



**Arbetsmarknadspolitiskt
manifest**

Innehåll

Fler jobb och starkare företag	3
Svenska modellen 2.0.....	3
Flexibla anställningar – reformera LAS i grunden	4
Förstärkt arbetslöshetsförsäkring	5
Skattereform för fler och enklare jobb	6
Enklare vägar in på arbetsmarknaden.....	7
En bättre arbetsförmedling.....	8
Konkurrensutsatt Arbetsförmedlingen	8
Tillåt fler aktörer.....	8
Jobbpeng och poängsystem	8
Snabbare valideringar	9
Politik för starka företag.....	10
Sänk skatten på incitamentsprogram.....	10
Förenkla uppstarten av aktiebolag.....	10
En kapitalförsörjning som underlättar företagande	11
En balanserad facklig makt.....	11
EU och arbetsmarknaden	12
Referenser	13

Fler jobb och starkare företag

Arbete är centralt både för den enskilda och för samhället. Arbetet är en plats där människor får möjligheten att tjäna sitt uppehälle, utvecklas och bidra. En fungerande arbetsmarknad, där både mänskliga och ekonomiska resurser tas tillvara, är därför bland det viktigaste för att förbättra välbefindandet och välfärden. Vår syn på arbete bygger på övertygelsen om det mänskliga behovet av att ta ansvar för sig själv och sin omgivning, att utveckla sin person och att känna gemenskap. Det är därför av största vikt att fler människor får möjlighet att arbeta.

Varje människa som inte ges möjlighet att delta i arbetslivet utestängs från den arbetsgemenskap som arbetslivet innebär. Detta ger negativa konsekvenser för såväl samhällsekonomin som för den enskilda. Det är därför nödvändigt med en flexibel arbetsmarknad där varken stela regler eller otrygghet hindrar förändring och innovationer. Arbetsmarknaden utvecklas ständigt och lagstiftningen bör därför inte heller stagnera.

Den teknologiska utvecklingen, med ökad digitalisering, automatisering och robotisering gör, att många av de enkla jobben framöver inte kommer utföras av människor. Tillsammans med höga ingångslöner gör det att konkurrensen blir hårdare om de jobb som finns. De människor som befinner sig på arbetsmarknaden idag och i framtiden kommer sannolikt att behöva arbeta en större andel av sitt liv, samtidigt som utvecklingen på arbetsmarknaden gör att kraven förmodligen kommer att förändras flera gånger under en persons yrkesverksamma liv. Det kommer att ställas högre krav på att människor regelbundet införskaffar sig den kunskap och de kompetenser som efterfrågas.

Svensk arbetsmarknadspolitik har dessvärre inte förändrats nämnvärt de senaste decennierna. Stel arbetsrättslig reglering, stor facklig makt och låg flexibilitet försämrar möjligheten för många att skaffa sig ett jobb, men det hindrar dessutom företag att anställa och expandera. En flexibel arbetsmarknad och marknadsekonomi är vägen både till lägre arbetslöshet och ett företagsklimat som gör att vi står oss starka på den globala marknaden. Svensk arbetsmarknad behöver reformeras för att möta dagens utmaningar och morgondagens behov.

Svenska modellen 2.0

Svensk arbetsmarknad har idag världens mest omfattande anställningsskydd. Fackförbunden har dock över tid fått allt större inflytande genom bland annat lagen om anställningsskydd och lagen om medbestämmande. Sverige har idag ett av världens mest omfattande anställningsskydd på arbetsmarknaden. Lagen om anställningsskydd (LAS) är på många sätt föråldrad och skapar en stel arbetsmarknad som hämmar små växande företag och omställningen av den svenska ekonomin.

