

FLER JOBB MÅSTE BLI BRA JOBB!

ATT MAXA POLITIKEN FÖR MER KVALITET
OCH KVANTITET I ARBETSLIVET

MONIKA ARVIDSSON
JAKOB MOLINDER

RAPPORT 3 2014

Tankesmedjan Tiden
www.tankesmedjantiden.se
© Tankesmedjan Tiden
Layout: Johan Resele/Global Reporting
Tryck: Linderoths Tryckeri AB, Vingåker 2014
ISBN: 978-91-980114-3-2

FLER JOBB MÅSTE BLI BRA JOBB!

**ATT MAXA POLITIKEN FÖR MER KVALITET OCH
KVANTITET I ARBETSLIVET**

Innehållsförteckning

Sammanfattning

1	Vad har vi att jobba med? Potential och hinder för fler arbetade timmar	9
1.1	Varför arbete är så viktigt fast vi producerar mer	9
1.2	Vilka arbetar och hur mycket?	10
1.3	Arbetslöshet och sysselsättningsgrad, hur hänger det ihop?	11
1.4	Därför finns det alltid arbetslöshet	12
1.5	Hur mår vi, varför och vad spelar det för roll?	13
1.6	Vem tar notan?	15
1.7	Ungdomars övergång till arbetslivet	16
1.8	Goda nyheter: antalet år med god hälsa ökar!	17
1.9	Internationell jämförelse	18
2	Nya spelregler – viktiga förutsättningar för en arbetsmarknad i förändring	21
2.1	Parternas styrka sätter arbetslivets villkor	21
2.2	Bra jobb som affärskoncept	22
2.3	Är atypiska arbeten det nya svarta?	23
3	Fokus och vägval	24
3.1	Vi har inte råd med slit-och-släng-kulturen	24
3.2	Ökad delaktighet kräver mer vässade åtgärder	24
3.3	Fler kvinnor vässar den allmänna kompetensen	25
3.4	Dags att bli både klimatsmart och ekologisk	26
3.5	Varning för ekonomisk instabilitet: Sverige snabbt mot en över 100 år gammal fördelningsprofil!	26
	Källförteckning	29

Sammanfattning

Både för individ och samhälle spelar det roll vilken typ av jobb som skapas – inte bara att det skapas fler jobb av vilket typ som helst. Kvalitet i arbetslivet är lika viktigt som kvantitativ ökning av arbetstillfällen. Den här rapporten är en del av Tankesmedjan Tidens projekt som handlar om hur ökad kvalitet i arbetslivet påverkar såväl individen som samhället. Projektet kartlägger och analyserar olika faktorer som påverkar arbetets kvalitet (i meningen hälsosamma, utvecklande och produktiva arbeten), hur den samhällsekonomiska effektiviteten påverkas (och varför den bör vara hög) samt hur progressiva lösningar för ett bättre framtida kvalitativt och effektivt arbetsliv kan se ut.

Under de senaste decennierna syns en tydlig trend i att kvaliteten i arbetslivet har försämrats för stora grupper. Lägre bemanning, fler otrygga jobb, ökad långtidssjukskrivning, fler arbetsplatsolyckor, ökad psykosocial ohälsa, samtidigt som ökad förekomst av inhyrning och entreprenader har gjort det svårare för fackföreningar att arbeta med utvecklande och sammanhållna arbetsplatser. Därtill otillräckliga investeringar och satsningar inom skola, aktivt arbetsmiljöarbete, socialförsäkringar, a-kassa och aktiv arbetsmarknadspolitik. På samtliga dessa områden har förändringar i villkoren skett som har ökat pressen på arbetskraften. Det finns med andra ord många förbättringar att göra på områden som på ett eller annat sätt berör villkoren på svensk arbetsmarknad.

Hög sysselsättning är nyckeln till hög tillväxt. Att alla som kan, vill och bör arbeta får göra det till sin fulla potential, bidrar till att öka det totala antalet arbetade timmar i ekonomin. För att kunna arbeta, så är faktorer som hälsa och utbildning avgörande. För att vilja arbeta, så är arbetsmiljö, ersättning och andra villkor viktiga. Ohälsosamma miljöer och arbetsuppgifter sliter ut människor i förtid. Dåliga löner och andra arbetsvillkor gör arbetstagarna konsumtionssvaga, omotiverade och benägna att byta till bättre jobb så fort tillfället dyker upp. Kvalitativa jobb gör tvärtom att de som jobbar orkar längre, känner motivation och genererar dessutom en högre konsumtionsförmåga, då produktiva jobb generellt innebär ett större löneutrymme.

