

**VILKEN
ARBETS-
MARKNAD
SKA VI HA?**



Katalys tidigare publikationer

No 1: Välfärden är vinsten

No 2: Svar på tal om vinster i välfärden

Katalys - Institut för facklig idéutveckling

Katalys är ett oberoende fackligt idéinstitut som bedriver utredningsverksamhet och opinionsbildning. Våra verksamhetsområden är välfärd, samhällsekonomi, arbetsmarknad och fördelningsfrågor. Vår uppgift är att generera kunskap och perspektiv som kommer såväl den politiska debatten som fackföreningsrörelsen och dess företrädare på lokal, regional och central nivå till gagn. Men vår uppgift är även att driva den politiska debatten framåt i dessa frågor, med egna analyser och förslag grundade i fackliga perspektiv. Vi står på två ben – idéutveckling och politisk påverkan. Värderingsmässigt står vi på LO-medlemmarnas sida.

Katalys tror inte att ökade samhällsklyftor är en naturlig eller opåverkbar följd av en globaliserad värld. Vi ställer inte upp på resonemang om att bara för att det går att skapa en marknad av något som vi äger gemensamt, så ska den marknaden skapas. Vi ser att det finns konstruktiva vägar framåt för den svenska arbetsmarknaden och att de principer som en gång formade arbetsmarknaden är relevanta även i framtiden. Vi vill bidra till att den generella välfärden och trygghetssystem säkras och utvecklas.

Katalys - Institut för facklig idéutveckling startades på initiativ av 6F - fackförbund i samverkan. 6F utgörs av LO-förbunden Byggnads, Elektrikerna, Fastighets, Målarna och SEKO.

Kontaktuppgifter:

Daniel Suhonen
Chef
Tel +46 (0) 73 519 0106
daniel.suhonen@katalys.org

Victor Bernhardt
Utredare
+46 (0) 70 143 0777
victor.bernhardt@katalys.org

Innehållsförteckning.

Förord	5
Del 1. Inledning.....	6
1.1. Metod	7
Del 2. Den förändrade arbetsmarknaden.....	8
2.1. Vad hände med normen om tillsvidareanställning?	8
2.2. Kvinnors arbetsmarknad	11
2.3. Utrikes föddas arbetsmarknad	13
2.4. Ungas arbetsmarknad	15
2.5. Den aktiva arbetsmarknadspolitiken.....	17
2.6. Förändringar i omvärlden	22
Del 3. Arbetsmarknadens parter	24
3.1. Kollektivavtalen	24
3.2. Fackförbunden	25
3.3. Arbetstagarorganisationerna.....	26
3.4. Staten	27
Del 4. Omställningsstöd och välfärden	28
4.1. Förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen.....	28
4.2. Förändringarna i sjukförsäkringen	30
4.3. Barnomsorgen och föräldraförsäkringen.....	31
Del 5. Vad har hänt med den svenska modellen och hur ser vägen framåt ut?	33
Referenser	41

Förord

2013 är det 75 år sedan Saltsjöbadsavtalet skrevs under. Ett av de viktigaste arven från den anda i vilken överenskommelsen träffades är det vi i dagligt tal kallar "den svenska modellen". Modellen är ett perspektiv och ett angreppssätt som har möjliggjort stora delar av det svenska samhällsbygget. Kortfattat utgörs den svenska modellen av följande element: En aktiv arbetsmarknadspolitik, starka fackföreningar, partsgemensamma överenskommelser, omställningsstöd samt ett brett välfärdssystem.

Vinsterna med en arbetsmarknad som utgår från den svenska modellen har varit mycket stora. Den har möjliggjort ett samhälle som under årtionden har präglats av hög produktivitet, ökad välfärd och minskade klassklyftor. Men den svenska modellen har urholkats, och det svenska samhället ställs sedan en tid inför stora utmaningar.

Klassklyftorna minskar inte längre, de ökar. Arbetsmarknadspolitiken är långt från så pass aktiv och effektiv som den skulle behöva vara. Fackföreningar, i synnerhet inom LO-kollektivet, hotas av sjunkande medlemsantal och anlitandeförhållanden som gör fackligt engagemang ute på arbetsplatserna och i organisationerna svårare. Arbetsgivarsidan har blivit mer konfrontativ genom krav på sänkta lönerna och försämrade anställningsvillkor – åsikter som även letar sig in till politiska beslutsfattare. Viktiga byggstenar i omställningen för den som blir av med arbetet, såsom a-kassan, urholkas och blir svårare att kvalificera sig till. Otrygga jobb påverkar människors möjlighet till en rimlig föräldraförsäkring eller sjuklön. Barnomsorgen är otillräcklig.

När fundamenten i den svenska modellen på så sätt försvagas, leder det till att samspelet mellan arbetsmarknaden, samhället och medborgarna försämras. Särskilt när arbetslösheten är väsentligt högre än vad vi tidigare vant oss vid. Konsekvensen blir en arbetsmarknad där arbetstagarna ska konkurrera med varandra med lägre löner och sämre villkor, i stället för en arbetsmarknad som håller samman och präglas av produktivitetsökning och förbättringar.

I den här rapporten beskriver vi förändringar i den svenska modellen och på den svenska arbetsmarknaden. Förändringar som kräver svar. Om vi inte möter dem med en politik och med åtgärder som säkrar och utvecklar en inkluderande arbetsmarknad och ett samhälle för alla, grävs en grop som vi alla förr eller senare trillar ned i.

Del 1. Inledning

Den svenska modellens betydelse för det svenska samhällsbygget kan inte nog överskattas. Därför ska betydelsen av försämrade anställningsvillkor, svagare fackföreningar, försämrade a-kassa, trängre sjukförsäkring, strukturell diskriminering och en passiv arbetsmarknadspolitik inte heller underskattas. I den här rapporten beskriver vi hur den svenska arbetsmarknaden har förändrats till det sämre. Vi studerar läget för de olika delarna i den svenska modellen med ett perspektiv från krisen under 1990-talet fram till nu. Vår slutsats är att flera parallella processer har lett till att en större grupp människor i dag befinner sig utanför den trygghet som den svenska modellen syftar till att skapa för alla.

De förändringar som har ägt rum är dock inte av naturen givna. De är tvärtom effekterna av en arbetsmarknadspolitik, finanspolitik och penningpolitik som inte har prioriterat full sysselsättning, av att arbetsgivare har ökat sin flexibilitet på arbetstagarnas bekostnad, samt att aktörer på alla platser i systemet har reagerat med passivitet inför strukturella förändringar. Att vända utvecklingen och åter göra de historiskt så framgångsrika principerna som svensk arbetsmarknad byggts upp och växt fram kring är ingen enkel uppgift. Vi har identifierat en rad områden där vi, trots uppgiftens komplexitet, ser den nödvändiga riktningen relativt tydligt:

- En arbetsmarknadspolitik som syftar till att skapa hållbara och produktiva jobb med rimliga villkor, inte en utbuds styrd arbetsmarknad.
- Arbetsmarknadspolitiska åtgärder som tar tillvara och stärker arbetsökande, snarare än att förvara dem utanför arbetsmarknaden.
- Kollektivavtal som prioriterar trygghet över precisionsbemanning.
- En starkare a-kassa som vänder sig både till den som har en tryggare situation och den som i dag inte uppfyller arbetsvillkoret.
- Fackföreningar som aktivt inkluderar de som saknar en trygg anknytning till arbetsmarknaden.
- Ett synliggörande av och ett arbete mot de strukturer som gynnar inrikes födda män över andra grupper på arbetsmarknaden.
- Ett återupprättande av idén om det goda arbetet.

Våra förslag är inte allomfattande. Men vi hävdar att den svenska arbetsmarknaden inte kommer att stärkas, varken på kort eller på lång sikt, om de områden vi diskuterar inte ges uppmärksamhet bland de som har makt att utöva inflytande över arbetsmarknaden.

1.1. Metod

Den statistik och andra faktauppgifter publicerade av andra som används i rapporten är i så hög utsträckning som möjligt den senast tillgängliga. De uppgifter som är hämtade ur Statistiska centralbyråns (SCB) arbetskraftsundersökningar (AKU) är från mars 2013, om inget annat anges. Statistiken om tidsbegränsat anställdas anlitandeformer har beställts särskilt från AKU.

Rapporten har författats av Victor Bernhardt och Elisabet Olme. Agneta Berge och Sofie Malmkvist har utgjort referensgrupp, författarna vill rikta dem varmt tack för kloka inspel och perspektiv.

Del 2. Den förändrade arbetsmarknaden

2.1. Vad hände med normen om tillsvidareanställning?

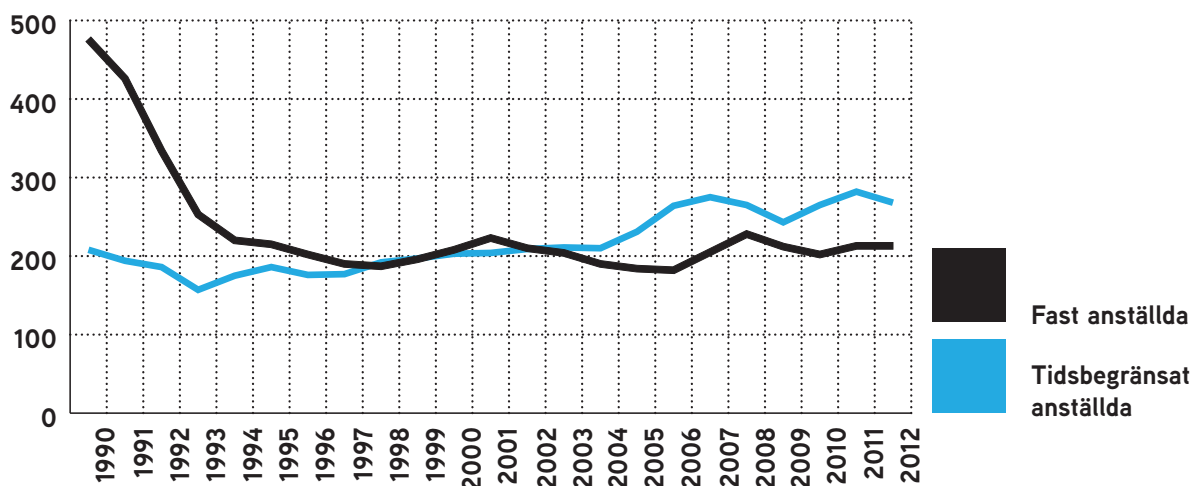
En av de mest centrala komponenterna på den svenska arbetsmarknaden är den om normen om tillsvidareanställning, i vardagligt tal ofta kallad "fast anställning". Den huvudregel som gäller i Sverige är att anställningar är tillsvidare så länge något annat inte är överenskommet. Men det är en norm som är mindre allrådande i dag, jämfört med tiden fram till 1990-talet.

1993 hade nio av tio anställda mellan 16 och 64 år en tillsvidareanställning. 20 år senare har den andelen minskat till omkring 85 procent. Med andra ord saknar i dag omkring 15 procent av de som är anställda ett fast jobb. Utöver det är cirka 444 000 personer företagare eller medhjälpande hushållsmedlem till en företagare. Samtidigt befinner sig omkring 440 000 personer, eller 8,6 procent av arbetskraften, i arbetslöshet.¹

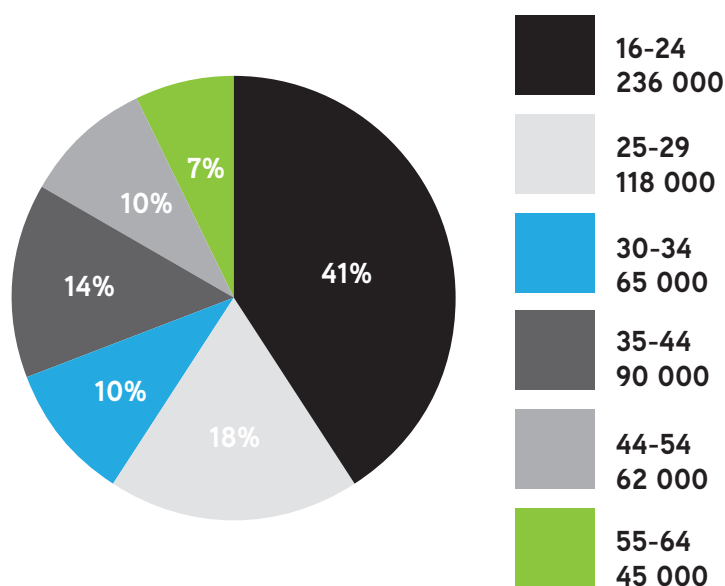
Av alla de som i dag befinner sig i arbetskraften har med andra ord sju av tio en tillsvidareanställning. Tre av tio är knutna till arbetsmarknaden genom en annan anlitandeform eller företagande, eller är arbetslösa. Tillsvidareanställning är normen, men det är en norm som har försvagats. En tydlig indikator på hur denna försvagning har skett är ökningen av andelen tidsbegränsat anställda, en grupp som stadigt växte under hela 1990-talet, för att sedan stabilisera sig på en högre nivå. Förändringen märks särskilt i gruppen 16-24 år: Vid 1990-talets början hade 475 000 unga en tillsvidareanställning. 20 år senare hade de minskat till omkring 200 000. Samtidigt har de tidsbegränsat anställda i samma ålder ökat från omkring 210 000 till 270 000.²

Av de tidsbegränsat anställda på svensk arbetsmarknad är 60 procent under 30 år.³

Antal fast anställda och tidsbegränsat anställda 16-24 år 1990-2012, 1000-tal



Antal tidsbegränsat anställda 16-64 år 2012

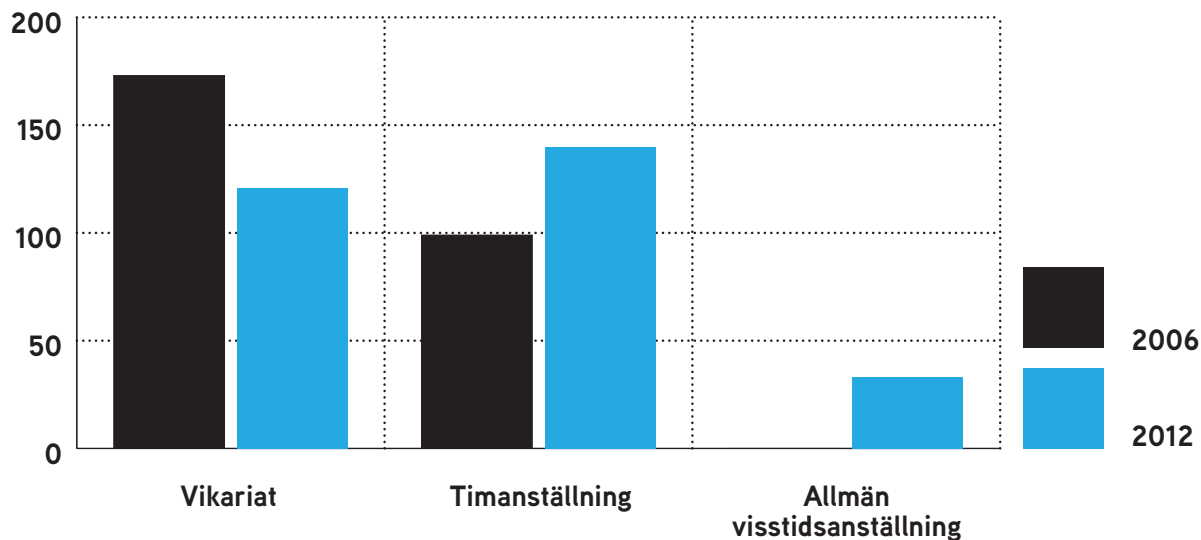


Andelen tidsbegränsat anställda tycks dock i nuläget öka eller minska i takt med konjunktorens svängningar, men det är alltså pendlingar kring en historiskt hög nivå. Att ökningen av de tidsbegränsade anställningarna mattades av omkring millennieskiftet innebär inte att frågan är mindre angelägen i dagens arbetsmarknadsdebatt. Tvärtom innebär det att en större andel arbetstagare riskerar att drabbas av de nackdelar som den tidsbegränsade anställningen kan medföra.