Den utformning som LAS fick 1974 har förblivit intakt i sina väsentliga beståndsdelar, samtidigt som arbetsmarknaden förändrats betydligt. Den mobila arbetskraften, internationella konkurrensen och teknikutvecklingen har gjort att svensk arbetsmarknad förändrats kraftigt. Idag finns flest jobb inom tjänstesektorn, jämfört med 1970-talet då den traditionella

tillverkningsindustrin dominerade¹. Trenden kommer fortsätta och dessutom fördjupas genom att fler arbetsföra skapar sina egna arbetstillfällen. Det ställer krav på arbetsmarknadslagstiftningen att vara flexibel. När konkurrensen snabbt förändras måste också svenska företag snabbt förändra sin kompetens. Annars riskerar både företaget och samhället att hamna på efterkälken.

Dagens svenska modell med omfattande regleringar skapar en starkt segregerad arbetsmarknad, där främst unga och invandrare hålls utanför. Ungdomsarbetslösheten i Sverige har varit tre gånger högre än i exempelvis Tyskland. Sverige behöver en ny svensk modell som ger möjlighet för fler att få ett jobb, som får fler att byta jobb och som skapar konkurrenskraftiga företag.

Flexibla anställningar – reformera LAS i grunden

Små företag är en av de viktigaste drivkrafterna för jobbskapande, innovation och ekonomisk omställning. Men dessa företag tar också de största riskerna med sina anställda och det ansvar som följer av att vara arbetsgivare. Tillväxtverkets undersökningar visar att småföretagen anser att arbetsrätten är det största hindret för att växa och öka produktiviteten. Efter att man tillät undantag i LAS turordningsregler för två personer i företag med mindre än tio anställda har produktiviteten ökat med 2,5 %, vilket visar på att företagen nu har lättare att få rätt kompetens. Mer återstår dock att göra.

Det omfattande arbetsskyddet som regleras i LAS bygger på att individen har rätt till arbete och att företagen ska anpassa sig efter deras behov. Därför är det inte enbart kostsamt för företagen att anställa utan också att avsluta anställningen om det är vad som krävs för att företaget ska vara konkurrenskraftigt. Företagaren har äganderätt över sin verksamhet och borde således få bestämma när de vill avsluta någons anställning och på vilka grunder. Idag regleras både turordningen man säger upp anställda i och det ställs krav saklig grund för uppsägning. Detta anser vi borde förändras.

Uppsägning får enligt nuvarande regelverk enbart ske vid arbetsbrist eller om det finns starka personliga skäl där den anställde misskött sig grovt, men att anställa en person blir nästintill riskfritt med våra förslag. Det skulle kunna öka nyföretagandet samt öka strukturuomvandlingen på arbetsmarknaden². När fler företag vågar anställa, ökar också chanserna för fler att få ett jobb.

En flexibel arbetsrätt ska kompenseras med längre uppsägningstider och en stark arbetslöshetsförsäkring, för att säkerställa tryggheten och möjliggöra en tid för omställning för de anställda. Eftersom de som arbetat länge på ett företag kan ha svårare med omställningen, utifrån både kompetens och den privata situationen borde uppsägningstiden

¹ SOU 2015:104

² Haltiwanger et al., 2014

fortsatt ha en koppling på hur länge den anställda har arbetat för arbetsgivaren. Både arbetsgivare och arbetstagare ska ha rätt till en uppsägningstid om en månad. Har arbetstagaren varit anställd i mer än ett år ska uppsägningstiden som den anställda har rätt till vara två månader. Efter två års anställning ska det gälla en uppsägningstid om minst tre månader. För varje tvåårsperiod av anställning därefter skall uppsägningstiden öka med en månad, tills sex månaders uppsägning är nådd, vilket är den maximala gränsen. Samtidigt borde uppsägningstiden för den som säger upp sig kunna förbli en månad för att övergången till nya arbeten ska kunna gå snabbare.

KDU vill:

- att LAS reformeras i grunden genom att turordningsreglerna avskaffas, liksom kravet på saklig grund för uppsägning och företrädesrätten till återanställning.
- att det införs förlängd uppsägningstid, i en progressiv skala baserad på anställningstid, på upp till sex månader.