Både på global och på nationell nivå har vi under senare år sett ökade inkomstklyftor, där Sverige i en internationell jämförelse sticker ut genom att vara det land där inkomstskillnaderna ökar snabbast i världen. Arbetets villkor avgör i stor utsträckning individens inkomster. Forskning påvisar positiva samband mellan inkomster och hälsa, det vill säga ju högre inkomstnivå desto bättre hälsa. Krav på inkomstjämlighet handlar inte ”bara” om rättvisa utan även om effektivitet: det finns även forskningsstöd för att inkomstjämlighet är en faktor för ekonomisk stabilitet.

Under en synlig tidshorisont kommer fler arbetade timmar att behövas för att finansiera de åtaganden inom äldreomsorg, skola och sjukvård som behövs och som utgör en grundpelare i det svenska välfärdssamhället. En central fråga för den här rapporten är hur fler arbetade timmar ska nås. I diskussionen lyfts tidigare arbetsmarknadsinträde och högre pensionsålder fram som gångbara alternativ. Förutsättningarna för hur det skulle kunna komma till stånd diskuteras också. En alltför ofta förbisedd faktor i sammanhanget är hur arbetsmiljön påverkar förutsättningen att nå målet om en hög och full sysselsättning. Sjukfrånvaro på grund av dålig arbetsmiljö medför ett direkt bortfall av arbetstimmar, samtidigt kan ett systematiskt

arbetsmiljöarbete leda till att fler ges inträde i arbetslivet. Arbetsmiljön är därför i dagsläget både ett hinder för ett ökat arbetsmarknadsdeltagande och en stor möjlighet för att skapa ett inkluderande arbetsliv.

Arbetsmarknaden i Sverige har blivit alltmer tudelad under senare år: mellan dem som har jobb och dem som inte har jobb; mellan dem som får jobba i den utsträckning som de både vill och kan och dem som är undersysselsatta; mellan dem som har en trygg och sund arbetsmiljö och dem som riskerar hälsan på sina jobb och håller tyst av rädsla. Otrygghet har blivit en viktig drivkraft för förändring. Men mot vad? Är det verkligen mot en typ av arbetsmarknad som är önskvärd eller ens rationell?

Alltsedan omläggningen av den ekonomiska politikens inriktning på 1980-talet, mot en nyliberal samhällsdaning, har inkomstskillnaderna ökat så till den grad att Sverige nu närmar sig samma inkomstskillnader som rådde kring år 1900. Arbetsmarknaderna har blivit otryggare. Den generella välfärden och statens åtaganden har minskat. Det vi kan lära oss från omläggningen mot ett samhälle präglad av nyliberala idéer om politikens instrument och fördelning, är just att utvecklingen i grunden drivs av politiska idéer. Ett jämlikt samhälle är möjligt att uppnå – även i en globaliserad värld som kräver fler kompromisser än tidigare. Gillar man inte scenarier för den kommande framtiden är det fullt möjligt att göra om och slå in på en annan väg.

Mycket i dagspolitiken, inte minst den ekonomiska politiken, är reaktivt, snarare än visionärt. Det behövs en tydlig tanke om samhällsmodell och frågan vi bör svara på är hur vill vi att det svenska samhället ska se ut om 5, 10, 30 år? Det är och bör vara skillnad på vem som innehar regeringsmakten, ideologin måste få rum i det rationella. Det i sin tur påverkar också hur uthållig utvecklingen blir, inte bara för tillväxt och miljö, utan även socialt i form av levnadsvillkor för medborgarna.

En tidigare delrapport i Tankesmedjan Tidens projekt om kvalitet i arbetslivet gör en sammanställning av några system och enskilda projekt som varit framgångsrika i andra länder och i Sverige (Rätt och fel på arbetsmarknaden, Tankesmedjan Tiden 2014). Nya infallsvinklar brukar kunna ge näring åt debatt och lösningar. Vår uppfattning är, om än med respekt för regionala skillnader i förutsättningar, att lösningen på flera av arbetsmarknadens utmaningar är närmare förestående om vi riktar blicken utåt och drar lärdomar av det som prövats på andra platser. Även i denna rapport kommer vi i korta drag därför exemplifiera med några internationella erfarenheter av arbetsmarknadslösningar.

Rapportens första del fokuserar på kunskapsbakgrunden, del två lyfter aspekter som på olika sätt påverkar hur kvalitativt ett arbete kan bli och i del tre, slutligen, pekas några lämpliga fokusområden och vägval för framtiden ut, givet de slutsatser som kan dras av tidigare avsnitt och givet den samhällspolitiska värdegrund som bör avspeglas i arbetsmarknadens villkor.

Några av de slutsatser som dras i rapporten är:

- Konjunktursvackor och internationellt konkurrenstryck tycks under de senaste två decennierna ha lett till omfattande strukturella förändringar på arbetsmarknaden. Många har förlorat en typ av jobb som inte kommer åter och vi ser en ökande andel tidsbegränsade anställningar.
- Arbetskraften tycks mer tydligt än tidigare ha kommit att bli en konjunkturregulator; från att vanligtvis ha sjunkit under högkonjunktur, har antalet visstidsanställningar nu i stället övergått till att öka när ekonomin växer.
- En utdragen lågkonjunktur har försvagat arbetslösas kompetens och koppling till arbetsmarknaden, vilket också är ett samhälleligt problem då det innebär minskad skattebas och högre sociala utgifter.