Vidare är det viktigt att påpeka att en tidsbegränsad anställning kan innebära en rad olika typer av anlitandeförhållanden. Ungefär en femtedel av alla med en tidsbegränsad anställning är anställda på timmar. Nästan lika många är behovsanställda och ytterligare en femtedel har ett vikariat. Övriga 40 procent är spridda över allmänna visstidsanställningar, objektsanställningar, provanställningar, feriearbete och säsongsanställningar, samt ett par anlitandeförhållanden som gör ett mindre avtryck i statistiken.

Sedan 2006 går det att se ett par trender bland de tidsbegränsat anställda. Antalet timanställda har ökat från 99 000 till 140 000, eller från att ha utgjort 15 procent av de tidsbegränsat anställda, till att utgöra drygt 20 procent. Antalet personer med ett vikariat har minskat från 173 000 till 121 000, motsvarande en minskning från 26 procent till 19 procent. De med allmän visstidsanställning, den anställningsform som infördes av den borgerliga regeringen 2007, är i dag 33 000. Därmed utgör de inte fler än 5 procent av de med tidsbegränsade anställningar, men de är en grupp som växer.⁴

Olika former av tidsbegränsat anställda, 16-64, 1000-tal



Ovan nämnda anlitandeförhållanden kan se mycket olika ut i sin karaktär och variationen är stor mellan olika yrkesgrupper. Men de har alla gemensamt att de underlättar för arbetsgivaren i och med att de skapar flexibilitet för densamme.

Flexibilitet är ett begrepp som mestadels har getts positiv laddning i arbetsmarknadsdebatten. Ett annat sätt att se på saken är att en ökad flexibilitet nästan alltid kräver en minskad flexibilitet hos den enskilde arbetstagaren. Den som går mellan vikariat och allmänna visstidsanställningar kan exempelvis ha goda kortsiktiga skäl att undvika att ta ut semester. Den som är tim- eller behovsanställd får planera sin hushållsekonomi utifrån scenariot att det inte blir så mycket jobb, för att undvika de högre permanenta kostnader som exempelvis en bättre bostad skulle innebära. Är arbetstimmarna dessutom fördelade oregelbundet över sjudagarsveckan är det i praktiken omöjligt att fylla eventuella luckor med andra timanställningar. En bemanningsanställning innebär ibland en tillsvidareanställning som kan visa sig vara lite värd när en större kund till bemanningsföretaget väljer att sluta hyra in personalen.

En relativt ny trend på svensk arbetsmarknad, som sannolikt ligger bakom dagens högre nivåer av arbetstagare utan tillsvidareanställning, är arbetsgivarsidans strävan efter att kunna precisionsbemanna. Precisionsbemanning innebär att arbetsgivaren ser till att exakt rätt mängd arbetskraft finns på arbetet och får ut lön vid varje givet tillfälle. Precisionsbemanning kan åstadkommas genom att öka den del av arbetskraften som är flexibel, det vill säga göra det lättare att med kort varsel plocka in och ut arbetskraft, beroende på arbetsmängden. Andra metoder är att flytta personal inom olika enheter i organisationen, enheter som inte nödvändigtvis finns på samma geografiska plats, eller att arbetstagarnas tid regleras med arbetstidskonton.

Arbetstagaren får finna sig i att följa med i pusslandet. De tekniska möjligheterna att precisionsbemanna har ökat avsevärt i och med att arbetsgivaren kan kräva tillgänglighet via sms eller e-post. Fackliga företrädare på central och lokal nivå vittnar därutöver om att arbets-

givarsidan i dag är skickligare i sina strategier för att öka arbetskraftens flexibilitet, samtidigt som man håller sig innanför de ramar som satts upp. Precisionsbemanning eller andra förfaranden som syftar till att fylla permanenta arbetsbehov med personal som ges otrygga villkor innebär inte ett formellt brott mot lagen om anställningsskydd.⁵ I vissa fall ges formella möjligheter att anställa på otrygga villkor även i kollektivavtal.

2.2. Kvinnors arbetsmarknad

Internationellt sett har Sverige ett högt kvinnligt arbetskraftsdeltagande och en hög sysselsättningsgrad för kvinnor. Familje- och välfärdspolitiken samt avskaffandet av sambeskattning av arbetsinkomster har haft stor betydelse för att underlätta kvinnors etablering på arbetsmarknaden, men trots det har kvinnor fortfarande en svagare anknytning till arbetsmarknaden än män. Kvinnors arbetskraftsdeltagande (79 procent) är något lägre än mäns (84 procent) i åldersgruppen 16-64 år. Både för män och kvinnor är sjukdom den vanligaste orsaken till att man står utanför arbetskraften. Den stora skillnaden finns i andelen hemarbetande. Knappt 40 000 kvinnor står utanför arbetskraften för att arbeta i hemmet, vilket motsvarar 6 procent av de kvinnor som inte befinner sig i arbetskraften. Det kan jämföras med drygt 1 000 män, eller 0,2 procent av män som står utanför arbetskraften. Om man tittar på gruppen som har fyllt 20 – och därmed kan antas ha lämnat gymnasieutbildning – är andelen kvinnor som står utanför arbetskraften på grund av hemarbete 8 procent.⁶

För gruppen kvinnor som etablerat sig på arbetsmarknaden framträder en bild där deras arbetsvillkor, inkomster, inflytande och utvecklingsmöjligheter skiljer sig från gruppen män. Det förekommer en tydlig horisontell genussegregering på den svenska arbetsmarknaden, som bland annat innebär att vissa sektorer är dominerade av kvinnor och andra av män. Det märks om man tittar på de vanligaste yrkena för kvinnor: 93 procent av undersköterskorna och sjukvårdsbiträdena, 82 procent av vårdbiträdena och personliga assistenter, samt 87 procent av barnskötarna är kvinnor. I vissa mindre yrkesgrupper, däribland kontors- och läkarsekreterare, är andelen kvinnor så hög som 97 procent. Män arbetar i stället som företagssäljare, programmerare eller långtradarförare – yrken där män utgör mer än 70 procent av de sysselsatta.⁷ En vertikal genussegregering förekommer också, vilket innebär att det är svårare för kvinnor än för män att avancera. Det får konsekvensen att kvinnor i högre utsträckning har låga befattningar och män har höga befattningar i privat sektor, där de flesta chefer finns. Kvinnor är däremot i högre grad än män chefer inom offentlig sektor, vilket sannolikt beror på att andelen kvinnor i offentlig sektor är mycket hög.⁸

Även sysselsättningsgraden är något lägre för kvinnor än för män – 73 respektive 77 procent.⁹ Mellan gymnasieutbildade kvinnor och män har sysselsättningsgapet ökat, från att ligga på omkring 4,5 procentenheter i slutet av 1990-talet till omkring 7 procent-

enheter 2010.¹⁰ Tittar man på arbetade timmar blir skillnaden ännu tydligare. Kvinnor utgör 48 procent av de sysselsatta, men står enbart för 43 procent av de arbetade timmarna. En del av denna skillnad kan förklaras av att kvinnor i större utsträckning arbetar deltid. Den genomsnittliga överenskomna arbetstiden för en man är i dag 39,5 timmar i veckan, mot kvinnors 35,2 timmar.¹¹ Med andra ord, även om kvinnor utgjorde hälften av de sysselsatta skulle de inte arbeta i samma utsträckning som män.

Medan heltid kan anses ha varit norm för män, har kvinnor sedan de började delta i arbetskraften i stor utsträckning arbetat deltid. I dag är 85 procent av de sysselsatta männen heltidsarbetande, motsvarande siffra för kvinnor är 60 procent.¹² Summerar man betalt och obetalt arbete råder dock inga större skillnader i total arbetstid mellan kvinnor och män. Det beror på att kvinnor tar ett större ansvar för hemarbetet, ett begrepp som inkluderar hushållsarbete men också till exempel omsorg av barn och inköp av varor till hushållet. I åldersgruppen 20-64 år lägger kvinnor nästan fyra timmar på obetalt arbete per dag, jämfört med tre timmar för män.¹³ Att betalt och obetalt arbete fördelas ojämnt mellan män och kvinnor påverkar kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden och förväntade inkomster på ett negativt sätt.

Tryggheten på arbetsmarknaden påverkas av många olika faktorer, men en viktig del är anställningsformen. En genomgående trend sedan mitten av 2000-talet för både kvinnor och män är att antalen vikariat har minskat, medan timanställningarna har ökat. År 2006 var antalen vikariat dubbelt så många som timanställningarna för kvinnor. I dag är 88 000 kvinnor anställda på vikariat och 83 000 timanställda. Motsvarande siffror för män är 33 000 och 57 000. Genus är alltså en faktor även i anställningsform, som summerat innebär att 17 procent av alla sysselsatta kvinnor i dag har en tidsbegränsad anställning, jämfört med 12 procent av sysselsatta män.¹⁴

Frågan om kvinnors ohälsa är starkt förknippad med situationen på arbetsmarknaden. Under 2000-talet har sjukfrånvaron minskat från en initialt hög nivå, men under hela tidsperioden har antalet sjukskrivna kvinnor varit fler än antalet sjukskrivna män. 2011 var 63 procent av sjukpenningmottagarna kvinnor och 37 procent män.¹⁵ Det finns flera tänkbara orsaker till att kvinnor är mer sjukfrånvarande än män. Den horisontella och vertikala segregeringen innebär att kvinnor och män befinner sig på olika arbetsplatser och har olika befattningar. Tittar man närmare på skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukskrivningar finner man dock att sjukfrånvaron är högre för kvinnor än män också inom samma yrkesgrupper, även om skillnaden har avtagit under 2000-talet.¹⁶

En tänkbar förklaring är att kvinnor i dag lönearbetar i större utsträckning än tidigare samtidigt som man tar det stora ansvaret för barn. Efter första barnets födelse ökar kvinnors sjukskrivning relativt mäns, en skillnad som kvarstår under 16 år. Skillnaden behöver inte enbart bero på att kvinnor har en sämre hälsa, utan skulle kunna vara ett resultat av att kvinnor har en sämre anknytning till arbetsmarknaden vilket sänker trösklarna för att sjukskrivna sig.¹⁷ Kvinnor dominerar även statistiken över sjuk- och aktivitetsersättning. 59 procent av de som mottog sjuk- eller aktivitetsersättning under

2011 var kvinnor. Skillnaden mellan män och kvinnor är marginell för yngre åldersgrupper. Det är efter 40 års ålder som diskrepansen blir starkare. Dessutom ökar skillnaden ju högre upp i åldrarna man kommer.¹⁸

Att kvinnor inte har samma villkor som män på arbetsmarknaden får givetvis ekonomiska konsekvenser, både på kort och på lång sikt. Kvinnor tjänar mindre än män och även om skillnaderna tidigare minskade, går arbetet mot jämlika löner långsamt framåt. 1996 tjänade kvinnor 92 procent av mäns löner, 2011 hade andelen ökat till 93 procent. Det innebär ett lönegap på 7 procentenheter. I siffran 93 procent har hänsyn tagits till skillnader i ålder, utbildning, arbetstid och vilken sektor man arbetar i. (Görs inte en sådan standardavvägning blir löneskillnaden 14 procentenheter.)¹⁹

Skillnaden 7 procentenheter brukar kallas för det oförklarade lönegapet. Detta skulle kunna bero på andra faktorer som också påverkar lönen, men som vi av olika anledningar inte kan mäta eller så kan det vara ett tecken på förekomst av lönediskriminering. Att lönegapet minskar till 7 procentenheter när vi tagit hänsyn till vissa faktorer innebär dock inte att vi enbart bör koncentrera oss på det oförklarade lönegapet. Yrkestillhörigheten är den viktigaste förklaringen till skillnaden i lön mellan män och kvinnor. Ju högre andel kvinnor i ett yrke, desto lägre löner. Det är dessutom så att i princip alla yrken som domineras av kvinnor har låga löner, till skillnad från mansdominerade yrken där det finns både högt och lågt betalda yrken.²⁰ Det är svårt att klarlägga varför kvinnodominerade yrken är sämre betalda, men värdediskriminering skulle kunna förklara det negativa sambandet mellan andelen kvinnor i ett yrke och dess lön. Värdediskriminering innebär att arbeten som i stor utsträckning utförs av kvinnor värderas lägre, vilket i sin tur leder till lägre löner inom dessa yrken. Att bevisa förekomsten av värdediskriminering är dock svårt. Avsaknaden av andra förklaringar och det faktum att kvinnor och män i dag är lika välutbildade och har ungefär lika lång arbetslivserfarenhet gör det dock troligt att värdediskriminering är en del av förklaringen.