Förstärkt arbetslöshetsförsäkring

Människan är ofullkomlig och det uppstår därför situationer där personer blir utan arbete. Det är viktigt att samhället kan garantera en grundtrygghet som säkerställer att människor har en dräglig levnadssituation. Arbetslöshetsförsäkringen bör därför initialt vara mer generös än idag, för att sedan trappas ned i flera steg. Under den första månaden ska ersättningskvoten vara 90 procent av inkomsten, upp till en månadsinkomst på 30 000 kr. Därefter bör en snabb avtrappning av ersättningsnivån ske för att öka drivkrafterna att söka jobb och snabbt komma tillbaka i arbete.

Enligt KDU bör arbetslöshetsförsäkringen också vara tidsbegränsad för att inte ses som en långsiktig inkomstkälla som gör människor passiva utanför arbetsmarknaden. Det finns dock vissa fall där försäkringen borde ta hänsyn till ömmande situationer. Barn drabbas hårt av att en förälder blir arbetslös. Arbetslösa med vårdnad om barn bör därför ha möjlighet till en högre ersättning än övriga arbetslösa. Denna modell med högre ersättningskvot till arbetslösa med vårdnad om barn finns i andra EU-länder.

En välfungerande arbetsmarknad kräver stor flexibilitet, men samtidigt trygghet. Följs inte kraven, bör den arbetslöse varnas för detta och som nästa steg bli av med rätten till ersättning. Forskning visar att ett system med varning om indragen ersättning är lika effektivt som att direkt dra in ersättningen³. Den arbetslöse skall också vara beredd att ta ett arbete för att få ersättning.

KDU vill:

- att arbetslöshetsförsäkringen tidsbegränsas till ett år

³ Fredriksson & Holmlund, 2004

- att ersättningskvoten i försäkringen initialt ska vara 90 procent av inkomsten under en kort period för att sedan i flera steg kraftigt sjunka.
- att arbetslösa med vårdnad om barn erhåller en högre ersättningskvot

Skattereform för fler och enklare jobb

Många av de enkla vardagsjobben har försvunnit. Enkla jobb i tjänstesektorn, som hushållsnära tjänster, har konsekvent minskat sedan 1950-talet efter att Socialdemokraterna kraftigt höjde arbetsgivaravgifterna.⁴ Idag har Sverige bland de högsta arbetsgivaravgifterna i Europa och den kraftigt växande kostnaden har slagit undan benen på sektorn som nu är liten jämfört med många jämförbara länder. Fler vardagsjobb har potential att växa fram inom tjänstesektorn. Tjänsteföretag som erbjuder städning, hemhjälp, barnpassning och dylikt är viktiga jobbskapare eftersom människor väljer att köpa någons tjänster, istället för att göra jobbet själv på fritiden. Dessutom är många av jobben enkla och kräver ingen lång utbildning och de är därför en bra väg in på arbetsmarknaden.

En genomsnittlig arbetstagare behöver jobba tre timmar för att ha råd med en timmes städning. Tjänsterna underlättar många barnfamiljers och äldre människors vardag, men på grund av att de varit så hårt beskattade har istället en svart arbetsmarknad för tjänsterna tidigare varit dominerande. Sveriges höga arbetsgivaravgifter på 31,42 procent är en våt filt över sektorn. Den sänkta arbetsgivaravgiften för unga, som Alliansregeringen införde 2007, togs dessutom bort av den Socialdemokratiska regeringen 2015. Detta beräknas få skadliga effekter när det kommer till arbetslösheten bland unga, där fler jobb beräknas försvinna än som tillkom under reformen⁵. För mindre företag blir arbetsgivaravgiften extra påtaglig, vilket hämmar dem från att anställa fler. Eftersom fyra av fem jobb skapas i små och medelstora företag⁶, är lägre kostnader för dessa företag viktigt. Sverige behöver en skattereform för tjänsteföretag som gör att fler har råd att få hjälp i hemmet, fler vardagsjobb skapas och färre hamnar i långvarigt utanförskap. För att förbättra tjänsteföretagens framväxt borde arbetsgivaravgifterna sänkas. De fem första anställda ska undantas från arbetsgivaravgiften och för de fem nästa, ska endast halv arbetsgivaravgift behöva betalas. Det skulle skapa goda förutsättningar för de minsta företagen att växa.