- Antalet atypiska jobb ökar även i Sverige som har ambitionen att konkurrera internationellt med kunskap och inte pris, samt att ha en hög nivå på den generella välfärden. Här finns således en motsättning, då ambitionen kräver högre produktivitet och tillväxt än vad atypiska jobb generellt kan leverera.
- Kraven på arbetskraften har ökat, sjukskrivningarna likaså, vi ser en ökning av arbetsplatsolyckor, belastningsproblem och psykisk ohälsa. Här är motsättningen till en långsiktigt hög tillväxt uppenbar: givet bibehållna välfärdsambitioner och den demografiska utvecklingen så krävs en god hälsa hos dem som förväntas arbeta.
- Den samlade effekten på löntagarna av de förändringar som skett under senare år är en försvagad förhandlingsposition. Men det innebär även en försvagning av partsmodellen, vilken då den fungerat som bäst har varit en starkt bidragande orsak till arbetsfred och en hög ekonomisk omvandlingsförmåga med goda vinstmarginaler och reallöneökningar.
- Även om den höga arbetslösheten har stor inverkan på fackens styrkeposition, har också politiken i högsta grad påverkat densamma. En viktig reform för en stärkt position för arbetskraften och de fackliga organisationerna, vore att förbättra innehållet och attraktionen i arbetslöshetsförsäkringen.
- Kostnadsansvaret för arbetsgivare vid sjukdom är lågt i Sverige, skyldighet att utreda rehabiliteringsbehov är avskaffat, fokus på arbetsmiljöarbete och forskning har avtagit. Snarare än att sänka kostnadsansvaret för sjuk personal, borde kostnaden öka. Detta för att få arbetsgivare att välja ett bättre alternativ: förebyggande insatser för att motverka uppkomst av arbetsrelaterad ohälsa.
- Med tanke på den begynnande bristen av arbetskraft och förmåga att få arbetskraften att flytta hit, så är det läge att fundera på hur Sverige kan vändas att bli världens bästa migrantland. Attraktiva arbetsvillkor behövs för att locka framtida arbetskraft.
- Politiken har ett stort ansvar för reella förutsättningar för jämställdhet och för signaleffekter. Det är nödvändigt att förbättra tillgänglig barnomsorg, föräldraledighetens utformning och möjligheten att jobba heltid.

1. Vad har vi att jobba med? Potential och hinder för fler arbetade timmar

1.1 Varför arbete är så viktigt fast vi producerar mer

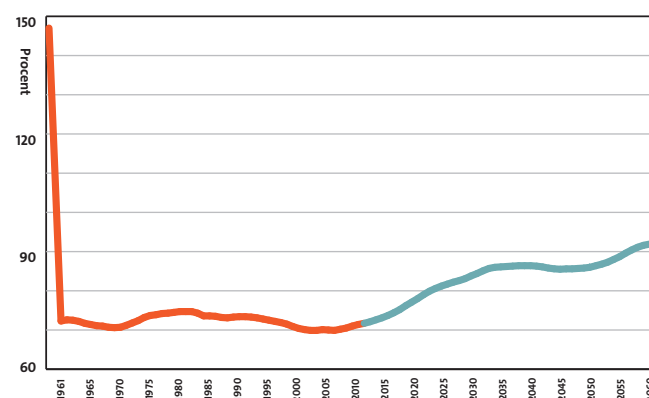
Det är i grund och botten produktivitetens utveckling som sätter märket för reallönernas utveckling i den svenska ekonomin. Utgångspunkten är vanligtvis hur produktionen per arbetad timme utvecklas i tillverkningsindustrin. Eftersom industrin i stor utsträckning säljer sina varor på den internationella marknaden så är sektorn också känslig för hur kostnaderna utvecklas. Därför får löneutvecklingen i industrin utgöra ett riktmärke för resterande delen av den svenska ekonomin. Arbetstagarna i den offentliga sektorn vill också tillförsäkra sig reallöneökningar i höjd med dem i industrin. Den grundläggande skillnaden är att i offentlig sektor sker inga eller mycket små mätbara produktivetsförbättringar från år till år. En lärare kan undervisa lika många elever i dag som för 20 eller till och med 50 år sedan. En arbetare på Volvo producerar däremot betydligt fler bilar per år nu jämfört med 20 eller 50 år sedan. Det är ett dilemma i jämförelsen mellan sektorer att kvantitet är lättare att mäta än kvalitet.