2.3. Utrikes föddas arbetsmarknad

Sedan 1930-talet har Sverige haft en positiv nettomigration, vilket innebär att det är fler personer som har invandrat till Sverige än utvandrat. Immigrationens sammansättning har dock förändrats över tid. Efter andra världskriget och fram till 1970-talet var arbetskraftsmigrationen till Sverige omfattande. Sedan dess har anhörig- och flyktingmigration blivit allt vanligare. I dag utgör utrikes födda en betydande del av Sveriges befolkning.²¹

Utrikes födda har dock inte samma möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden som inrikes födda. Både arbetskraftsdeltagande och en sysselsättningsgrad är lägre än för inrikes födda. Stora skillnader finns dock inom gruppen utrikes födda, vilket understryker vikten av att titta närmare på vad som orsakar dessa skillnader mellan gruppen utrikes födda som helhet och inrikes födda. Inrikes födda har det högsta arbetskraftsdeltagandet, därefter kommer födda inom övriga Europa och lägst deltagande återfinns hos de födda utanför Europa.²² Tittar man på sysselsättningsgraden är den 64 procent för utrikes

födda i åldern 16-64 år, vilket innebär en skillnad på 13 procentenheter jämfört med inrikes födda. Sysselsättningsgapet mellan inrikes och utrikes födda är större för kvinnor, 17 procentenheter, än för män, 9 procentenheter.²³ Varifrån man migrerat har också betydelse. Utrikes födda från EU15+ och Latinamerika har ungefär samma sysselsättningsgrad som inrikes födda medan skillnaden är som störst för de från Asien och Afrika.²⁴

Återgår man till gruppen utrikes födda som helhet så varierar deras sysselsättningsgrad i högre utsträckning med konjunkturen än inrikes föddas sysselsättning. Under 1990-talskrisen minskade sysselsättningen för utrikes födda drastiskt i förhållande till inrikes födda. Sedan dess har sysselsättningsgapet minskat, särskilt under högkonjunkturen i mitten av 2000-talet. Finanskrisen ledde till att sysselsättningen för utrikes födda minskade igen, framför allt för män. Det verkar dock inte som om den senaste krisen drabbade utrikes födda i större utsträckning än inrikes födda, som var fallet under 1990-talskrisen.^{25 26}

En annan faktor som är starkt korrelerad med sysselsättningsgraden är vistelsetiden i Sverige. En längre vistelsetid i Sverige innebär en högre sannolikhet att vara sysselsatt. Det är dock svårt att dra slutsatser om detta samband eftersom vistelsetiden på grund av immigrationens ändrade sammansättning samvarierar med ursprungsland. Det finns dock indikationer på att sambandet inte gäller utrikes födda kvinnor i lika hög grad som utrikes födda män.²⁷

Orsaken till migration är en viktigare förklaringsfaktor än ursprungsland när det gäller etableringen på arbetsmarknaden. Arbetskraftsmigranter har lättare att hitta ett jobb på den svenska arbetsmarknaden jämfört med till exempel flyktingar och deras anhöriga.²⁸ För flyktingar och skyddsbehövande tar etableringen ofta lång tid. Preliminära siffror visar att det är först efter fyra år som hälften av denna grupp har fått sin första sysselsättning. Efter tio års vistelse i Sverige har dock 90 procent av både flyktingar och anhöriga haft en sysselsättning. Det tyder på att det huvudsakliga problemet är en lång etableringstid, snarare än exkludering från arbetsmarknaden. För gruppen som migrerar till Sverige av familjeskäl är det framför allt hos kvinnor man ser en fördröjd etablering på arbetsmarknaden.²⁹

Viktiga faktorer för sysselsättningsgraden hos utrikes födda (såväl som inrikes födda) är utbildningsnivå och genus. Detta innebär att det finns en grupp som skiljer ut sig med en särskilt låg sysselsättningsgrad: kvinnor födda utanför Europa med förgymnasial utbildning. I denna grupp är mindre än en tredjedel sysselsatta, vilket kan jämföras med en sysselsättningsgrad på omkring hälften för motsvarande grupp född i övriga Europa och två tredjedelar för inrikes födda.³⁰

Även när det gäller förvärvsinkomster framträder en tydlig skillnad. Medianinkomsten för en inrikes född kvinna är 251 329 kronor jämfört med 174 806 kronor för en utrikes född kvinna. Motsvarande siffror är 315 981 kronor för en inrikes född man och 221 726 kronor för en utrikes född man. Medianinkomsten bland utrikes födda ökar med tiden man levtt i Sverige.³¹ Skillnaderna i arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad kan vara en förklaring till att risken för att hamna i ekonomisk fattigdom är högre bland utrikes födda, i synnerhet för de som är födda utanför EU. Inom

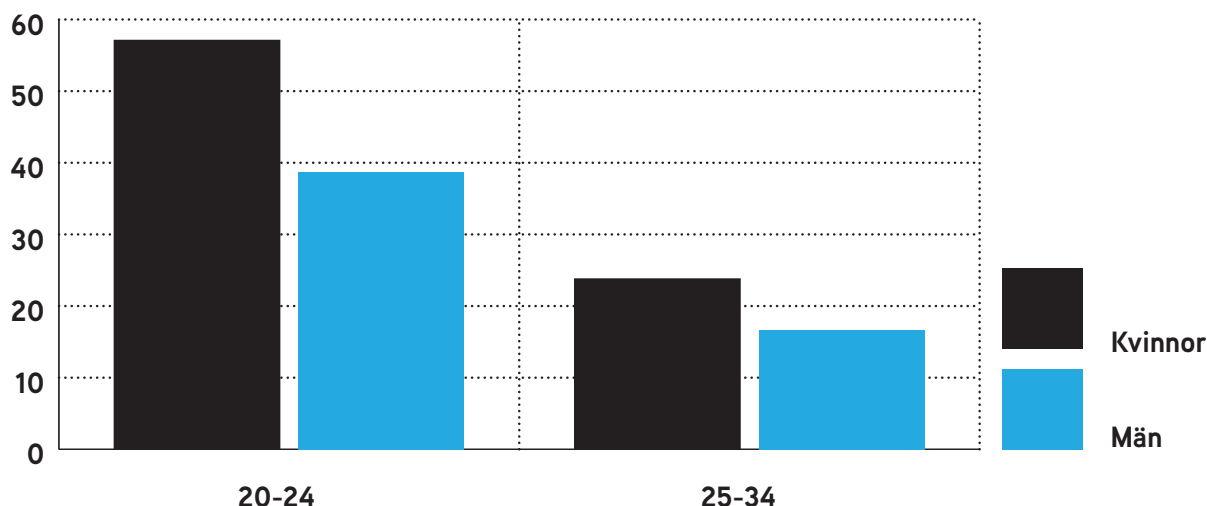
gruppen födda utanför EU har drygt 30 procent en inkomst efter skatt under 60 procent av medianinkomsten, det vill säga den undre gränsen för risk för fattigdom.³²

En särskilt utsatt position på arbetsmarknaden har de så kallade papperslösa. Det handlar om individer som av någon anledning inte har tillstånd att vistas i Sverige, till exempel för att de inte har sökt uppehållstillstånd eller fått avslag på en asylansökan. Det är svårt att veta hur många papperslösa det finns i Sverige, men enligt uppskattningar rör det sig om 10 000 - 50 000 individer.³³ Frågan om papperslösas rätt till vård har diskuterats en del, medan mindre uppmärksamhet riktats mot situationen på arbetsmarknaden. Eftersom det är olagligt att arbeta i Sverige utan arbetstillstånd har dessa individer ofta svårt att försörja sig, och avsaknaden av arbetstillstånd innebär att arbetsrättens tillämpbarhet är oklar. Papperslösa är ofta hänvisade till den informella, eller svarta, arbetsmarknaden där deras position kan utnyttjas av oseriösa arbetsgivare. Denna situation ger upphov till en skev maktsituation, där den papperslöse har svårt att kräva en bra arbetsmiljö och en rimlig ersättning för utfört arbete eftersom hen riskerar att utvisas om det uppmärksammas att olagligt arbete utförts. Alldeles nyligen presenterade regeringen en proposition som framför allt handlar om sanktioner mot arbetsgivare som anställer personer utan tillstånd att vistas i Sverige. I propositionen föreslås också att det ska fastslås i lag att en papperslös individ vid tvist med arbetsgivaren har rätt till lön och ersättning för utfört arbete, och att lönen ska motsvara den minimilön som följer av kollektivavtal eller i enlighet med praxis i branschen. Dessutom ska arbetet räknas som att ha utförts på heltid i tre månader.³⁴

2.4. Ungas arbetsmarknad

I gruppen unga och unga vuxna på den svenska arbetsmarknaden är det relativt vanligt att ha en anställning som inte innebär en tillsvidareanställning. Det är en stor förändring jämfört med 1990-talets början. I åldersgruppen 20-24 år har i dag nästan 40 procent av män och nästan 60 procent av kvinnor en tidsbegränsad anställning. I åldersgruppen 25-34 är andelen män med en tidsbegränsad anställning drygt 15 procent av de anställda. Bland kvinnor i samma åldersgrupp har nästan 25 procent en tidsbegränsad anställning.³⁵ En bidragande faktor är att unga i dag i högre utsträckning anställs inom servicesektorn, där lönerna är lägre och villkoren sämre, jämfört med industrin.

Unga människor, procent tidsbegränsat anställda av alla anställda



Sedan 2006 har antalet personer i gruppen 16-24 år som har en tidsbegränsad anställning inte varierat nämnvärt. Däremot har förändringar skett inom gruppen. 2006 hade 21 procent av de tidsbegränsat anställda 16–24-åringarna en timanställning. I dag är de 29 procent. Tillsammans med de som kallas vid behov, en grupp som legat relativt still, utgör de över 50 procent av de unga som har en tidsbegränsat anställning. Samtidigt har andelen vikariat minskat.³⁶

Anställningsformen visar sig ha betydelse för individens agerande på arbetsmarknaden. Sedan 1990 har unga människors fackliga anslutningsgrad stadigt minskat. Bland arbetare i åldern 16-24 har anslutningsgraden minskat från 75 procent i mitten av 1990-talet, till drygt 35 procent i dag. De utgör dessutom en grupp där medlems-tappet inte har bromsats in, till skillnad från äldre grupper av arbetare. Den vanligare förekomsten av tidsbegränsade anställningar är en förklaring. Bland de unga arbetare som har en tidsbegränsad anställning är bara 28 procent, alltså inte ens var tredje, medlem i ett fackförbund, jämfört med 48 procent, det vill säga nästan hälften, av de med en tillsvidareanställning.³⁷ Bland arbetarna mellan 16 och 24 år skiljer kvinnor ut sig med en lägre anslutningsgrad. Sannolikt finns ett samband med att en stor del av kvinnor på svensk arbetsmarknad arbetar inom servicesektorn.

Arbetslösheten är dessutom högre bland yngre på arbetsmarknaden – i gruppen 15-24 år är den över 28 procent.³⁸ Orsakerna bakom ungdomsarbetslösheten är inte klarlagda. Unga vuxna är i regel arbetslösa i kortare perioder än andra och det är framför allt en ökning i kortvariga arbetslöshetsperioder bland unga vuxna som ligger bakom de stigande talen.³⁹ Detta innebär dock inte att de höga siffrorna inte utgör ett problem.

En del av de som räknas in i ungdomsarbetslösheten utgörs av studenter som söker arbete. I den mån det handlar om studenter som söker extraarbete kan avsaknaden av arbete innebära en sämre försörjning under studietiden, men behöver inte säga något om individens förutsättningar på arbetsmarknaden efter att studietiden är avslutad. I gruppen 16-19 år studerar många fortfarande på gymnasiet och majoriteten av de arbetslösa i denna åldersgrupp är heltidsstudenter. I åldersgruppen 20-24 år finns en betydande del av de arbetslösa som

bedriver heltidsstudier, men en fjärdedel av dessa betraktar inte sig själva i första hand som studenter. Detta kan vara en indikation på att man fortsätter studera för att man inte lyckas hitta ett arbete. I samma åldersgrupp finns dock en stor grupp arbetslösa som inte bedriver studier. I det övre åldersspannet, 25-29 år, är arbetslösheten lägre än för de yngre grupperna men här finns också färre heltidsstudenter.⁴⁰

Det är framför allt för de som bedriver studier i avsaknad av arbete och för de som helt saknar sysselsättning som arbetslösheten kan utgöra ett problem om det innebär att de inte lyckas etablera sig på arbetsmarknaden. Situationen är särskilt problematisk för de som saknar gymnasieutbildning, en grupp som har svårt att få fotfäste på dagens arbetsmarknad.⁴¹

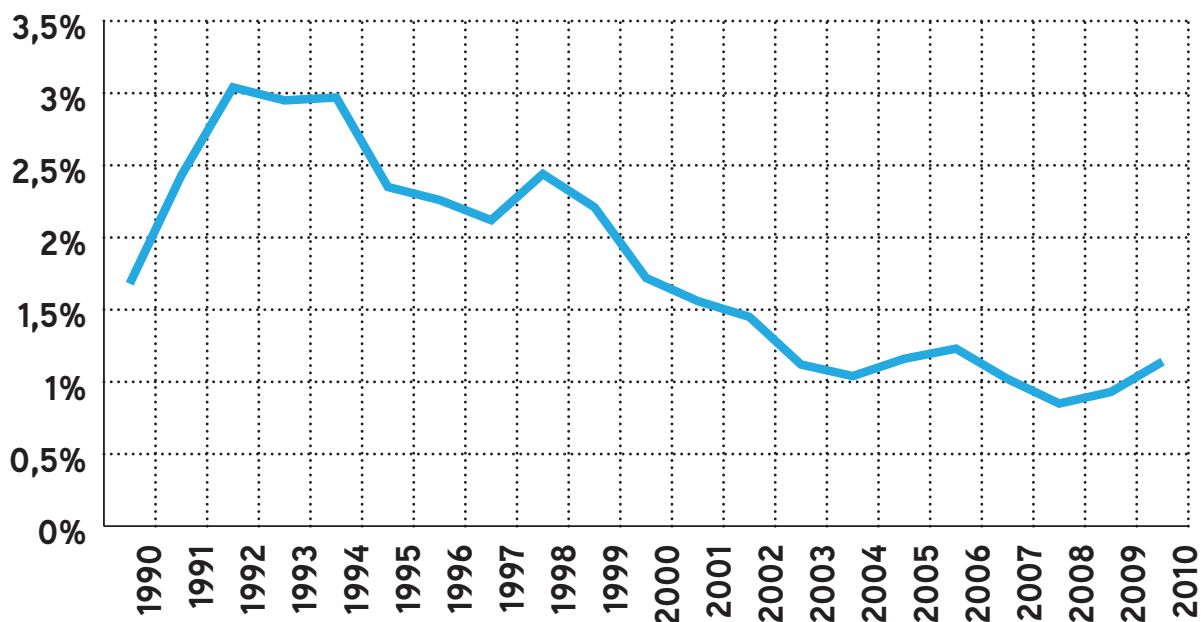
En delförklaring till den höga arbetslösheten skulle kunna vara att unga i dag i högre utsträckning är otruggt anknutna till arbetsmarknaden, vilket innebär att perioder av arbete avlöses av perioder utan arbete.⁴² Detta leder till en högre friktionsarbetslöshet, som driver upp den totala ungdomsarbetslösheten. Det är dock problematiskt om det innebär att ungdomar som försöker etablera sig på arbetsmarknaden ständigt hoppar mellan osäkra anställningar och korta arbetslöshetsperioder.

2.5. Den aktiva arbetsmarknadspolitiken

Den aktiva arbetsmarknadspolitiken har varit en central del av svensk politik under lång tid. Att fullt ut redogöra hur den har manifesterats genom åren saknas det här plats för, men insatserna kan sorteras in i tre grupper: Arbetsmarknadsutbildning, förmedlingsåtgärder och subventionerad sysselsättning. Inom grupperna återfinns i sin tur en rad olika typer av insatser och aktiviteter. Vilken sorts insatser som passar bäst för en viss typ av människor och under ett visst konjunkturläge är föremål för ständig diskussion. Generellt kan sägas att behovet av aktiv arbetsmarknadspolitik ökar när konjunkturen vänder nedåt, eftersom fler personer hamnar i arbetslöshet. Samtidigt finns det forskning som tyder på att kvalitén riskerar att urholkas när alltför många personer strömmar in i samma insats.