KDU vill:

- att ingen arbetsgivaravgift utgår för de första fem anställda
- att endast halv arbetsgivaravgift utgår för de fem nästa som anställs, upp till tio anställda.
- att arbetsgivaravgiften sänks till under genomsnittet för OECD

⁴ Ekonomifakta, 2016

⁵ Daunfeldt & Hortlund, 2014

⁶ Företagarna, 2014

Enklare vägar in på arbetsmarknaden

Det finns idag många grupper i Sverige som står långt ifrån arbetsmarknaden och inte upplever sig som en del av samhällsgemenskapen. Ofta är dessa personer lågutbildade, invandrare eller ungdomar som inte lyckats ta första steget in på arbetsmarknaden. För att underlätta för dessa grupper föreslår KDU att ett system med introduktionsanställningar införs. Detta enligt den modell som Kristdemokraterna presenterade under hösten 2015.

Introduktionsanställningarna, som partiet föreslagit, vore en anställningsform där lönen sätts till 75 % av den kollektivavtalade lägstralönen, då 25 % av tiden betraktas som utbildning eller tid att lära sig jobbet. Detta skulle ge möjlighet till personer som står långt ifrån arbetsmarknaden att få sitt första jobb. Jämfört med andra arbetsmarknadsåtgärder är introduktionsanställningarna utan inblandning från Arbetsförmedlingen, kräver inga fackliga avtal och innebär ingen extra byråkrati för de företag som vill använda anställningsformen. KDU anser att detta förslag är mycket bra, men inser också att de exceptionellt höga ingångslönerna i Sverige gör att det behövs mer långtgående förslag. Vi vill att lönen ska kunna sättas till 50 procent av den kollektivavtalade lägstralönen och att resten av tiden ska kunna betraktas som utbildning. Lönen, som blir i linje med EU-snitt lägstralöner, kompenseras av ett höjt grundavdraget på inkomstskatten, vilket gör att man får behålla en större del av lönen. Anställningsformen ska kunna innehas under max fem år.

Utöver detta är det också facket som idag godkänner de arbetsvillkor som ligger till grund för en ansökan om arbetstillstånd. Det är märkligt, eftersom det ligger i fackets intresse att hålla uppe trösklarna in på arbetsmarknaden, och det därmed också kan antas att kraven blir för högt satta. KDU anser inte att det är rimligt att fackförbunden har mandat att avgöra dessa beslut. Vi anser att beslutsansvaret borde överföras till en myndighet som har i uppdrag att utvärdera och godkänna ansökningar om arbetstillstånd.

Samtidigt har antalet olika arbetsmarknadsåtgärder blivit många. Utvärderingar pekar på att de flesta har ytterst begränsad positiv effekt på arbetslösas chanser att komma in på arbetsmarknaden⁷. KDU vill därför rensa bland arbetsmarknadsåtgärderna, för att minska regelkrånglet, byråkratin och de många överlappande systemen som är svåra att förstå för arbetsgivarna.

KDU vill:

- att möjligheten införs till en introduktionsanställning, genom vilken den anställda arbetar under halva arbetstiden och tjänar 50 procent av den kollektivavtalsenliga lönen. Den återstående arbetstiden utnyttjas till utbildning och upplärning på arbetsplatsen.
- att det rensas upp bland byråkratiska och ineffektiva arbetsmarknadsåtgärder.
- att ansvaret för godkännande av arbetsvillkoren vid ansökan om arbetstillstånd överförs från facket till en myndighet.