När lönerna i offentlig sektor ökar blir också kostnaderna för att producera offentliga tjänster högre. Skolans kostnader för en undervisningstimme kostar nu mer än för ett år sedan. Samtidigt har, till skillnad från i industrin, ingen produktivetsökning ägt rum som kan bära upp de ökade kostnaderna. Resultatet blir att skolan måste höja sina priser.

Konsekvensen är att en industriarbetarlön i dag kan köpa betydligt fler tv-apparater, bilar och cyklar än för 20 eller 50 år sedan. Samtidigt kan den finansiera precis lika mycket vård, omsorg och skola som för 20 eller 50 år sedan. Mängden arbete som krävs för att finansiera välfärden är oförändrad trots att vi har blivit så mycket mer produktiva än tidigare.

I diagrammet nedan redovisas den faktiska utvecklingen och en prognos fram till 2060 för hur relationen mellan antalet personer som är äldre än 65 i relation till hur många som befinner sig åldrarna 0–64.

Demografisk försörjningskvot historiskt och prognos till 2060



Källa: SCB. Antal i åldrarna 0–64 i relation till antalet över 65.

Från 2010-talet och framåt prognostiseras "försörjningsbördan" öka kraftigt och nå en första puckel på 2030-talet. Det som produceras av dem som befinner sig i de aktiva åldrarna måste räcka till för att tillgodose de äldres behov. Det är det som menas med "försörjningskvoten". I dagsläget görs bedömningen att utvecklingen under de närmaste tjugo åren inte är hållbar om inte någon förändring sker. I praktiken finns det tre alternativ. Antingen kan vi sänka förväntningarna på äldreomsorg och välfärd. Det är ju den i grunden mycket positiva förändringen att vi lever allt längre och ständigt utvecklar nya medicinska metoder som gör att ekvationen inte går ihop. Ett andra alternativ är att höja skatterna för att finansiera de ökade utgifterna. Det finns visserligen utrymme för vissa skattehöjningar, särskilt i linje med läget före 2006 och något ytterligare. Men i sammanhanget är det små summor som kan genereras genom marginella förändringar i skattesystemet. Det tredje alternativ som vi kommer att ta avstamp från i den här rapporten är att öka underlaget för de skatter som används för att finansiera välfärden, antalet arbetade timmar i ekonomin. Hur uttryck som sysselsättningsgrad, arbetskraft och arbetslöshet hänger samman med, i ett första steg antalet arbetade timmar, och i ett andra steg skatteunderlaget, beskrivs därför i följande avsnitt.

Om arbetskraftsdeltagandet i varje åldersgrupp förblir oförändrat förväntas arbetskraften minska från 53 procent (2009) till 48 procent år 2030. I jämförelse med övriga västvärlden sticker Sverige ut med ett högt arbetskraftsdeltagande sett över hela livet, vilket särskilt förklaras av kvinnors höga förvärvsintensitet. Även om Sverige har ett högre arbetskraftsdeltagande i åld-

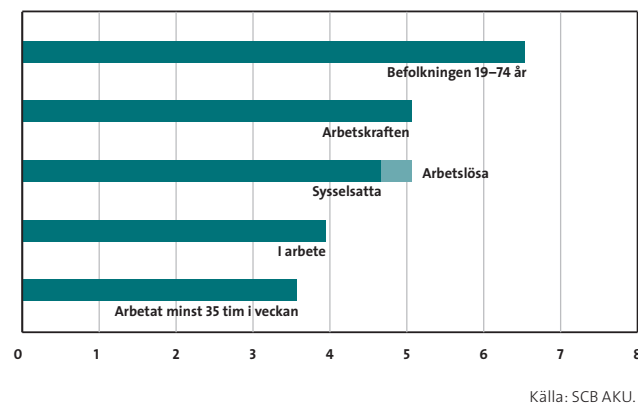
rarna precis före 65 års ålder, så är utvecklingen under åren därefter lägre sett ur internationellt perspektiv. Detta trots att Sverige har en högre medellivslängd än de flesta andra länder.

1.2 Vilka arbetar och hur mycket?

Under perioden fram till 1990-talskrisen ökade kvinnors arbetskraftsdeltagande. Skillnader fanns fortfarande vad gällde antalet arbetstimmar i den meningen att kvinnorna i genomsnitt arbetade färre timmar men även denna skillnad minskade under 1980-talet. Jämfört med under 1970-talet arbetade en större andel av kvinnorna heltid och bland dem som arbetade deltid arbetade allt fler lång deltid. I ett internationellt perspektiv var det kvinnliga arbetskraftsdeltagandet mycket högt. Även arbetskraftsdeltagandet bland äldre i aktiv ålder (55–64 år), såväl kvinnor som män, var högt i Sverige. Något som däremot oroade var en tendens till ökad sjukfrånvaro. En annan oroande tendens var att arbetsmarknadsläget för personer med utländsk bakgrund tenderade att gradvis försämrats – även under uppgången under slutet av 1980-talet (Wadensjö, 1999).