Under de senaste 25 åren har den svenska statens utgifter som går till aktiv arbetsmarknadspolitik minskat från omkring 2 procent av bruttonationalprodukten (BNP) till omkring 1 procent i dag.⁴³ Under 1990-talets första hälft ökade den till omkring 3 procent, bottennoteringen är 2008, då 0,85 procent av BNP satsades på aktiv arbetsmarknadspolitik. Jämfört med andra OECD-länder har Sverige historiskt satsat en större andel av BNP på aktiv arbetsmarknadspolitik, men det är en skillnad som har minskat under 2000-talet.

Utgifter för aktiv arbetsmarknadspolitik som andel av BNP, procent



Arbetsmarknadsutbildning

Under krisåren i början av 1990-talet ökade arbetslösheten avsevärt. Den socialdemokratiska regeringen svarade med kraftigt utbyggda åtgärder, bland annat genom en stor ökning av antalet personer i arbetsmarknadsutbildningar. I efterhand har utvärderingar visat att de positiva effekterna inte var särskilt stora, något som sannolikt har med de stora volymökningarna att göra. Fler personer i insatserna ökar risken för bristande kvalitet, vilket minskar chansen att en hög andel får ett arbete genom insatsen, i synnerhet om arbetstillfällena är färre. En annan bidragande faktor var troligen att vissa aktiviteter kvalificerade deltagarna till nya a-kasseperioder, vilket fick till följd att personer gick mellan utbildningsinsatser och arbetslöshet under långa perioder (en möjlighet som togs bort 2001).

Utvärderingar av arbetsmarknadsutbildningarna under 2000-talet visar på mer positiva resultat. Förklaringen till det handlar både om att behovet av arbetskraft var större, vilket gjorde det enklare att skraddarsy utbildningarna, och om att utformningen av insatserna gav högre kvalitet.⁴⁴ Man kan med andra ord inte säga att arbetsmarknadsutbildningar är en ineffektiv insats i sig, vilket är en slutsats som tidigare dragits när 1990-talets mindre verkningfulla insatser utvärderats. I dagsläget ökar antalet platser i arbetsmarknadsutbildningar, efter att ha minskat sedan slutet av 1990-talet, både i termer av antal deltagare och andel av de konjunkturberoende programmen inom den aktiva arbetsmarknadspolitiken.⁴⁵ Det finns dock utrymme för att ytterligare öka antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildningar, särskilt med tanke på den höga arbetslösheten. Dessutom bör arbetslösa som saknar gymnasiekompetens erbjudas möjligheter att studera in en sådan, utan att behöva lånefinansiera utbildningen. Detta då avsaknad av gymnasiekompetens markant ökar risken för arbetslöshet.⁴⁶

Förmedlingsåtgärder

När det gäller förmedlingsåtgärder har det hänt en del på senare år. Arbetsförmedlingen i sin nuvarande form tillkom 2008 och har under de senare åren fått ett utökat uppdrag. En av de mer omfattande är arbetet med den så kallade etableringsreformen, som trädde i kraft i december 2010. Reformen innebär att Arbetsförmedlingen har ett samordnande ansvar för nyanlända flyktingars etablering, vad gäller sysselsättning, undervisning i svenska samt boende. Tidigare låg en stor del av ansvaret på kommunerna. En annan betydande förändring är att Arbetsförmedlingen 2010 gavs en ny roll i och med den borgerliga regeringens sjukförsäkringsreform. Arbetsförmedlingen ansvarar för de vars ersättningsdagar med sjukpenning eller aktivitetsersättning tar slut, det vill säga de som "utförsäkras". Den som utförsäkrats erbjuds så kallad arbetslivsintroduktion. Aktiviteterna är individuellt anpassade, med syftet att förbereda deltagaren för att delta i Arbetsförmedlingens olika program och insatser. Arbetsförmedlingen uppger att 27 procent av deltagarna har kommit i arbete sedan 2010, men då räknas även de som har en tidsbegränsad anställning, arbetar deltid och/eller har någon form av subventionerad sysselsättning.

En annan förmedlingsinsats som har tillkommit under senare år är jobbcoachning, som inleddes 2008. Syftet är att coacher hos Arbetsförmedlingen eller hos en extern aktör ska hjälpa den arbets sökande med cv och intervjuförberedelser, men även förmedla kontakter som kan leda till arbete och matcha den sökande mot arbetsmarknadens behov. Fram till 2012 hade 275 000 personer omfattats av insatsen, till en kostnad av 2,6 miljarder kronor. En majoritet av de som deltog i insatsen uppger själva att de var nöjda med den. Däremot går det inte att finna stöd för att jobbcoachningen har en stor effekt på möjligheterna att på längre sikt hitta en varaktig sysselsättning. De grupper som fått ut mest av coachningen tog del av insatsen under 2009, då deltagarantalet var mindre och konjunkturen mer gynnsam. På längre sikt har det visat sig att deltagare i insatsen är inskrivna på Arbetsförmedlingen i samma utsträckning som de som inte deltagit i jobbcoachning.⁴⁷

Sammanfattningsvis kan man säga att Arbetsförmedlingens uppgift är mer omfattande och komplex än tidigare. Men det beror inte bara på att det utökade uppdraget skapar nya utmaningar. En av den svenska arbetsmarknadsmodellens kärnor är en ständigt ökande produktivitet och en jämn tillförsel av nya innovationer. Det i sin tur leder till att företag som inte kan konkurrera slås ut, för att lämna plats åt företag med högre produktivitet. Konsensus bland arbetsmarknadens aktörer har länge varit att det i stort är en modell värt att bevara och vårda. Men det ställer högre krav på förmedlingsinsatserna, särskilt i ett läge där arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer själva tar ett stort ansvar för omställningen när verksamheter slås ut och personer behöver slussas till ett nytt arbete. Konsekvensen riskerar då nämligen att bli att de personer som Arbetsförmedlingen tar emot i högre utsträckning är de som inte fångats upp av sådan omställning, och därför kan antas stå längre från arbetsmarknaden.

Subventionerad sysselsättning

Debatten om den aktiva arbetsmarknadspolitiken har de senare åren i hög utsträckning berört den del som kan sorteras in under subventionerad sysselsättning. I korthet innebär en subventionerad sysselsättning att en arbetstagare utför uppgifter hos en arbetsgivare samtidigt som arbetsgivaren inte betalar en vanlig lön till personen. I stället kan arbetsgivaren få olika typer av anställningsstöd för att ha personen placerad på arbetsplatsen. Sysselsättningen kan även innebära praktik, vilket brukar innefatta (helt eller delvis) uppgifter som i mindre grad liknar reguljära arbetsuppgifter. Syftet med subventionerad sysselsättning är att underlätta övergången från arbetslöshet till arbete. Åtgärden riktas ofta i första hand till långtidsarbetslösa.

Anledningen till att subventionerade sysselsättningar hamnat i debattljuset är jobb- och utvecklingsgarantin, en reform som trädde i kraft i juli 2007. Jobb- och utvecklingsgarantin vänder sig till de som uppfyller något av följande kriterier: Förbrukat 300 ersättningsdagar i a-kassan (75 dagar för ensamstående föräldrar med deltidsarbete), saknar a-kassa och har varit arbetssökande och inskriven på Arbetsförmedlingen i 14 månader, har deltagit i jobbgarantin för ungdomar i 15 månader, har deltagit i arbetslivsintroduktion och fyllt 25 år, eller har beviljats utslussningsåtgärder från fängelse/är villkorligt frigiven i första året av prøvotiden.

Med andra ord riktar sig insatsen till personer som varit borta från arbetsmarknaden en längre tid. Jobb- och utvecklingsgarantin har tre faser, där de två första handlar om jobbsökande respektive jobbsökande kombinerat med arbetsträning eller arbetspraktik. Fas 3 innebär en anordnad sysselsättning hos en arbetsgivare, med uppgifter som inte utgör ett arbete som finns på den reguljära arbetsmarknaden. På så sätt går det att se likheter med en socialdemokratisk reform från 2006, plusjobb, som den borgerliga regeringen la ner vid regerings-tillträdet. Plusjobben innebar arbetsuppgifter, främst i offentlig sektor, som normalt inte utförs på grund av begränsade ekonomiska resurser eller som dragits in vid tidigare besparingar.⁴⁸ En skillnad är dock att de med ett plusjobb garanterades avtalsenlig lön.

Fas 3 har fått omfattande kritik, grundad i att verksamheten upplevs ha litet värde för den som placerats i åtgärden, samtidigt som ersättningen i många fall är låg eller obefintlig. (Kritiken mot plusjobben var långt från lika omfattande.) Den som inte är kvalificerad till a-kassa kan inte få aktivitetsstöd i fas 3, utan hänvisas till att söka försörjningsstöd hos sin kommun. Fas 3 har dessutom genom sin konstruktion omöjliggjort andra aktiviteter som skulle kunna vara gynnsamma i arbetssökarsyfte, såsom att delta i studie-medelsberättigade kurser utanför tiden på den anvisade arbetsplatsen. I mars 2013 var nästan 35 000 personer anvisade till fas 3, en ökning med 13 procent jämfört med mars 2012. En allt större andel av de som befinner sig i jobb- och utvecklingsgarantin hamnar i fas 3.

En subventionerad sysselsättning som till skillnad från fas 3 uppvisar positiva resultat är nystartsjobben, en subventionsform som infördes 2007. Ett nystartsjobb innebär att en arbetslös person ges ett arbete till avtalsenlig lön, där arbetsgivaren får en statlig subvention

motsvarande två arbetsgivaravgifter. Subventionen ges under lika lång period som personen som anställs har varit arbetslös. Nystartsjobb har visat sig vara mest effektiva för personer som har varit borta från arbetsmarknaden i mer än tolv månader.⁴⁹ Till skillnad från exempelvis fas 3 eller plusjobb innebär nystartsjobb att personen utför arbetsuppgifter det finns ett behov av på den reguljära arbetsmarknaden.

Undanträngningseffekter och andra risker med subventionerad sysselsättning

De mer positiva resultaten från nystartsjobb är dock även de omgärdade av diskussion. En effekt av i stort sett all subventionerad sysselsättning är undanträngning. Med det menas att en person som arbetsgivare kan ta emot tillsammans med ett stöd, gör att en annan person som i vanliga fall skulle ha anställts får stå tillbaka. Undanträngningseffekten för nystartsjobb är 63 procent. Två tredjedelar av de som får ett nystartsjobb skulle ha hittat ett arbete oavsett.⁵⁰ Just nystartsjobben är dessutom en relativt ny reform, vilket gör att effekterna av reformen inte har utvärderats på lång sikt.

Det finns alltså uppenbara nackdelar i undanträngningseffekter. Dels innebär de att nettoeffekten av åtgärden ”subventionerad sysselsättning” på arbetslösheten minskar – en person som ges en sysselsättning innebär inte automatiskt att arbetslösheten minskar med en person. Dels innebär det en risk för att lönerna i den sektor som subventioneras pressas nedåt, då fler konkurrerar om samma jobb, dessutom på olika villkor. Å andra sidan går det att argumentera för att undanträngningseffekterna i första hand drabbar de som står närmre arbetsmarknaden än de långtidsarbetslösa som ofta är målet för subventionsinsatser. Det är mindre skadligt, då de som står närmre arbetsmarknaden generellt har större chanser att få ett nytt arbete vid arbetslöshet. Samtidigt tyder mycket på att effekten för den som har en subventionerad sysselsättning ökar ju mer sysselsättningen liknar ett arbete som de facto finns på arbetsmarknaden, i motsats till om sysselsättningen innebär arbetsuppgifter en arbetsgivare annars inte skulle ha anställt någon för att utföra.⁵¹ Ur det perspektivet finns det mer för samhället att vinna på att erbjuda långtidsarbetslösa subventionerad sysselsättning som innebär ett riktigt jobb jämfört med att placera dem i fas 3 eller i plusjobb, även om det innebär en större undanträngningseffekt.

Ett annat potentiellt problem med subventionerad sysselsättning över huvud taget är att det ger oseriösa arbetsgivare en möjlighet att exploatera de personer de tar emot, vilket riskerar att både snedvrider konkurrens och dumpa löner. Oseriösa arbetsgivare kan utnyttja subventionerade anställningar på flera sätt. Ett är att låta en större del av personalstyrkan utgöras av subventionerat anställda, vilket sänker lönekostnaderna och ger en arbetsplatsammansättning av personer som kan tänkas ha en svagare anknytning till arbetsmarknaden och därmed också till fackliga organisationer. En annan metod är att säga upp personal och tillsätta subventionerat anställda på samma arbete. Sådant förfarande innebär visserligen en osaklig uppsägning, vilket inte är tillåtet enligt lagen om anställningsskydd. Vad lagen om anställningsskydd säger är dock inte alltid något oseriösa arbetsgivare bryr sig om.

Möjligheterna för oseriösa arbetsgivare att sko sig på personer med svag anknytning till arbetsmarknaden bör inte ses som ett negativt betyg för idén om subventionerad sysselsättning i sig. De är snarare ett mått på hur väl en specifik subvention är utformad och hur kontrollen av arbetsgivarna är beskaffad. Det finns uppenbara tecken som tyder på att förbättringar rörande de subventionsmöjligheter som just nu existerar är möjliga.

2.6. Förändringar i omvärlden

Det är oundvikligt att beröra omvärlden i en rapport om svensk arbetsmarknad och politiken som kopplas till densamma. Globaliseringens processer har på flera sätt radikalt omvandlat möjligheterna och utmaningarna för den svenska arbetsmarknaden. Sveriges ekonomi är liten och öppen, vilket kan vara både gynnsamt och försvårande. Globalt ligger arbetslösheten på rekordnivåer, samtidigt som arbetskraftsutbudet ökar, i och med att stora ekonomier som Kina, Indien, Brasilien och Ryssland succesivt allt mer blir en del av den globala ekonomin. Tjänstesektorn anställer en allt större del av den globala arbetskraften. Samtidigt försvagas rätten till kollektiva förhandlingar och konflikträtten på flera håll i väst. Parallellt minskar den fackliga organisationsgraden.⁵²

I Europa råder sedan flera år en ekonomisk kris, som följt av krisen inom den finansiella sektorn i USA, som utlöstes 2008. I kombination med upprepade politiska beslut om åtstramningar i den offentliga ekonomin i flertalet länder i Europa, har krisen lett till en kraftig minskning av tillväxten. Europa, dit majoriteten av den svenska exporten går, har stagnerat. Makthavare inom politik och finanssektorn har försökt förklara problemen med att länder i Europa har drivit en oansvarig ekonomisk politik, men det är långt från hela sanningen. I fallet Grekland stämmer det att statsmakterna under lång tid friserat siffrorna, men i Grekland såväl som i övriga Europa har banker och andra finansiella institut en stor del av skulden att bära. Alldeles oavsett har situationen nu eskalerat till ett läge där det inte finns någon smärtfri väg ut.