⁷ Svenskt näringsliv, forskningssammanställning 2011

En bättre arbetsförmedling

Konkurrensutsatt Arbetsförmedlingen

Arbetsmarknaden blir alltmer uppdelad. Samtidigt som hundratusentals lämnat utanförskap har nya stora grupper svårt att få jobb. Människor har i grunden ett eget ansvar att bli anställningsbara och att söka arbete, men arbetsförmedlare har ett viktigt jobb i att stötta, matcha och samordna arbetssökare med arbetstagare runt om i landet. Behovet av Arbetsförmedlingen är långt större och deras uppdrag än svårare eftersom det finns en bristande matchning mellan många företags behov och de arbetssökandes utbildning och kompetens. Antalet förmedlade jobb via Arbetsförmedlingen är lågt - ett jobb per månad och arbetsförmedlare⁸. Dessutom är det svenska systemet kostsamt. Jämfört med Australien lägger Sverige 150 % mer i utgifter⁹. Arbetsförmedlingen är idag en stor och byråkratisk myndighet med över 14 000 anställda. En fungerande arbetsförmedling är viktig för att förbättra sysselsättningen och matcha de som främst står längst från arbetsmarknaden med jobb.

Tillåt fler aktörer

På samma sätt som en fri marknad med varubutiker ger oss bäst möjlighet att hitta de dagligvaror vi behöver, borde förmedling av jobb utföras av fler än en aktör. Det öppnar upp för konkurrens, nytänkande och kan effektivisera jobbförmedlingen. Australiens arbetskörmedling anses som ett mycket framgångsrikt exempel på att tillåta andra aktörer. Aktörerna får resultatstyrd ersättning, vilket ger dem incitament att göra sitt bästa för att möta varje persons specifika behov. Utveckling med mer mångfald i internationella mätningar har haft positiv effekt för personer med svag förankring på arbetsmarknaden. I Australien innebar de nya utförarna en förbättring med 50 procent i antalet förmedlade arbeten till långtidsarbetslösa.

KDU anser att Sverige ska införa ett liknande system där Arbetsförmedlingen får konkurrens av andra aktörer som privata företag, ideella organisationer eller kommunala arbetsförmedlingar. Kommunen har ofta bättre kännedom om det lokala näringslivets förutsättningar och behov än vad arbetsförmedlingen har och därför har kommunerna en viktig roll att spela när det kommer till att matcha ihop arbetssökande och arbetstillfällen.

Jobbpeng och poängsystem

För att de arbetssökande ska få full frihet att välja sin arbetsförmedlare, utgår en jobbpeng som betalas till den valda aktören. Arbetsförmedlaren ska själv bestämma vilka åtgärder som bedöms som bäst, utan statliga pekpinnar. De som klarar uppdraget att förmedla jobb bäst kommer således få mer pengar. Utöver det införs ett transparent poängsystem för alla som ansluter sig till förmedlingen. Genom det kommer de aktörer som rankas högst av arbetssökarna också att premieras, medan de som inte gör ett bra jobb sällas bort.

⁸ Riksrevisionen, 2013

⁹ Privat arbetsförmedling: Australienmodellen – FORES Policy Paper 2010:5

KDU vill:

- att Arbetsförmedlingen konkurrensutsätts
- att arbetsökande får en jobbpeng
- att det införs ett transparent poängsystem för de företag som ansluter sig som arbetsförmedlare

Snabbare valideringar

Under 2000-talet har många människor kommit till Sverige. Inkludering av dessa på arbetsmarknaden är en viktig framtidsfråga. Detta reformarbete måste (på utbildningsområdet) ske på flera områden parallellt. SFX-utbildningarna¹⁰ ska utvecklas, valideringen effektiviseras och mätningen på arbetsmarknaden förbättras under utbildningstiden.