För att få perspektiv på hur mycket arbete som utförs i Sverige i relation till hur stor befolkningsgruppen 19–74 år är, redovisas dessa storheter i figuren nedan.

Befolkningen 19–74 och mängden arbete år 2012

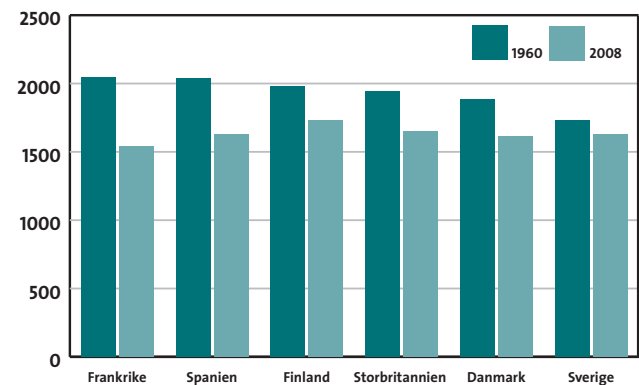


De som antingen är sysselsatta en timme eller mer, eller som aktivt söker arbete, räknas som en del av arbetskraften. Bara en andel av dessa har sysselsättning och skillnaden är antalet arbetslösa. Av dem som är sysselsatta är det bara en andel som också är i arbete under referensveckan. Frånvaroorsaker kan vara föräldradighet, sjukfrånvaro etcetera. Av dem som var i arbete arbetar inte samtliga heltid vilket ytterligare minskar antalet arbetade timmar. Skillnaden mellan den mängd arbete som faktiskt utförs och den potential som finns i ekonomin är stor.

Det mest slående är att arbetstiden från 1980 och framåt har ökat, efter en sjunkande trend under efterkrigstiden (Edvinsson 2005). Viktigt att notera i sammanhanget är också den stora skillnaden i arbetstid per sysselsatt mellan dem i offentliga tjänster och dem i privata näringslivet. I huvudsak avspeglar detta den utbredda

förekomsten av deltidarbete i den kvinnodominerade sektorn. Deloitte (2010) har skapat internationellt jämförbara mått för en samling länder som gör det möjligt för oss att studera hur den svenska arbetstidens utveckling förhåller sig till mönster i andra länder.

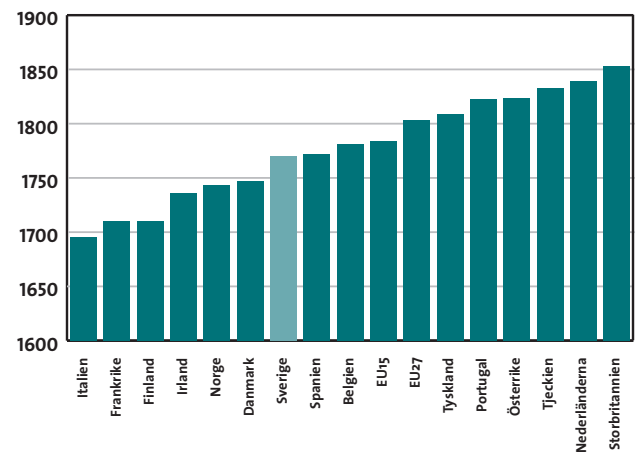
Arbetstidens utveckling för heltidssysselsatta i ett urval av länder 1960 och 2008



Källa: Deloitte (2010)

År 1960 hade Sverige den kortaste arbetstiden av länderna i jämförelsen. Utvecklingen sedan dess har varit mot konvergens där Sverige i dag har en något längre arbetstid än Frankrike och Spanien och ligger jämtes med Finland, Storbritannien och Danmark. I figuren nedan redovisas ett tvärsnitt från situationen år 2011 i ett stort urval av länder.

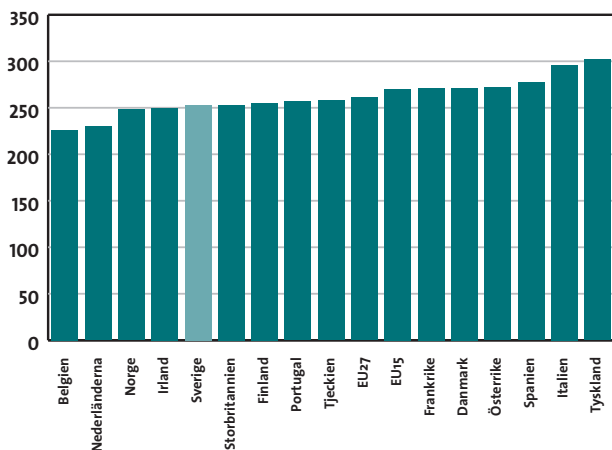
Antal faktiska årsarbetstimmar per heltidsarbetande 2011



Källa: Eurofound (2011)

Sverige befinner sig i mitten av den internationella ligan. De andra nordiska länderna Finland, Danmark och Norge har alla en lägre arbetstid för heltidsarbetande. Som SCB påpekat så har länder med ett högt arbetskraftsdeltagande för både män och kvinnor en lägre arbetstid per sysselsatt, vilket kan förklaras med att det faktum att då båda föräldrarna arbetar är det svårt att arbeta i större utsträckning. Inte heller vad gäller antal hel- och semesterdagar, som redovisas nedan, sticker Sverige ut. Om något har vi relativt få lediga dagar varje år.

