdemokraterna har också tillsammans med sina regeringskollegor föreslagit en förändrad lagstiftning utifrån det så kallade Laval-målet, där EU-domstolen underkände de stridsåtgärder som svenska fackförbund hade vidtagit mot ett lettiskt företag. Den ändrade lagstiftningen handlar bland annat om att svenska fackförbund ska kunna ta strid om till exempel lön, arbetstid och semester men att de då måste ta hänsyn till om de utländska arbetstagarna redan kan ha villkor som lever upp till en svensk standard, exempelvis enligt ett utländskt kollektivavtal.

Kristdemokraterna vill:

- Fördubbla provanställningstiden från sex till tolv månader. Reformen skulle inte bara gynna företagarna utan också underlätta anställning av långtidssjukskrivna, eftersom det finns en osäkerhet hos många arbetsgivare att anställa en person med lång sjukdomshistoria.
- Slopa gränsen för hur många anställda företaget får ha för att utnyttja undantagsregeln. Idag kan två nyckelpersoner undantas för företag upp till 10 anställda. 4 av 10 företagare anser att de skulle vara mer benägna att anställa om undantaget utökades.
- Införa en proportionalitetsprincip vid strids- och sympatiåtgärder på arbetsmarknaden. Möjligheten till sympatiåtgärder bör begränsas till den sektor som den av arbetsmarknadens parter som utför sympatiåtgärden är verksam inom.

Fakta om arbetsrätten

- Turordningsreglerna i Lagen om anställningsskydd (LAS) är semidispositiva, det vill säga de kan förhandlas bort genom kollektivavtal.
- Vid bedömning av vem som ska sägas upp vid en turordning ska hänsyn tas till både anställningstid och om arbetstagarer har tillräckliga kvalifikationer.

Maj 2010