I debatten om den ekonomiska krisen talas det ofta om att Tyskland klarat sig väl, att den tyska ekonomiska politiken borde stå som förebild. Det är en sanning med modifikation. Den tyska ekonomin står sig bra, jämfört med många andra europeiska länder. Men den tyska tillväxten är inte många tiondels procentenheter över 0. Och på den tyska arbetsmarknaden är nu en fjärdedel av alla anställningar otrygga eller på deltid.⁵³ Över 20 procent av de tyska arbetstagarna på arbetsplatser med tio eller fler anställda har ett låglönejobb, det vill säga ett arbete med mindre än två tredjedelar av medianlönen. Bland de utan kollektivavtal är siffran över 30 procent. Bland de med en otrygg anställning i Tyskland har hälften ett låglönejobb.⁵⁴

Allt detta påverkar svensk arbetsmarknad. De senare åren har inneburit en tillväxt i yrken med lägre kvalifikationskrav och lägre lönenivåer. Det är en förändring jämfört med åren före 2008 – under 2000-talet karaktäriserades jobbtillväxten snarare av att kvalificerade jobb ökade.⁵⁵ Förändringar i regelverket kring omställning, som beskrivs längre fram i den här rapporten, uppmanar dessutom

personer i arbetslöshet att ta första bästa anställning som de kan hitta, snarare än en anställning som matchar personens kompetenser. Det är en utveckling som hämmar hög produktivitet, och därmed tillväxten.

Utvecklingen sker samtidigt som den borgerliga regeringen har drivit en arbetsmarknadspolitik där delar av arbetsmarknaden med lägre löner, såsom restaurangbranschen och hemstädningsektorn, subventioneras. I den politiska debatten heter det stundtals att Sverige behöver "anpassa sig till internationella förhållanden", vilket betyder att fler låglönejobb bör skapas. När det gäller svenska förhållanden stämmer detta emellertid inte. Tvärtom finns det stöd för att en bibehållen högre nivå gällande de lägsta lönerna gör att produktiviteten i den svenska ekonomin ökar.⁵⁶

Ytterligare en utmaning relaterad till globaliseringen av ekonomin, men som inte är relaterad till konjunkturer på samma sätt, är kulturkrockar mellan utländska ägare och institutionerna på den svenska arbetsmarknaden. Fackförbundens roll och kollektivavtalens betydelse är stundtals främmande för ägare som har vant sig vid svagare fack på hemmaplan. Konsekvensen riskerar att bli ett infekterat samarbetsklimat och bristande respekt för de lagar, normer och rättigheter som gäller på den svenska arbetsmarknaden.

Del 3. Arbetsmarknadens parter

3.1. Kollektivavtalen

Den svenska arbetsmarknaden karaktäriseras av att den i mycket hög grad täcks av kollektivavtal. Med det menas att de allra flesta löntagarna – omkring 90 procent – omfattas av ett kollektivavtal på sin arbetsplats. Det är emellertid en tillbakagång från mitten av 2000-talet, då 94 procent hade kollektivavtal. I offentlig sektor är täckningsgraden 100 procent, vilket innebär att minskningen skett inom den privata sektorn, där täckningsgraden 2005 låg på 90 procent, en siffra som i dag har minskat till 85 procent.⁵⁷

Kollektivavtalen på den svenska arbetsmarknaden träffas mellan företrädare för arbetstagarna och arbetsgivarna – mellan fackförbund respektive arbetsgivarorganisationer. I kollektivavtalen anges lägstanivån för löner och löneökningar, anställningsvillkor, villkor vid uppsägning, semesterersättningar, tjänstepension, hur tvister ska lösas och en rad andra regleringar. Ett kollektivavtal kan omfatta en enskild arbetsplats eller en hel bransch. Kollektivavtal tecknas för olika perioder, vanligen mellan tolv och 36 månader. Ofta sammanfaller tidpunkten för när viktigare avtal ska tecknas och den period då detta sker brukar kallas avtalsrörelse. 2012 tecknades ungefär 500 kollektivavtal på svensk arbetsmarknad.

Det finns många fördelar med kollektivavtal. Framför allt bidrar de till en förutsägbarhet som gör det lättare för alla parter att verka på arbetsmarknaden. Arbetstagare vet vilken lön och vilka övriga ersättningar och rättigheter som gäller. Arbetsgivaren kan planera sina kostnader. På central nivå kan parterna omförhandla exempelvis delar av lagen om anställningsskydd. Över huvud taget innebär kollektivavtal att de berörda parterna i stor utsträckning sätter ramarna utan att staten har en stor roll.

Fördelen med det är att parterna kan antas bättre känna till de specifika förutsättningar och utmaningar som råder inom en specifik bransch, vilket innebär att partsgemensamma överenskommelser är att föredra över lagstiftning, som av nödvändighet ser likadan ut oavsett bransch. I och med att ägarskapet för kollektivavtalet ligger hos parterna, innebär det dessutom att parterna har ett starkt egenintresse av att nå hållbara kompromisser. Genom kompromisser förbättras förutsättningarna för långsiktig produktivitet, vilket gynnar både arbetstagare och arbetsgivare (samt även staten). När kollektivavtal är tecknat råder dessutom fredsplikt, vilket innebär att det är förbud mot konfliktåtgärder, såsom strejker och lockouter.

3.2. Fackförbunden

En stor andel av de svenska löntagarna, 71 procent, har ett fackligt medlemskap. Förbunden anslutna till de tre stora fackliga centralorganisationerna – LO, TCO och Saco – har sammanlagt omkring 3,3 miljoner medlemmar. Fackförbunden i Sverige har traditionellt haft en hög organisationsgrad, jämfört med andra länder.

Organisationsgraden har ett par tydliga mönster. Den är högre på större arbetsplatser och högre på arbetsplatser utanför rikets tre största städer. Bland tjänstemän är organisationsgraden 73 procent, bland arbetare 71 procent.⁵⁸ (Fram till 2010 var arbetarna organiserade i högre grad.) Bland de som har en tillsvidareanställning är omkring 74 procent organiserade. Bland de som har en tidsbegränsad anställning är förhållandet annorlunda – 57 procent är inte medlemmar i något fackförbund.⁵⁹ Organisationsgraden skiljer sig även mellan branscher. Stat, kommun, landsting och tillverkningsindustri har en organisationsgrad på cirka 80 procent eller mer, medan parti- och detaljhandel och övrig privat service ligger omkring 60 procent, för att ge ett par exempel. Även genus spelar roll. Bland arbetarna mellan 16 och 24 har kvinnor en lägre organisationsgrad, medan kvinnor i arbetaryrken har en högre organisationsgrad i övriga åldersgrupper.⁶⁰

Ålder är en ytterligare faktor som spelar roll för organisationsgraden. Unga människor är i dag i hög grad inte organiserade, vilket innebär en förändring över de senaste 25 åren. I gruppen arbetare i åldern 16-24 har organisationsgraden minskat från 75 procent i mitten av 1990-talet, till drygt 35 procent i dag.⁶¹ Åldersgruppen 16-24 utgörs till drygt tre fjärdedelar av arbetare.⁶² Bland de unga arbetare som har en tidsbegränsad anställning är organisationsgraden 28 procent, jämfört med 48 procent av de med en tillsvidareanställning.⁶³ Anknytningen till arbetsmarknaden är över huvud taget en viktig faktor för organisationsgraden. Bland de på arbetsmarknaden som har en otrygg anlitandeform är drygt 18 procent medlemmar i ett LO-förbund, 14 procent medlemmar i ett TCO-förbund och drygt 8 procent medlemmar i ett Sacoförbund.⁶⁴

Under det senaste två decennierna har organisationsgraden fallit, efter att ha nått en höjdpunkt 1994, då organisationsgraden var 86 procent. Orsakerna är flera. Konjunkturen spelar roll – i högkonjunktur lämnar en del medlemmar fackförbunden och vice versa i lågkonjunktur. En trend på arbetsmarknaden som högst sannolikt har bidragit är minskningen av antalet arbetstillfällen i tillverkningsindustrin.

Nya jobb har i stället i hög grad skapats i privat servicesektor, där organisationsgraden traditionellt är lägre. Det behöver dock inte betyda en faktisk ökning av en viss typ av jobb. En del av servicesektorns tillväxt har att göra med vertikal desintegration, vilket innebär att produktionen hos en arbetsgivare delas upp i enheter, där vissa enheters arbete läggs ut på andra företag. De som tidigare arbetade åt en större arbetsgivare gör nu samma sak, men hos en mindre arbetsgivare – dock ibland fortfarande på den större arbetsgivarens arbetsplats. För den fackliga organisationsgraden är det negativt, eftersom den generellt är lägre på mindre arbetsplatser. Dessutom är det svårare för löntagarna

att organisera sig kring gemensamma problem när arbetsgivarna inte längre är densamma.⁶⁵

Men det är inte bara strukturomvandling som ligger bakom minskad organisationsgrad. Även politiska beslut spelar roll. Den borgerliga regeringens reformering av a-kassan 2007, vilka beskrivs mer i detalj i kapitel 4, fick till effekt att avgifterna höjdes och ersättningen sänktes. Dessutom slopades den 25-procentiga skattereduktionen av den fackliga avgiften. Under 2007-2009 tappade LO-förbunden som en följd av fördyringarna 14 procent av sina medlemmar.⁶⁶ (TCO- och Sacoförbunden drabbades inte lika hårt, även om a-kassor knutna till TCO-förbund tappade medlemmar till a-kassor knutna till Sacoförbund.)

3.3. Arbetsgivarorganisationerna

På samma sätt som arbetstagare i Sverige är organiserade i förbund och centralorganisationer, är arbetsgivarsidan det. De större och mer inflytelserika organisationerna är Svenskt näringsliv (som organiserar privata företag), Sveriges kommuner och landsting (SKL, intresseorganisation för landstingen, kommunerna och regionerna) och Arbetsgivarverket (organisationen för statliga arbetsgivare, däribland myndigheter och affärsverk). Inom Svenskt näringsliv finns även en rad organisationer som i sig är tongivande i debatten och viktiga aktörer i avtalsförhandlingar. Bland dem finns Almega, Industriarbetsgivarna, Svensk Handel och Teknikarbetsgivarna.

Arbetsgivarorganisationerna är inne i en positiv trend. Sedan 2006 har exempelvis antalet medlemsföretag i Svenskt näringsliv ökat med 13 procent. Att bara se till antalet medlemsföretag är dock något missvisande, då många småföretag inte är medlemmar, vilket i det större sammanhanget spelar mindre roll. Mer intressant är att titta på hur stor del av arbetskraften som arbetar i organisationer som är anslutna till en arbetsgivarorganisation. Till skillnad från fackförbunden har inte arbetsgivarsidans organisationsgrad, mätt i hur stor andel av löntagarna som omfattas, minskat under senare tid. Den är omkring 80 procent och har legat där omkring de senaste två decennierna.⁶⁷

Att arbetsgivarorganisationerna inte har försvagats på samma sätt som flera av fackförbunden har, enligt beskrivningen tidigare i det här kapitlet, är inte särskilt märkligt. De politiska och strukturella förändringar som ligger bakom den minskade fackliga organisationsgraden påverkar inte arbetsgivare på samma sätt. Medlemskapet i en arbetsgivarorganisation är alltjämt avdragsgillt, eftersom den innebär en kostnad vilken som helst för arbetsgivaren.

Arbetsgivarorganisationerna har i debatten om den fackliga organisationsgraden beklagat att den sjunker. Det är logiskt. En stark motpart borgar för stabila överenskommelser som omfattar fler, vilket i sin tur stärker de förhandlande parternas positioner gentemot andra samhällsaktörer. Men arbetsgivarorganisationerna bär också en del av ansvaret för den minskade organisationsgraden. Att anställningsvillkoren gått mot mer otrygghet och produktionen mot vertikal desintegration har bidragit till en lägre organisationsgrad. Det är

förändringar i vilka arbetsgivarsidan har ett avgörande inflytande. Att beklaga sig över en sjunkande organisationsgrad borde därmed verka som en uppmaning även till de egna leden att bidra till bättre förutsättningar.

3.4. Staten

En stark tradition på svensk arbetsmarknad är att parterna rår över densamma i hög utsträckning. Men det innebär inte att staten saknar en roll, tvärtom står staten för en hel del av de smörjmedel som behövs för att exempelvis avtalsrörelser ska fungera. Uppenbara exempel på sådant som har sitt ursprung i statliga myndigheter, verk och universitet är statistik, ekonomiska prognoser och utvärderingar av arbetsmarknadens funktionssätt. Utan sådana bidrag skulle utvecklingen av svensk arbetsmark inte fungera. Men staten har även en formell roll i medlingen mellan parterna när sådan äger rum. I dag hanteras den rollen av Medlingsinstitutet, som tillkom som myndighet år 2000.

Medlingsinstitutet har tre huvuduppgifter: Att verka för en väl fungerande lönebildning, att medla i arbetstvister samt ansvaret för den officiella lönestatistiken. Medlingsinstitutet konkretiserar uppgiften "väl fungerande lönebildning" som följer:

- Ger ökad reallön
- Medverkar till ökad sysselsättning
- Ger så få strejker och andra arbetskonflikter som möjligt
- Möjliggör förändringar av en grupp s löner i förhållande till andra grupper
- Åstadkommer jämställda löner mellan kvinnor och män
- Stimulerar produktivitetsökningar

Uppgiften innebär att Medlingsinstitutet inte bara agerar när behov av medlare i förhandlingar om kollektivavtal uppstår. Myndigheten är en aktiv samhällsaktör som initierar offentlig debatt och överläggningar med parterna. Till exempel har Medlingsinstitutets generalsekreterare kritiserat att politiker uttalat sig i frågan om lägstalöner i samband med avtalsrörelser.⁶⁸ Vidare kan konstateras att Medlingsinstitutet har varit en viktig aktör för att befästa inflytandet för det så kallade industriavtalet, som i korthet innebär att avtal träffade av parterna inom industrin i dagsläget är vägledande för den övriga arbetsmarknaden.⁶⁹

Del 4. Omställningsstöd och välfärden

4.1. Förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen

2007 inleddes en omdaning av arbetslöshetsförsäkringen (a-kassan). I stora drag har denna omdaning inneburet en rad försämringar för den som är arbetslös. Ersättningen baseras nu på de senaste tolv månadernas arbete, i stället för sex månader. Antalet dagar med a-kassa är begränsat till 300 (450 dagar för de med försörjningsansvar för barn) och efter 200 dagar trappas ersättningen ned från 80 procent till 70 procent. Om a-kasseperioden tar slut övergår den som fortfarande är arbetslös i jobb- och utvecklingsgarantin (som beskrivs i kapitel 2.5.), med en ersättningsnivå på 65 procent av den tidigare dagsförtjänsten. Möjligheten att få a-kassa på deltid vid deltidsarbete har begränsats till 75 dagar. Ytterligare två karensdagar, utöver de redan existerande fem dagarna, har införts. Skattereduktionen på medlemsavgiften till a-kassan (40 procent) har slopats. Omdaningens innebar även att a-kassornas egenfinansiering höjdes med 10 miljarder kronor och att den solidariska omfördelningen mellan a-kassor togs bort. Egenfinansieringen har dessutom höjts ytterligare i och med arbetslöshetsavgiften. Arbetslöshetsavgiften är kopplad till arbetslösheten – vid en ökad arbetslöshet ska arbetslöshetsavgiften för a-kassan öka.⁷⁰

Sammantaget innebär omdaningens att medlemsavgiften för a-kassan i många fall har höjts, särskilt tydligt är det för de som är medlemmar i en a-kassa i en sektor där arbetslösheten är högre. I dagsläget kan avgifterna variera från omkring 90 kronor upp till nästan 400 kronor per månad. Samtidigt ska arbetslösa medlemmar inte räknas in när a-kassornas arbetslöshetsavgift räknas fram, vilket får till följd att medlemsavgiften är lägre för den som är arbetslös. Omvänt kan man säga att det blir dyrare att vara medlem i a-kassan när man får ett arbete, en skillnad som kan vara över 100 kronor.