Antal helgdagar och semesterdagar i timmar 2011



Källa: Eurofound (2011)

Det finns därför i huvudsak två marginaler där en möjlighet att utöka mängden arbetade timmar återfinns, på den intensiva och den extensiva. Med den intensiva marginalen menas att de som redan i dag har sysselsättning arbetar mer, genom att de som i dag är undersysselsatta bereds full tid, att sjukfrånvaron minskar eller/och att normalarbetstiden förlängs. Med den extensiva marginalen menas att de som i dag inte arbetar gör det i större utsträckning än i dagsläget. Heltidssysselsatta svenskar arbetar inte lite, sett ur ett internationellt perspektiv. Av det ovan framförda kan vi slutleda att lösningen på hur fler arbetade timmar ska uppnås inte står att finna i längre arbetsveckor för dem som

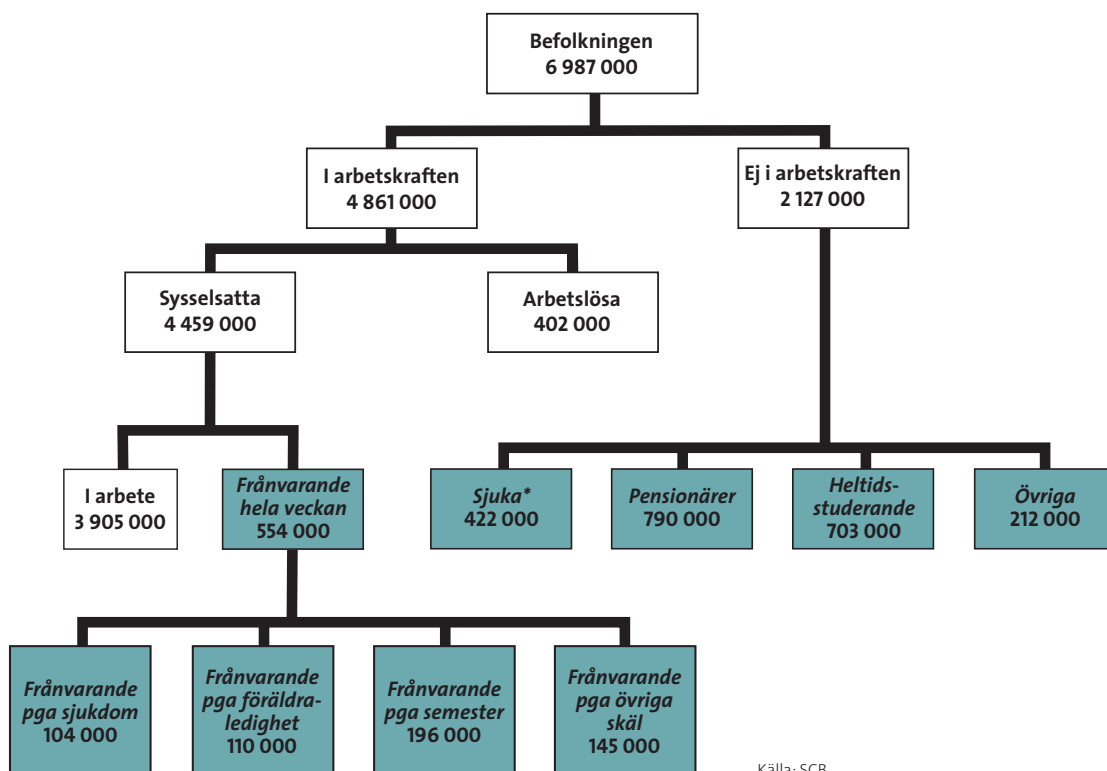
redan i dag arbetar heltid. Istället måste lösningen vara att bereda arbete till fler personer. Det kan huvudsakligen ske på två sätt; genom ett senare utträde för äldre och ett tidigare inträde för ungdomar på arbetsmarknaden. Detta ska vi strax återkomma till. För att förstå vilka kranar som kan vridas för att öka sysselsättningen, så måste man också förstå arbetslöshetens orsaker. Låt oss därför kort gå igenom arbetslöshetens ”komponenter” och kopplingen till sysselsättningsgraden.