Sverige har ett stort behov av arbetskraft inom vissa branscher. Behovet av t.ex. sjuksköterskor, förskolepersonal och hantverkare är omfattande. Att matcha nyanlända mot dessa branscher ska vara prioriterat. Skolans SYV-konsultering ska stärkas och kopplingen mellan SFI och yrkeshögskolan intensifieras.

Idag tar det i snitt fem år för den som har en utomeuropeisk examen att få utbildningen validerad, enligt en rapport från Riksrevisionen 2014. Dessa långa handläggningstider riskerar att förpassa människor med högskoleutbildning till jobb långt utanför deras kunskapsområde, vilket gör systemet viktigt att förbättra. Däremot får en snabbare process aldrig föregås av att kraven på kvaliteten i valideringen sänks och blir rättsosäker. Med stor invandring blir detta verktyg viktigt för de, om än en minoritet, som har högre utbildning. Däremot är valideringsprocessen inte någon generell lösning på den höga arbetslösheten bland främst utlandsfödda.

För att få en snabb och effektiv validering är det viktigt att det finns en klar och gemensam modell för hela landet att arbeta efter. Ett av de bärande problemen med valideringen idag är det stora antal myndigheter inom processen att validera en examen, vilket har gjort att valideringsärenden genomgår en lång byråkratisk process. Det är därför viktigt att det införs en samordning med gemensamma rutiner från olika myndigheter.

Det svenska språket är en viktig nyckel för att nyanlända att komma i arbete. Kommunernas SFX-utbildningar bör byggas ut och få större stöd. Utbildningen i svenska ska inte bara vara förlagd till ett klassrum utan även kombineras med praktik eller lärlingsplatser för att snabbare erbjuda kunskap inom den yrkesspecifika svenskan och om de kulturer som råder inom olika delar av svensk arbetsmarknad

¹⁰ Svenska för yrkesutbildade.

KDU vill:

- att handläggningstiden för validering av examina ska förkortas
- att centrala rutiner och planering för valideringsprocessen upprättas
- att svenskundervisning via praktik eller lärlingsplatser ska vara prioriterat
- att SYV-verksamheten byggs ut och att kopplingen SFI-yrkeshögskola stärks

Politik för starka företag

Sänk skatten på incitamentsprogram

Sverige har en lång historia av framgångsrika företag. Men den globala marknaden, högre efterfrågan på specialistkompetens och en friare rörlighet på humankapital kräver nya sätt att klara konkurrensen. Nystartade företag är idag allt mer högteknologiska redan i början av utvecklingskurvan. Det gör att företagen ofta kräver högt utbildad personal, men har för lite kapital för att attrahera den kompetens de behöver eftersom lönekostnaderna blir för höga. Istället kan delägarskap i bolaget erbjudas, vilket är vanligt i entreprenörländer som USA. I Sverige är det dock mer sällsynt eftersom så kallade personaloptioner och andra incitamentsprogram innebär upp till 70 procent beskattning. Nyföretagare i Sverige måste kunna konkurrera om kompetent arbetskraft både i Sverige och i andra länder. Därför måste skatten på personaloptioner sänkas för att nya företagare ska kunna konkurrera om nyckelkompetens.

Förenkla uppstarten av aktiebolag

Det finns andra problem med dagens Aktiebolagslag (ABL). Den är tämligen komplicerad och framförallt anpassad efter större bolag. Till exempel så är bestämmelserna om stämma och liknande väldigt detaljerade, vilket inte är behövligt i det fall bolaget består av ett fåtal aktieägare. Likaså finns det detaljerade regler om styrelsens arbete vilket inte heller är behövligt i det fall det rör sig om ett fåtal aktieägare som också sitter i styrelsen. I många andra länder har man valt att reglera små och stora bolag på olika sätt. Det kan ske inom ramen för dagens ABL men där det finns tydliga minimiregler anpassade för små aktiebolag och övriga regler för stora aktiebolag. Det bidrar till att minska regelkrånglet för små bolag och ökar flexibiliteten.