För att kunna få ersättning från a-kassan behöver man dessutom uppfylla det så kallade arbetsvillkoret. Arbetsvillkoret innebär att man under tolv månader närmast före arbetslösheten ska ha arbetat minst sex månader och minst 80 timmar i varje kalendermånad, eller ha arbetat minst 480 timmar under sex sammanhängande kalendermånader och minst 50 timmar i var och en av de månaderna. I praktiken innebär det att personer med en otrygg anknytning till arbetsmarknaden riskerar att inte uppfylla villkoret, då kortare perioder med mindre eller inget arbete kan skapa hack i uppfyllandet av arbetsvillkoret. Den som får ersättning från a-kassan ska vara beredd att tacka ja till alla jobberbjudanden, även om arbetet inte motsvarar personens kompetens eller om det innebär att personen måste flytta (vissa undantag grundade i familjeskäl finns). Det är problematiskt utifrån ett par perspektiv. Dels innebär det att matchningen mellan personer med en viss kompetens och arbetsgivare som söker en viss kompetens blir sämre. Dels kan oförutsedda situationer uppstå. Vad händer till exempel i en kommun som brottas med

problem att medborgare flyttar från kommunen, när regelverket tvingar de i arbetsför ålder att flytta? Vidare uppstår paradoxer om det inte finns bostäder på den ort man behöver flytta till, vilket leder till ofrivillig pendling.

Vilka var skälen bakom den reformerade a-kassan? Svaret beror på vems perspektiv man väljer att ta. A-kasseomdaningen var en central del i den då ny tillträdde borgerliga regeringens politik. De politiska perspektiv som i valrörelsen 2006 hade döpts till "arbetslinjen" skulle sjösättas i praktiken. Regeringen menade att ersättningsperioden och nivån i a-kassan kunde hindra arbetslösas steg till ett nytt arbete och antydde att det var för lönsamt att vara arbetslös. Avgiftshöjningen för a-kassorna motiverades med att de fackförbund som var kopplade till samma sektor som de a-kassor som fick störst höjning, nu gavs incitament att vara återhållsamma i lönekraven, enligt teorin att lägre löner bidrar till högre sysselsättning.

Men det är ett resonemang som inte går ihop, alldeles oavsett vad man anser om giltigheten i nämnda teori. Fackförbundet och a-kassorna överlappar nämligen inte varandra helt och hållet, och flera avtalsförhandlingar samordnas över kollektivavtalsgränserna, vilket innebär att sambandet mellan lönekrav i en viss bransch och avgiften för branschens a-kassas uteblir. Dessutom tecknas flera kollektivavtal utan centralt reglerade lönenivåer. Slutligen är det sannolikt att de incitament som den borgerliga regeringen tänkte sig skulle uppstå tappas sin kraft för de a-kassor som slår i det övre tak som finns för arbetslöshetsavgiften. Det går i dag inte heller att se att höjningarna av avgifterna har haft några effekter, förutom att a-kassorna förlorade över 450 000 medlemmar under de två år som följde på förändringarna 2007. Sedan dess har medlemsantalet ökat med drygt 100 000 personer.^{71,72}

Hundratusentals har alltså lämnat a-kassan. Samtidigt har de hårdare villkoren som krävs för att kvalificera till a-kassan inneburit en kraftig ökning av antalet arbetslösa som står utan a-kassa. I slutet av 2012 stod omkring 150 000 personer, motsvarande en tredjedel av alla arbetslösa, utan rätt till a-kassa. 2008 var samma siffra knappt 50 000 personer. Av de som har rätt till a-kassa är det bara 11 procent som får ut 80 procent av sin lön i ersättning, övriga slår i taket på 680 kronor per dag.⁷³

Att en så stor del av de arbetslösa i praktiken är helt oförsäkrade eller kraftigt underförsäkrade är problematiskt på både mikro- och makronivå. Den enskilde arbetslöse riskerar att få privat-ekonomiska problem, särskilt i de fall där fler familjemedlemmar drabbas samtidigt, exempelvis till följd av en nedläggning eller en ogynnsam konjunktur. För ekonomin som helhet skapas problem när efterfrågan sjunker till följd av att privatpersoner har mindre disponibel inkomst. Den övre gränsen i a-kassan har inte höjts på ett decennium. Ett argument mot en höjning som den borgerliga regeringen vid upprepade tillfällen har fört fram är att tiotusentals personer skulle hamna i arbetslöshet om en uppjustering gjordes.⁷⁴ Att det är ett resonemang som inte stämmer bevisas av att de fackförbund som har möjlighet att erbjuda sina medlemmar inkomstförsäkringar, för att täcka upp den bristfälliga a-kassan, inte har medlemmar som tar fler dagar på sig att åter komma i arbete. Korrelationen på den svenska arbets-

marknaden mellan ersättningsgraden i a-kassan och arbetslösheten är i stort sett noll.⁷⁵ I sammanhanget kan det dessutom vara värt att påpeka att våra nordiska grannländer har en indexerad arbetslöshetsförsäkring. Det innebär att ersättningsnivåerna justeras årligen utan att särskilda parlamentariska beslut fattas.

Det finns även skäl att överväga att göra ersättningsnivån i a-kassan konjunkturberoende, en modell som förekommer i andra OECD-länder.⁷⁶ I lågkonjunktur är behovet av ersättning från a-kassan större, båda vad gäller antalet personer och nivån på ersättningen. Samma sak gäller behovet av antalet dagar med a-kassa. Samhällsekonomin skulle dessutom i lågkonjunktur kunna gynnas av ett flexiblare regelverk för ersättningen.

4.2. Förändringarna i sjukförsäkringen

Vid sidan om omdaning av a-kassan har även sjukförsäkringen genomgått genomgripande reformer. En av de viktigaste regel­förändringarna är den bortre gränsen i sjukförsäkringen, som infördes 1 juli 2008. Den bortre gränsen innebär en maximal tid en person kan vara sjukskriven: 364 dagar inom en ramtid på 450 dagar. Ersättningen för den som är sjukskriven ges i form av sjukpenning och motsvarar omkring 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). Den som når 364 dagar men fortfarande har nedsatt arbetsförmåga kan ansöka om sjukpenning på fortsättningsnivå, som utbetalas i maximalt 550 dagar. Ersättningen motsvarar omkring 75 procent av SGI.

Sammantaget innebär det att man i normalfallet kan få ersättning i form av sjukpenning i maximalt 914 dagar. (Undantag finns i vissa fall, exempelvis om minst en fjärdedel av nedsättningen av arbetsförmågan beror på arbetskada, eller om återgång till arbete eller arbetsmarknads­politiskt program medför risker för en kraftig sjukdomsförvärring.) När de nya reglerna trädde i kraft infördes övergångsregler för de som 1 juli 2008 hade haft en längre sjukskrivningsperiod. Deras tidsgräns sattes till 180 dagar, det vill säga 1 januari 2010.

Motivationen bakom reformerna av sjukförsäkringen likande de bakom a-kassareformen. Sjukskrivna riskerade med tidigare regler, enligt den borgerliga regeringen, att permanent tappa kontakten med arbetsmarknaden. En annan viktig del i reformen, vid sidan av den bortre gränsen, var en satsning på rehabilitering och insatser för att underlätta för den sjukskrivne att återvända till arbete.

I debatten har de personer som når sin maxgräns i sjukförsäkringen ofta hänvisats till som "utförsäkrade". Begreppet har en negativ laddning, vilket har att göra med att reformerna har mötts av allvarlig kritik. Redan innan de trädde i kraft hade flera aktörer kraftiga invändningar. De som är sjukskrivna i ett år har ofta komplicerade sjukdomsbilder, där både somatisk och psykisk sjukdom kan ingå. År 2010 lämnade knappt 41 000 personer sjukförsäkringen efter att ha nått maxgränsen (enligt antingen den nya definitionen eller övergångsreglerna). 70 procent var kvinnor, 50 procent hade en psykisk sjukdom som huvuddiagnos. Genomsnittstiden med sjukpenningförmåner sedan 2003 var 49 månader. Den genomsnittliga sammanlagda

inskrivningstiden hos arbetsförmedlingen under samma period var 20 månader.⁷⁷

Ungefär hälften av de som utförsäkrades 2010 återvände till sjukförsäkringen inom ett år, och av de som återvände gjorde hälften den inom 90 dagar efter att de hade utförsäkrats. Bland de som lämnade sjukförsäkringen ökade behovet av ekonomiskt bistånd (tidigare socialbidrag) tydligt. Särskilt tydlig var ökningen bland de som inte återvände till sjukförsäkringen inom ett år.

Den som utförsäkras ska erbjudas arbetslivsintroduktion hos Arbetsförmedlingen. Aktiviteterna är individuellt anpassade, med syftet att förbereda deltagaren för att i ett senare skede kunna delta i olika program och insatser som Arbetsförmedlingen erbjuder. Mellan 2010 och 2012 deltog 62 000 personer i arbetslivsintroduktion. Granskning har visat att så få som en av tre deltagare hade en aktivitetsnivå i arbetslivsintroduktionen som översteg tio timmar per vecka. Många har inte förstått varför de ska delta eller vad deltagandet ska leda till. Försäkringskassan har i en uppföljningsstudie av 32 000 personer som har utförsäkrats noterat att 10 procent hade ett arbete efter 14 månader, varav 2 procent innebar ett arbete utan stöd.⁷⁸ Den som tvekar inför påståendet att utförsäkringarna var en jobbskapande reform har med andra ord en del stöd för sin tvekan.

4.3. Föräldraförsäkringen och omsorg om anhöriga

Tillhandahållandet av barnomsorg och utformningen av föräldraförsäkringen påverkar möjligheten att skaffa och ta hand om barn samtidigt som man har ett arbete. I dag är omsorgen om barn ojämnt fördelad, kvinnor tar ett större ansvar för barnen. Med målsättningen att kvinnor och män ska kunna delta på arbetsmarknaden på lika villkor får frågan därför ett tydligt jämställdhetsperspektiv.

Av föräldrapenningens 16 månader är två månader reserverade åt vardera föräldern. Mäns uttag av föräldrapenningen har ökat i och med införandet av de så kallade pappamånaderna, men kvinnor står fortfarande för tre fjärdedelar av uttaget. Det är framför allt när barnen är små som föräldrapenningen utnyttjas. Uttaget sjunker sedan fram till dess att barnet fyller åtta, då föräldrarna inte längre kan ta ut föräldrapenning. Den tillfälliga föräldrapenningen för vård av barn, ofta kallat vab, är nästan lika ojämnt fördelad. Kvinnor tar ut 64 procent av vab-dagarna.⁷⁹ Den ojämlika fördelningen leder till en sämre löneutveckling för kvinnor och får konsekvenser för kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden.

Som nämndes i ett tidigare kapitel arbetar kvinnor deltid i större utsträckning än män. Av deltidsarbetande kvinnor uppger 20 procent att skälet till deltidsarbete är omsorg av barn, jämfört med 7 procent av män. Det motsvarar 148 100 kvinnor och 14 700 män.⁸⁰ Förutom den uppenbara jämställdhetsaspekten i frågan innebär det att över 160 000 personer inte kan arbeta heltid på grund av omsorgen om sina barn. Detta understryker vikten av att tillhandahålla en barnomsorg som är anpassad efter situationen på dagens arbetsmarknad.

I dag erbjuds barnomsorg från det att barnet fyller ett år och från tre års ålder är 525 timmar om året avgiftsfria, medan överstigande timmar får beläggas med avgift. På vissa ställen i landet finns nattomsorg eller förskolor med mer flexibla öppettider, men barnomsorg på obekvämlig arbetstid är i dag ingen rättighet även om det lagstiftats om att kommunen ska sträva efter det.

Att barnomsorgen och föräldraförsäkringen varit viktiga för att öka arbetskraftsdeltagandet hos föräldrar, särskilt kvinnor, är väl känt. Utbyggnaden av äldreomsorgen har på motsvarande sätt varit viktigt för att medelålders barn, särskilt döttrar, ska kunna delta på arbetsmarknaden fullt ut. Fortfarande bär dock kvinnor på ett stort ansvar när det gäller omsorgen av äldre. Drygt 30 procent av de över 75 år som bor hemma har regelbunden hjälp av sin dotter, jämfört med 14 procent som får hjälp av sin son.⁸¹ Det är vanligare att lågutbildade äldre får hjälp av sina barn, jämfört med högutbildade, som i högre utsträckning köper privat hjälp.⁸²

Sammanfattningsvis kan sägas att omsorgen, om barn, äldre eller andra anhöriga, påverkar möjligheterna att delta på arbetsmarknaden. Detta gäller särskilt för kvinnor, som i större utsträckning går ner i arbetstid eller lämnar arbetskraften på grund av omsorg om anhöriga. Det finns också ett tydligt mönster: att ta ett större ansvar för omsorgen om anhöriga påverkar den egna livskvaliteten negativt. Även detta gäller i högre utsträckning för kvinnor än för män.⁸³

Del 5. Vad har hänt med den svenska modellen och hur ser vägen framåt ut?

Varför är det ett problem om den svenska modellen spricker?

Det är i år 75 år sedan Saltsjöbadsavtalet skrevs under. Även om det är en enskild händelse som i dag omges av lika många myter som mer riktiga beskrivningar, är det svårt att överskatta vad den svenska modellen – och de reformer som möjliggjorts genom dess existens – har betytt för svenska löntagare. Hur kommer läget att vara år 2038, när Saltsjöbadsavtalet fyller 100?

Den här rapporten undersöker hur det står till med den svenska modellen, genom att studera anställningens villkor, parterna och deras samarbeten, arbetsmarknadspolitiken, samt omdaningarna av delar av omställnings- och trygghetssystemen. En av den svenska modellens stora vinster har genom årtionden varit att den har gett Sverige och det svenska näringslivet en hög produktivitet till en hög kvalité, samtidigt som den har erbjudit trygghet och välstånd till löntagarna. Sverige har lyckats upprätthålla en hög sysselsättningsgrad och en låg arbetslöshet, samtidigt som risken för fattigdom har varit liten och de ekonomiska klyftorna har varit små. Men lägger man samman det som har beskrivs i den här rapporten, tonar en annan bild fram.

I samhället som byggts på den svenska modellen har det varit rationellt att arbeta, och modellen, understödd med politiska reformer, har skapat jobb till de flesta. Utvecklingen vi redogör för visar en arbetsmarknad som snarare straffar den som av en eller annan anledning saknar ett bra jobb. Att straffa arbetslöshet och att uppmuntra arbete är inte samma sak. I förlängningen tudelas samhället, och bara de som har den starkaste förankringen på arbetsmarknaden kan ta del av välfärden.