1.3 Arbetslöshet och sysselsättningsgrad, hur hänger det ihop?

Hela den svenska befolkningen kan i relation till arbete delas in i två grova kategorier: I arbetskraften och Ej i arbetskraften. Som varande i arbetskraften räknas alla som antingen är sysselsatta eller som söker ett arbete. Utanför arbetskraften finns alla de som varken arbetar eller söker jobb; pensionärer och ungdomar som studerar ingår här. Den undersökning som ligger till grund för arbetslöshetsstatistiken i Sverige heter Arbetskraftsundersökningen och genomförs varje månad av Statistiska centralbyrån. I den undersökningen delas befolkningen upp enligt figuren nedan:

Det finns därför ett flertal anledningar till frånvaro av arbete. Den första och mest uppenbara handlar om dem som helt står utanför arbetskraften. I den kategorin ingår alla pensionärer under 74 år som inte arbetar eller söker arbete, personer som är för sjuka för att arbeta, heltidsstuderande som inte söker jobb

Befolkningen 15–74 år, fördelad efter arbetskraftstillhörighet kvartal 4 år 2009

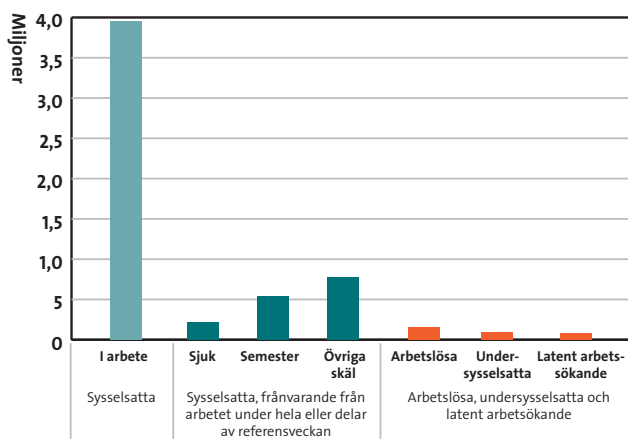


Källa: SCB

och övriga som bland annat inkluderar värnpliktiga och personer som har valt att stå utanför arbetskraften. Av dem som finns i arbetskraften är det inte alla som har ett arbete att gå till. De förhindras därigenom att bidra till produktionen.

För att räknas som sysselsatt och inte som arbetslös i statistiken ska man ha arbetat i minst en timme den senaste veckan eller ha en anställning. Av samtliga sysselsatta är det en stor andel som av olika skäl inte arbetat under den senaste veckan. Där ingår personer som är frånvarande på grund av sjukdom, föräldraledighet, semester och övriga. En stor andel av dem som är i arbete en given vecka arbetar också i mindre utsträckning än vad de önskar. Det är också en källa till lägre antal arbetade timmar än önskvärt. I figuren nedan redovisas storleken på respektive grupp av dem som inte är i arbete under referensveckan.

Antal personer som arbetar och av olika skäl inte arbetar



Not: Övriga skäl är personliga skäl, arbetsmarknadsskäl samt arbetstidens förläggning och helg.

Som sysselsatta räknas de som har en anställning eller arbetar i eget företag eller jordbruk (som företagare eller medhjälpare). Enligt den nuvarande praxisen räknas alltså alla som arbetat en timme eller mer som sysselsatta. I statistiken ingår däremot de som arbetar deltid som undersysselsatta. Uppdelningen i arbetslösa och de som är deltidsarbetslösa är därför något vanskelig.

Ett problem är att man i statistiken räknar dem som är ”frånvarande” också som sysselsatta. I fallet när någon är borta från arbetet under en längre tid som till exempel vid föräldraledighet, räknas man som sysselsatt så länge anställningen kvarstår. På samma sätt kan långvarigt sjukfrånvarande stå kvar som sysselsatta fram till dess att anställningen avslutas.

Som arbetslösa räknas de som inte har ett arbete men som kan arbeta och har sökt ett arbete de senaste fyra veckorna. Övergången från arbetslösa till personer som räknas som stående utanför arbetskraften och arbetsmarknaden är emellertid gradvis och oklar. Många som inte räknas som arbetslösa skulle under vissa omständigheter kunna och vilja arbeta. De räknas då som latent arbetsökande och ingår inte i arbetskraften.

1.4 Därför finns det alltid arbetslöshet

Arbetslöshet är sysselsättningens spegelbild. Att få ner arbetslösheten genom att öka den andel av arbetskraften som är i sysselsättning är av stor vikt av både mänskliga och ekonomiska skäl.