KDU vill:

- att beskattning av personaloptioner sker som inkomst av kapital
- att separata regleringar ska finnas för stora och små aktiebolag
- att kravet på minsta möjliga aktiekapital sänks till en krona

En kapitalförsörjning som underlättar företagande

Bristande tillgång på investerare och riskkapital är ett stort hinder för att många företag ska kunna etablera sig och utvecklas i näringslivet. Sverige har i grunden goda förutsättningar för en mångfald av privata investeringar, i synnerligen gällande företag i sin utvecklingsfas. Däremot vittnas om svårigheter att finna riskvilligt kapital till marknadsmässiga priser för företag i tidig uppstartsfas.

Riksrevisionen riktade under 2014 kritik mot statliga riskkapitalinsatser och konstaterade att det huvudsakligen var företag under relativt mogen utvecklingsfas som fick tillgång till kapital – detta trots att det är företag under tidig uppstartsfas som är i störst behov av insatser. Vidare konstaterades att det statliga riskkapitalet i allt för liten grad kompletterade privat riskkapital och att det trängde undan privata investeringar¹¹.

Det är en viktig princip att statliga investeringar endast ses som ett komplement till privat kapital och inte som en huvudsaklig kapitalförsörjningskälla. Genom att kräva privat kapital som en förutsättning för att få tillgång till statliga investeringar minskas även risken för statliga projekt som inte klarar att hävda sig på en fri marknad. För att ytterligare underlätta etableringen av nya företag vill KDU även införa en avdragsrätt för alla aktörer, som specifikt riktas mot investeringar i företag i tidig mognadsfas.

KDU vill:

- att kapitalbeskattningen förändras så att nystartade företag enklare får tillgång till privat riskvilligt kapital.
- att ett riskkapitalavdrag för inköp av nyemitterade aktier i onoterade bolag införs för investeringar upp till 100 000 kr.

En balanserad facklig makt

I och med sin dubbla roll som politisk aktör och en av arbetsmarknadens parter intar fackföreningar en naturlig särställning i debatten om svensk arbetsmarknad. Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) reglerar det mesta av den makt som facken kan utöva mot företagen. Det finns olika medel för såväl fackföreningar och arbetsgivare att försöka vinna konflikter. En konfrontativ miljö är under vissa omständigheter oundviklig vid meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och fackförbund. För att denna miljö ska vara rättvis och gynna svensk arbetsmarknad i sin helhet måste dock maktförhållandena mellan arbetsgivare och fackföreningar vara rimliga. Så är inte fallet idag, där blockader sker mot företag som inte har kollektivavtal och oproportionerliga strejker och sympatistrejker drabbar företagare. Det kan få sådana konsekvenser att företag går miste om stora intäkter och i vissa fall riskerar konkurs på grund av fackets stridsåtgärder.

¹¹ Riksrevisorernas årliga rapport 2014

KDU anser att det råder en obalans på arbetsmarknaden. Dagens arbetsmarknadspolitik härrör från 70-talets vänstervåg och i dagsläget är balansen tydligt till förmån för fackföreningarna. Med dagens utformning av MBL finns det många områden som konstruerar detta ojämna maktförhållande. Därför är det rimligt att lagen ses över för att åtgärda de negativa konsekvenser som uppstår där både företag och arbetstagare påverkas negativt.

Enligt 11 § MBL är arbetsgivaren exempelvis idag skyldig att ta initiativ till förhandling med facket inför varje beslut om viktigare förändring av arbetsgivarens verksamhet eller fackföreningsmedlems arbets- eller anställningsförhållanden. Definitionen av ”viktigare beslut” är sådan förändring som arbetsgivare och arbetstagare i normalfallet vill vara med och yttra sig om, så här råder onekligen ett långtgående arbetstagarperspektiv.

KDU anser att fackföreningarna har en viktig roll och bidrar till en stabil och trygg arbetsmarknad, men att det är viktigt att stridsåtgärder och medbestämmande sker inom rimliga ramar.