Att anställningsvillkoren och trygghetssystemen har försämrats är två olika, parallella, processer. Arbetsgivarna bär en stor del av ansvaret för att anställningsvillkoren har försämrats, medan regering och riksdag har devalverat värdet i trygghetssystemen. Den ena processen förutsätter inte den andra, och utvecklingen har skett över flera ekonomiska konjunkturcykler, med olika färger på den politiska makten. Vad som däremot kan sägas om båda dessa förändringsprocesser är att ingen av dem har bidragit till att motverka vare sig arbetslöshet eller klassklyftor.

Otryggare arbetsförhållanden, försämringar i a-kassan och sjukförsäkringen, samt en sjunkande facklig organisationsgrad innebär alla var för sig urholkningar av den svenska modellen. Tillsammans utgör de grund för en annan sorts arbetsmarknad. I stället för en arbetsmarknad präglad av en hög produktivitet – genom trygga jobb, bra löner och högre ersättningsnivåer för den som förlorar arbetet eller blir sjuk – vänds den svenska modellen ut och in. Arbetskraften ska nu konkurrera om jobben med lägre löneanspråk.

Den som står utanför arbetsmarknaden ska tillbaka in i arbete till varje pris, även om det innebär att man visar sig vara överkvalificerad eller betalas avsevärt lägre lön. Ett utbud av billigare, så kallad okvalificerad, arbetskraft är tänkt att skapa fler jobb. Trots att den svenska modellen under många år skapat nya jobb genom motsatt strategi.

Utvecklingen är problematisk på flera sätt. Dels innebär den rent kvalitativa försämringar i människors liv. Den som inte har en tillsvidareanställning får problem i det svenska samhället, problem som har sin grund i att stora delar av samhället är byggt utifrån idén om att alla löntagare skulle ha ett heltidsarbete. Den som har en otrygg anknytning till arbetsmarknaden riskerar att hamna i en rad problematiska situationer: Svårighet att få en bostad, svårare att kvalificera in till a-kassa, lägre sjukpenninggrundande inkomst och inte minst det sociala underskottet att inte fullt ut bli en del av en arbetsplats och en oro kring när det nuvarande jobbet upphör.

Men utvecklingen innebär också att den svenska modellen urholkas i ett större perspektiv. Hand i hand med otrygga villkor går lägre facklig organisationsgrad. Utan hög organisationsgrad i fackföreningarna riskerar styrkan i partsmodellen att brytas. Någonstans finns en brytpunkt där förankringen av kollektivavtalen brister, när de som förhandlar fram avtalen företräder allt färre personer. Med en lägre organisationsgrad, och därigenom en glesare närvaro av fackligt aktiva på arbetsplatserna, faller partsmodellen i praktiken. Det krävs två jämnstarka parter för att en meningsfull förhandling ska kunna äga rum, lokalt såväl som centralt. Och den som drabbas av en oseriös arbetsgivare står i en bättre position att kräva sina rättigheter om det finns ett starkt fack i ryggen.

Vidare så innebär en utveckling mot en arbetsmarknad som i högre grad präglas av låga löner och låga ersättningar i omställnings- och trygghetssystemen att samhällshjulen snurrar långsammare. Den som saknar en god inkomst återför mindre till samhällsekonomin, vilket i sin tur gör att företag och offentlig sektor får in lägre intäkter i form av konsumtion och skatteintäkter. Att de presumtiva arbetsgivarna får mindre resurser gynnar inte de som letar arbete.

Ett inte ovanligt uttalande i samhällsdebatten lyder ungefär "det är bättre att ha ett jobb än att inte ha det". Ur den svenska modellens perspektiv är det ett olyckligt och historielöst perspektiv. Sverige och den svenska välfärden byggdes inte på låga löner och otrygga villkor. Tvärtom, det är människor med en stark trygghet, som har ett förtroende till att samhället går in där det behövs, som har spelrum att vara kreativa, produktiva och framåtblickande. Den svenska samhällsmodellen har följaktligen belönat hög produktivitet med högre ersättningar i omställnings- och trygghetssystemen, ett utbildningsväsende som vänder sig till alla, en social bostadspolitik och välfärdspolitiska insatser för att underlätta människors liv.

Sprickor i modellen innebär nya utmaningar för fackförbunden

De fackliga organisationerna står, som synes i den här rapporten, inför utmaningar av både strukturell och politisk karaktär. Den andel

av arbetskraften som har otrygga anlitandeformer ligger på en högre nivå i dag, jämfört med för 25 år sedan. Samtidigt minskar antalet arbetstillfällen i vissa sektorer med traditionellt högre organisationsgrad. Unga människor drabbas mest av den här utvecklingen, samtidigt som de inte längre söker sig till facket.

Att unga människor, och andra med villkor som liknar de som är vanliga bland yngre, lämnar facket i spåren av den ovan beskrivna utvecklingen är inte särskilt märkligt. När medlemskap i fack och a-kassa kan kosta 500 kronor eller mer för den som arbetar i en sektor präglad av hög grad av otrygghet, är det inte konstigt om de privat-ekonomiska prioriteringarna leder fram till att pengarna behövs någon annanstans.

Men det finns även en risk för att en diskrepans mellan den fackliga organisationens intresse och den potentielle medlemmens intresse spelar en roll: I en situation där de viktigaste avtalskraven handlar om nivå på löneökningar, höjning av ersättningar, avtalspension, utökade föräldrapenningtillägg och större avsättningar till kompetensutveckling, innebär det en situation där de som har en stark anknytning till arbetsmarknaden gynnas mer. Den som har en otrygg anlitandeform riskerar att redan ha lämnat arbetsplatsen när det är dags för löneförhandling. Att arbetsgivare satsar på kompetensutveckling för den som anställs via sms framstår som osannolikt.

Det innebär inte att krav på exempelvis högre löner och kompetensutveckling är felaktiga. Tvärtom är det viktiga komponenter för att svensk arbetsmarknad ska fungera även framöver, och något som på sikt gynnar alla löntagare. Men risken finns att den med en otrygg anlitandeform undrar vad medlemsavgiften på 500 kronor egentligen ger. Dessutom innebär en otrygg anlitandeform att fackligt engagemang i sig kan bli svårare. Utan en fast anknytning till en arbetsplats kan det bli svårare att exempelvis ta ett förtroendeuppdrag. Det är långt från idealiskt att sitta i en klubbstyrelse eller en lönedlegation om ens anställning upphör och därmed skapar problem för arbetsgruppen. En annan utmaning rör de som regelbundet går mellan jobb som täcks av olika kollektivavtal, och därmed skulle behöva byta fackförbund relativt ofta. Att inte ha en tydlig hemvist kan skapa en uppgivenhet inför det fackliga engagemanget. Därtill har den utan en trygg anställning inte lika starka incitament att påtala brister på arbetsplatsen, jämfört med en kollega som har en säkrare position. Maktaspekten mellan arbetsgivare och arbetstagar blir i de fallen mycket konkret.

Det finns fackförbund som med framgång prioriterar villkoren för de med otrygga anlitandeformer, vilket syns i, bland annat, avtalsrörelsen 2013. Kommunal fick in avtalsskrivningar om bland annat att minska de delade turerna, arbete för bättre lönevillkor för visstidsanställda samt ett partsgemensamt arbete för att minska andelen visstidsanställda. I avtal tecknade av Handels finns skrivningar om bättre villkor för otryggt anlitade, såsom förkortad provanställningstid och garanterade längder på arbetspass. Dessutom ska partsgemensamma arbetsgrupper se över inhyrning av bemanningsanställda. Transport har i avtal förbättrat villkoren för bemanningsanställda. Exempelen är fler, men de är inte nog. Svensk fackföreningsrörelse har behov av en

bredare och djupare diskussion kring vad det fackliga medlemskapet innebär för den med en otrygg anknytning till arbetsmarknaden.

Listan över utmaningar kan göras längre, och det finns få universal-lösningar. Snarare innebär ovan beskrivna situationer olika saker för olika förbund, vilket tarvar olika lösningar. En slutlig viktig faktor är därför fackförbundens egen vilja att förändras och åter knyta till sig yngre medlemmar och den grupp bland arbetstagarna som inte har den trygghet en tillsvidareanställning på heltid innebär.

Sannolikt finns det en stor grupp på arbetsmarknaden som är i stort behov av att organisera sig fackligt och som har en stark vilja att organisera sig. Så kommer bara att ske om det finns fackliga organisationer anpassade även för dem, och som vänder sig till dem. I slutändan handlar det om att alla ska ha en möjlighet att konstruktivt ifrågasätta sin anställning.

Lång tid av destruktivt politiskt agerande

Under de senaste två decennierna har den arbetsmarknadspolitiska debatten präglats av dels en socialdemokratisk regering som arbetade med det politiska projektet "4 procents arbetslöshet", dels av en borgerlig regering som har haft "arbetslinjen" som ett av sina centrala politiska projekt. Socialdemokraterna nådde sitt mål om en 4 procents arbetslöshet, med de mätmetoder som gällde fram till 2007. Men längre ner än så kom inte arbetslösheten, den vände i stället uppåt igen. Sedan dess har mätmetoderna ändrats, och med dagens mått pressade den socialdemokratiska regeringen snarare ner arbetslösheten till strax under 6 procent, innan den vände uppåt. När målet hade nåtts försvann fokus på frågan och politiken övergick till en tro på att konjunkturen skulle vända och att några särskilda åtgärder inte behövs. "Jobben kommer", menade dåvarande statsminister Göran Persson i valrörelsen 2006. Det är inte ett godkänt svar på de utmaningar som ständigt återkommer inom samhällets kanske viktigaste politikområde, arbetsmarknadspolitiken.⁸⁴

Den borgerliga regeringens arbetslinje å sin sida handlar om en ambition om att genom reformer få människor att gå från olika platser inom omställnings- och välfärdssystemen, ut i reguljärt arbete. Ansvar för arbetslösheten har i mångt och mycket flyttats från samhället till den enskilde arbetslöse, trots att individer knappast kan sägas ha möjlighet att påverka varken konjunkturen eller politiken som möter konjunkturen och har potential att förebygga arbetslöshet. Den aktiva arbetsmarknadspolitiken har under statsminister Fredrik Reinfeldt präglats av en rad ineffektiva och offentligt omdebatterade politiska reformer, såsom jobbcoacher och fas 3. Arbetslösheten är i dag över 8,5 procent. Den borgerliga regeringen har inte aviserat någon radikal omläggning av politiken.

Erfarenheten av den socialdemokratiska politiken är att det går att pressa ner arbetslösheten, men att det inte är något som sedan sköter sig själv. Erfarenheten av den borgerliga politiken är att en arbetsmarknadspolitik som grundar sig alltför mycket i ekonomisk teori, och i empiri från situationer som inte är applicerbara på den svenska arbetsmarknaden, kommer att misslyckas.

Socialdemokraterna har i opposition lanserat ett nytt arbets-

marknadspolitiskt mål: Sverige ska år 2020 ha lägst arbetslöshet i EU. Det är en bra ambition. Det är dock viktigt att komma ihåg att en stark svensk modell inte bara är förutsättningen för att pressa tillbaka arbetslösheten – utan en stark svensk modell vänder arbetslösheten oundvikligen uppåt igen. Det är därför av yttersta vikt att politiska beslut för att vända massarbetslösheten utgår från en strategi som består inte bara av offentliga investeringar, utan även av offensiva reformer av den aktiva arbetsmarknadspolitiken, omställnings-, trygghets- och välfärdssystemen, samt förutsättningarna för parterna.

Vägar framåt

Det är en grannliga uppgift att skissa upp vad som behövs för att den svenska modellen stark och meningsfull år 2038 ska kunna fira 100 år. Vi hävdar inte att de förslag vi här lägger fram är allomfattande eller svarar mot alla utmaningar. Men vi menar att de anger en riktning som arbetsmarknadsfrågorna bör gå i, hand i hand med andra politikområden.

En arbetsmarknadspolitik som syftar till att skapa hållbara och produktiva jobb med rimliga villkor, inte en utbudsstyrd arbetsmarknad.

Under en tid har svensk arbetsmarknadspolitisk debatt tagit sin utgångspunkt i att det finns för få arbetstillfällen utan krav på kvalifikationer och att de lägsta lönerna inte är låga nog. Som skäl till den höga arbetslöshetsnivå vi tvingats vänja oss vid anges att den svenska arbetsmarknaden inte skulle vara tillräckligt flexibel. Det är utgångspunkter som märkligt nog anses som giltiga, trots att utvecklingen under de senaste 25 åren – en större flexibilitet för arbetsgivarna på arbetstagarnas bekostnad – visar att en urholkning av den svenska modellen inte sänker arbetslösheten.

Sverige kommer aldrig att kunna konkurrera med låga löner. En arbetsmarknad där de med svag anknytning och de som står utanför ska konkurrera med varandra ökar inte produktiviteten. Varför man då skulle vilja fortsätta en sådan strategi är svårt att förstå. Utmaningen borde vara att se till att arbetskraften är rustad för att svensk ekonomi ska bygga på sina styrkor: Produktivitet, innovationer och dynamik. Det möjliggör högre löner och tryggare villkor, vilket i sin tur gynnar både samhället och de som utgör samhället. Sverige är dessutom en öppen och exportberoende ekonomi, med behov av att kunna hantera utvecklingen i omvärlden. En kapacitetsstark arbetskraft är då en förutsättning.

Arbetsmarknadspolitiska åtgärder som tar tillvara och stärker arbetssökande, snarare än att förvara dem utanför arbetsmarknaden.

Den aktiva arbetsmarknadspolitiken har varit på defensiven i alltför många år. Vare sig behovet är ökad kompetens genom utbildningsinsatser, möjlighet att återknyta till arbetsmarknaden genom någon form av subventionerad sysselsättning eller förmedlingsåtgärder som matchar kompetens med arbetsgivare, är det tydligt att dagens politik inte är tillräcklig. I stället för att underlätta för den enskilde arbetssökanden att hitta ett arbete, läggs ansvaret för arbetslösheten ofta på den enskilde, utan att hen erbjuds verktyg att komma närmare arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadsutbildningarna behöver byggas ut. Att människor går arbetslösa samtidigt som det finns behov av arbetskraft på kort och lång sikt är orimligt. Och att inte större insatser för att säkra att så många som möjligt utan gymnasiekompetens får möjlighet att skaffa sig sådan, är destruktivt. Förmedlingsinsatserna måste sluta handla om att coacha in arbetslösa på arbetsmarknaden och börja handla om att möta människors behov. Samtidigt ska inte Arbetsförmedlingen ges ansvar för personer som inte i realiteten är en del av arbetsmarknaden, exempelvis på grund av sjukdom. Möjligheter att genom subventionerad sysselsättning låta långtidsarbetslösa komma närmare arbetsmarknaden bör stärkas, samtidigt som innehållet i sådana sysselsättningar måste vara meningsfullt. Förvaring i sysselsättning som inte har med arbetsmarknaden att göra och oseriösa arbetsgivare som tjänar pengar på långtidsarbetslösa måste stoppas.

Kollektivavtal som prioriterar trygghet över precisionsbemanning.