Det är inte en hemlighet att fackföreningar i många fall har en politisk agenda. Som en historisk del av arbetarrörelsen är fackföreningar i Sverige starkt förknippade med socialdemokratin, även om det idag inte är lika självklart. Det är i sig inte fel att en organisation ägnar sig åt politisk verksamhet i linje med medlemmarnas önskemål, men den politiska verksamheten ska ske på samma villkor som för andra organisationer utan specifika sär rättigheter.

KDU vill:

- att möjligheten till sympatiåtgärder slopas och en proportionalitetsprincip införs för att begränsa ekonomiska skadeverkningar av strejk och andra fackliga stridsåtgärder
- att fackföreningar endast bör kunna utlysa stridsåtgärder om en majoritet av de fackanslutna på arbetsplatsen stödjer förslaget om stridsåtgärder.
- att fackliga möten inte ska ske på betald arbetstid utan arbetsgivarens samtycke.
- att arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet med fackförbund, inför beslut om viktigare förändring av verksamheten, slopas i MBL.

EU och arbetsmarknaden

EU-medlemskapet och den inre marknaden har gett stora möjligheter och många jobb för oss i Sverige. De fyra friheterna: den fria rörligheten för varor, tjänster, personer och kapital är grunden för vad EU bör syssla med för en starkare tillväxt och fler jobb i både Sverige och Europa. Som följd av detta skapades tjänstedirektivet som skulle röja hinder inom den europeiska tjänstesektorn, vilken står för 70 procent av den europeiska sysselsättningen. Tjänstedirektivet har varit en stor framgång för Europa men ännu mer måste till. Tjänstedirektivet måste utvidgas till att innefatta ännu fler tjänster och implementeras fullt ut. Detta skulle leda till en mer expansiv tjänstesektor som rör sig över gränserna i Europa.

KDU vill:

- att EU:s tjänstedirektiv implementeras fullt ut
- att Sverige är aktiva i förhandlingarna och arbetar för att handelsavtalet med USA, TTIP får en frihetlig prägel
- att EU ska arbeta för fler frihandelsavtal med flera länder och marknader

Referenser

Daunfeldt & Hortlund. (2014). Asymmetriska effekter av förändrade arbetsgivaravgifter för unga. HUI research. http://www.svenskhandel.se/globalassets/_gammalt-innehall/rapporter/2014/assymetriska-effekter-av-forandrade-arbetsgivaravgifter-for-unga.pdf

Ekonomifakta (2016). Arbetsgivaravgifter <http://www.ekonomifakta.se/Fakta/Skatter/Skatt-pa-arbete/Arbetsgivaravgift/>

Fores. (2011). Privat arbetsförmedling - Australienmodellen. <https://fores.se/wp-content/uploads/2011/01/47586141-Privat-arbetsformedling-Australienmodellen-Fores-Policy-Paper-2010-5.pdf>

Fredriksson & Holmlund, ”Hur ser en optimal arbetslöshetsförsäkring ut?”. Publicerad i Ekonomisk Debatt, nr 4 (2004), årgång 32.

OECD. (2006). ”Employment Outlook 2006”, Organisation for Economic Development, Paris.

Riksrevisionen. (2013). Ungdomars väg till arbete – individuellt stöd och matchning mot arbetsgivare. <http://www.riksrevisionen.se/sv/OM-RIKSREVISIONEN/Pressrum1/Nyheter1/2013/Arbetslosa-unga-behover-mer-individuellt-stod-och-matchning-mot-arbetsgivare/>

Riksrevisionen. (2014). Riksrevisorernas årsrapport.

http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/20169/RiR_ÅRA_2014_Anpassad.pdf

Svenskt näringsliv. (2011). Arbetsmarknadsåtgärder missar målet.

http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/foretagsklimat/arbetsmarknadsatgarder-missar-malet_561447.html