Stora möjligheter att anlita människor på timmar, under korta arbetsperioder, genom bemanningsföretag, på delade turer, i olika former av visstid och vikariat, samt möjligheten att dessutom stapla olika typer av otrygga anställningar ovanpå varandra, gynnar varken arbetskraften eller arbetsmarknaden. Det kommer alltid att finnas ett fog för tillfälliga anställningar. Men när stora delar av arbetskraften inom hela sektorer saknar tillsvidareanställningar blir det tydligt att något annat än ett genuint behov driver utvecklingen.

Arbetsmarknadens parter fastslår genom förhandlingar ramar och regler för arbetsmarknaden. Kollektivavtalen är därför ett medel som kan spela en stor roll i arbetet för att minska den oskäliga otryggheten. Men förhandlingar innebär att olika aktörer stöter sina mest prioriterade frågor mot varandra och landar i kompromisser. Därmed kräver kollektivavtal som stramar åt möjligheterna att precisionsbemanna att fackliga organisationer i solidaritet väljer att prioritera villkoren för de med en otryggare anknytning till arbetsmarknaden. I de breda diskussionerna kring avtalsrörelser är det centralt att alla arbetstagare har en röst.

En starkare a-kassa som vänder sig både till den som har en tryggare situation och den som i dag inte uppfyller arbetsvillkoret.

A-kassan har, genom att ersättningsnivåerna legat still under en längre tid samtidigt som kostnaden för att vara ansluten har ökat, spelat ut flera av sina roller. För den enskilde personen som förlorar sitt arbete ska a-kassan erbjuda en ekonomisk trygghet under den tid man letar efter ett nytt jobb. När så pass många har löner som är högre än taket blir ersättningen otillräcklig för att täcka dagens levnadsomkostnader. För de som har en otryggare anknytning till arbetsmarknaden kan anställningsvillkoren innebära att när jobbet upphör, så har man inte kvalificerat ens för den låga ersättningen.

Ersättningsnivåerna i a-kassan måste höjas och en modell för att förhindra att dagens situation, där många inte kvalar in till a-kassan, måste införas. Arbetsvillkoret måste anpassas efter hur arbetsmarknaden ser ut, i stället för att slå ut de som kanske är i störst behov av omställningstrygghet.

De förändringar i finansieringen av a-kassan som lett till en fördyring av medlemskapet för många yrkesgrupper, framför allt LO-medlemmar, måste göras om. Det är inte rimligt att en högre arbetslöshetsrisk innebär att det ska vara dyrare att ansluta sig till a-kassan. A-kassan bör finansieras solidariskt av alla arbetstagare och ska aldrig vara så pass kostsam att den bidrar till en minskad facklig organisationsgrad.

Fackföreningar som aktivt inkluderar de som saknar en trygg anknytning till arbetsmarknaden.

Precis som andra delar av det svenska samhället, är fackförbunden organiserade utifrån idén om att normen om tillsvidareanställning på heltid gäller de allra flesta på arbetsmarknaden. När det inte stämmer i lika hög utsträckning uppstår problem. De som står utanför tryggheten är mer benägna att inte lösa fackligt medlemskap. En del av problemet är att de har en mindre självklar plats i den fackliga gemenskapen. Medan facket alltid välkomnar medlemmar, uppstår problem när arbetsformerna inte underlättar ett engagemang. De som har en otrygg situation har starka incitament att arbeta för fackliga rättigheter, men inte alltid strukturen på sin sida.

En traditionell väg till ökat engagemang har varit att sitta i exempelvis en styrelse för en lokal fackklubb eller i en löne-delegation. Om delar av arbetsstyrkan är utspridd över flera arbetsplatser (som de dessutom kan rotera mellan), arbetar olika tider eller inte vet hur länge den ska vara där, innebär det att engagemanget kan behöva organiseras annorlunda. Då branscher och specifika yrkessituationer skiljer sig kraftigt är det svårt att fastslå vad som generellt fungerar. Men de som saknar en tillsvidareanställning är inte mindre intresserade av fackligt arbete. Fackförbund som satsat på att organisera de med sämre villkor vittnar om att det i allra högsta grad är möjligt.

Ett synliggörande av och ett arbete mot de strukturer som gynnar inrikes födda män över andra grupper på arbetsmarknaden.

Svensk arbetsmarknad existerar inte i ett vakuum skiljt från det övriga samhället. Tvärtom, sexistiska och rasistiska strukturer och normer får effekt på arbetsmarknaden. Det framgår exempelvis med all önskvärd tydlighet att inrikes födda män har en större chans att ha en tryggare situation på arbetsmarknaden.

Lönediskrimineringen av kvinnor förklaras ibland med att kvinnor har yrken som är lägre betalda, eller att kvinnor arbetar deltid i högre utsträckning. Det finns dock skäl till att vissa yrken är lägre betalda och att kvinnor arbetar deltid – det är en effekt av ett värderingssystem och normer som inte skapar utrymme för kvinnor på hela arbetsmarknaden, på samma villkor som män. Livet vid sidan av arbetslivet innebär begränsningar, men även arbetsmarknaden i sig reproducerar de diskriminerande strukturerna.

Arbetsmarknadens parter och staten har ett ansvar att lyfta fram diskriminerande strukturer i den arbetsmarknadspolitiska debatten, på samma sätt som andra relevanta faktorer som påverkar arbetet diskuteras. Redan i dag finns aktörer som fyller sin del i det arbetet. Men minst lika många, på olika sidor i debatten, skulle kunna göra långt mycket mer.

Ett återupprättande av idén om det goda arbetet.

Till syvende och sist behöver idén om det goda arbetet återupprättas. Begreppet det goda arbetet, som tidigare användes regelbundet av både fackföreningsrörelse och forskning, omfattar principer för hur arbetet bör se ut, vad det ska innehålla och hur det ska organiseras. Det handlar om rätten till en rättvis andel av produktionsresultatet, rätten till en trygg anställning, rätten till en säker och god arbetsmiljö och rätt till utbildning för att kunna utföra arbetet. Men det handlar också om rätten till medbestämmande, rätten att bemötas med respekt och en arbetsorganisation där medarbetare möts på lika villkor, i en miljö som främjar gemenskap. Om att arbetet är något mer än bara en metod för att försörja sig.

Utvecklingen av svensk arbetsmarknad bort från den svenska modellen innebär en urholkning av det goda arbetet. Förutsättningarna för att skapa arbetsplatser där det goda arbetets principer råder försvagas dessutom när trygghetssystemen vacklar. Dessutom får utvecklingen understöd av påståenden om att ”ett jobb, vilket som helst, är bättre än inget jobb”. Och i ett läge med en hög arbetslöshet blir ställningen för det goda arbetet än svagare. Det är därför centralt att en framåtblickande arbetsmarknadsdebatt inte resignerar till att konstatera att rådande utveckling ägt rum. Tvärtom, debatten om arbetsmarknaden måste styras av värderingar som höjer värdet av arbetet och av de som utför det.

Referenser:

- ¹ SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna
- ² SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna
- ³ SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna, egen beställning
- ⁴ SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna, egen beställning
- ⁵ Arbetsdomstolen: 1984 nr 66 Sveriges Psykologförbund mot Stockholms kommun
- ⁶ SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna
- ⁷ SCB (2011): Yrkesregistret med yrkesstatistik
- ⁸ SCB (2012): "Ojämn fördelning av makten" i Valfärd nr 2012:1
- ⁹ SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna
- ¹⁰ LO (2013): Finnes: Allt för att få jobb
- ¹¹ SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna
- ¹² SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna
- ¹³ SCB (2010): Tidsanvändningsundersökningen
- ¹⁴ SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna, egen beställning
- ¹⁵ Försäkringskassan (2012): Socialförsäkringen i siffror
- ¹⁶ Försäkringskassan (2012): Socialförsäkringsrapport 2012:14, Sjukskrivningar i olika yrken under 2000-talet. Antalet ersatta sjukskrivningsdagar per anställd år 2002-2010.
- ¹⁷ IFAU (2013): Kvinnors större föräldraansvar och högre frånvaro 2013:7
- ¹⁸ Försäkringskassan (2012): Socialförsäkringen i siffror
- ¹⁹ SCB (2012): Lönestrukturst statistik, hela ekonomin, kvinnors lön i procent av mäns lön efter sektor 1992-2011
- ²⁰ Medlingsinstitutet (2009): Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008?
- ²¹ Migrationsverket (2013): Historik, nedladdad från <http://www.migrationsverket.se/info/1764.html> 2013-05-07
- ²² LO (2013): Finnes: Allt för att få jobb
- ²³ SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna
- ²⁴ SOU (2010:04): Vid arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning, barriärer 1974-2010.
- ²⁵ Eriksson, S (2011): Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden; Bilaga 4 till LU2011
- ²⁶ ESO (2001): Sysselsättning för invandrare – en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration
- ²⁷ SOU (2010:04): Vid arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning, barriärer 1974-2010.
- ²⁸ SOU (2010:04): Vid arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning, barriärer 1974-2010.
- ²⁹ SOU (2010:04): Vid arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning, barriärer 1974-2010.
- ³⁰ LO (2013): Finnes: Allt för att få jobb (siffrorna gäller åldersgruppen 25-54)
- ³¹ SCB (2011): Sammanräknad förvärvsinkomst
- ³² SCB (2013): Fler i Sverige i risk för fattigdom, nedladdad från http://www.scb.se/Pages/Article____352476.aspx 2013-03-18
- ³³ Socialstyrelsen (2010): Social rapport, 8
- ³⁴ Regeringskansliet (2013): Prop. 2012/13:125 Genomförande av direktivet om sanktioner mot arbetsgivare
- ³⁵ SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna

- ³⁶ SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna
- ³⁷ LO (2012): Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell
- ³⁸ SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna
- ³⁹ Skans, O. N. (2009): Rapport till finanspolitiska rådet: Varför är den svenska arbetslösheten så hög?
- ⁴⁰ SCB (2009): Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15-74 år, AKU första kv 2009 – Tema ungdomsarbetslöshet
- ⁴¹ LO (2013): Finnes: Allt för att få jobb
- ⁴² Skans, O. N. (2009): Rapport till finanspolitiska rådet: Varför är den svenska arbetslösheten så hög?
- ⁴³ OECD (2013): Labour Market Statistics
- ⁴⁴ Långtidsutredningen (2011): Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt. Långtidsutredningen 2011, bilaga 1
- ⁴⁵ Finanspolitiska rådet (2010): Svensk finanspolitik, Finanspolitiska rådets rapport 2010
- ⁴⁶ Parlamentariska socialförsäkringsutredningen (2013): Vid arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning, barriärer 1974-2010.
- ⁴⁷ IFAU (2012): Vad innebär det att bli coachad? En utvärdering av jobbcoachningen vid Arbetsförmedlingen
- ⁴⁸ IFAU (2007): Uppföljning av plusjobb
- ⁴⁹ IFAU (2012): Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?
- ⁵⁰ IFAU (2012): Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?
- ⁵¹ Långtidsutredningen (2011): Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet – en översikt. Långtidsutredningen 2011, bilaga 1
- ⁵² Arena Idé (2012): Globalt perspektiv på osäkra och otrygga anlitandeformer i arbetslivet
- ⁵³ ITUC (2013): Frontlines report April 2013
- ⁵⁴ Statistisches Bundesamt: "Increasing proportion of low-wage earners", hämtad från https://www.destatis.de/EN/PressServices/Press/pr/2012/09/PE12_308_62.html 2013-04-23
- ⁵⁵ Åberg, R (2013): "Tjugohundratalets arbetsmarknad – fortsatt uppkvalificering eller jobbpolarisering?" i Ekonomisk debatt nr 2 2013, årgång 41
- ⁵⁶ Handels (2013): Hög lägsta lön lönar sig
- ⁵⁷ Kjellberg, A. (2011): Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen, Lunds universitet
- ⁵⁸ LO (2010): Facklig anslutning år 2010
- ⁵⁹ SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna
- ⁶⁰ LO (2010): Facklig anslutning år 2010
- ⁶¹ LO (2012): Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell
- ⁶² Kjellberg, A. (2011): Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen, Lunds universitet
- ⁶³ LO (2012): Kollektivavtal som arbetsmarknadsmodell
- ⁶⁴ SCB (2013): Arbetskraftsundersökningarna
- ⁶⁵ Kjellberg, A. (2013): "Kan fackets försvagning hejdas – facklig styrka och organisering i en globaliserad värld" i Bortom horisonten, Fackets vägval i globaliseringens tid (Premiss förlag)
- ⁶⁶ Kjellberg, A. (2011): Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Sociologiska institutionen, Lunds universitet
- ⁶⁷ Medlingsinstitutet (2013): Avtalsrörelsen och lönebildningen. År 2012.

- ⁶⁸ Dagens arena 2011-09-26: "Medlingsinstitutet: FP:s utspel om lönerna olämpligt", hämtad från <http://www.dagensarena.se/innehall/medlingsinstitutet-fps-utspelet-om-lonerna-olampligt/> 2013-05-08
- ⁶⁹ Kjellberg, A. (2013): "Kan fackets försvagning hejdas – facklig styrka och organisering i en globaliserad värld" i Bortom horisonten, Fackets vägval i globaliseringens tid (Premiss förlag)
- ⁷⁰ Kjellberg, A (2013): Växande avgiftsskillnader i a-kassan – ökad social polarisering, Sociologiska institutionen, Lunds universitet
- ⁷¹ Calmfors, L & Marthin, G: "Vad bör göras med arbetslöshetsförsäkringen?" i Ekonomisk debatt nr 6 2011
- ⁷² Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen: "Medlemsutveckling", hämtad från <http://www.iaf.se/Statistik/Medlemsutveckling> 2013-04-24
- ⁷³ Arbetslöshetskassornas samorganisation: 150 000 arbetslösa står utan ersättning
- ⁷⁴ Sveriges radio ekot 2012-09-08: "Borg: Inte aktuellt med höjning av taket i a-kassan", hämtad från <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=5263003> 2013-05-21
- ⁷⁵ TCO (2013): TCO granskar: A-kassan och arbetslösheten
- ⁷⁶ Calmfors, L & Marthin, G.: "Vad bör göras med arbetslöshetsförsäkringen?" i Ekonomisk debatt nr 6 2011
- ⁷⁷ Inspektionen för sjukförsäkringen (2013): Personer som uppnår maximal tid i sjukförsäkringen
- ⁷⁸ Inspektionen för sjukförsäkringen (2013): Personer som uppnår maximal tid i sjukförsäkringen
- ⁷⁹ Försäkringskassan (2012): Socialförsäkringen i siffror
- ⁸⁰ LO (2013): Finnes: Allt för att få jobb
- ⁸¹ Kommunal (2011): Hänger din mammas trygghet på dig? Att kombinera jobb med omsorg om föräldrar
- ⁸² Kommunal (2012): Åtstramningens pris. Hur påverkas de medelålders barnen av äldreomsorgens minskning?
- ⁸³ Socialstyrelsen (2012): Anhöriga som ger omsorg till närstående – omfattning och konsekvenser
- ⁸⁴ Svenska Dagbladet 2006-08-19: "Persson: Jobben kommer", hämtad från http://www.svd.se/nyheter/inrikes/persson-jobben-kommer_345286.svd 2013-04-22