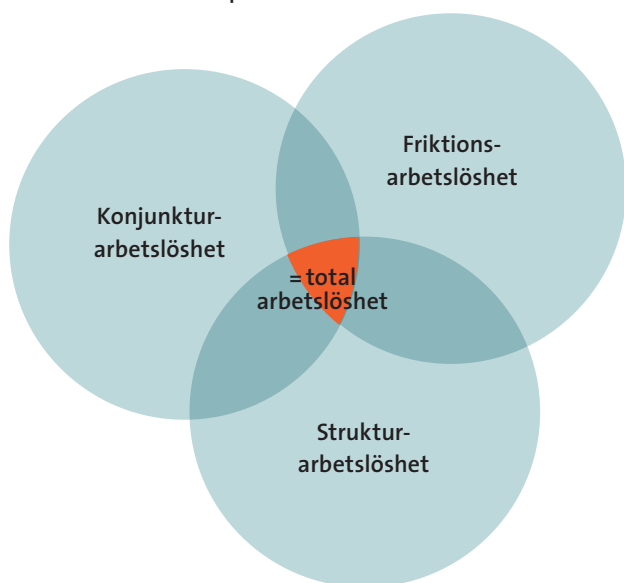
Arbetslösheten varierar med konjunkturen. När efterfrågan i ekonomin är hög vill företagen anställa fler och när efterfrågan är låg avskedar man i stället. Den arbetslöshet som uppkommer i takt med konjunkturernas skiftningar går under benämningen konjunkturarbetslöshet. Konjunkturarbetslösheten kan begränsas genom en aktiv finans- och penningpolitik.

I en välfungerande ekonomi finns det alltid en viss arbetslöshet även i tider av högkonjunktur. Det kan till exempel bero på att företag lägger ned sin verksamhet och andra kommer till. När de som förlorat jobbet söker efter ett nytt kommer de att registreras som arbetslösa. Den typ av arbetslöshet som uppstår för att människor byter jobb och söker efter nya kallas för friktionsarbetslöshet. En viss friktionsarbetslöshet är bra för samhället, att folk kan byta till jobb som medför en högre lön och bättre arbetsmiljö är bra för både ekonomin och den enskilda individen. Matchningen mellan arbetstagare som söker jobb och företag som letar efter arbetskraft kan emellertid vara mer eller mindre effektiv. Om förmedlingen av arbeten fungerar väl och människor har lätt att flytta till nya orter så blir friktionsarbetslösheten lägre. Om matchningen fungerar väl kan arbetslösheten bli lägre och de arbetade timmarna blir fler eftersom människor inte behöver lägga onödig tid på att söka efter jobb.

Den tredje formen av arbetslöshet kallas för strukturarbetslöshet. Den uppkommer därför att de arbetslösa som söker jobb inte anställs av företagen. Det kan bero på att de har fel kompetens eller att företagen inte är beredda att anställa vid den lönenivå som är bestämd av kollektivavtalet. I verkligheten är orsaken sannolikt en kombination av de två.

Före 1990-talskrisen hade Sverige en lägre friktions- och strukturarbetslöshet. I tider av högkonjunktur medförde det att arbetslösheten var mycket låg eftersom även konjunkturarbetslösheten då var låg. I dag fungerar matchningen sämre eftersom det finns fler arbetssökande för varje ledigt jobb än vad som var fallet före 1990-talskrisen. Strukturarbetslösheten är också högre eftersom den registrerade arbetslösheten är högre även när konjunkturen är god.

Arbetslöshetens komponenter:



Att företagen vill betala så lite som möjligt för sina anställda är lätt att förstå. Men hur många personer kommer att få sysselsättning? Enligt den dominerande teorin sysselsätter företagen så många personer att den sista som anställs producerar lika mycket som det kostar för företagen att anställa den personen. Idén är att den som först anställs i ett företag producerar för ett värde som är större än lönen som den får utbetald. För varje ytterligare person som anställs så ökar produktionen, men inte med lika mycket som när den första personen anställdes.

Det betyder att det finns två sätt att få företagen att anställa fler. Antingen ökar produktiviteten för dem som redan är anställda utan att lönen ökar. Då finns det mer utrymme att anställa, eftersom produktiviteten har ökat. Det andra sättet är att de som är sysselsatta sänker sina löner och gör det lönsamt för företagen att anställa några av dem som för tillfället är arbetslösa.

Har efterfrågan betydelse på lång sikt?

I den nationalekonomiska standardmodellen kan finans- och penningpolitiken bara påverka arbetslösheten på kort sikt. På längre sikt bestäms arbetslösheten av hur väl lönebildningen och matchningen på arbetsmarknaden fungerar (Layard, Nickell & Jackman 1991). Under senare tid har denna slutsats kommit att ifrågasättas alltmer (Ball 1997, Ball 1999, Ball & Mankiw 2002, Ball 2009). Bergman (2010) opponerar sig dock. Tanken är att arbetstagarna som behöll jobbet vid personalnedskärningar fick möjlighet att höja lönerna, vilket minskade företagets vilja att återanställa dem som förlorat jobbet när konjunkturen återvände, vilket fått benämningen hysteresis effekten (Blanchard & Summers 1986, Lindbeck & Snower 1986, Blanchard, & Summers 1987). En ökad efterfrågan kan då få en spegelvänd effekt. Minskad arbetslöshet leder då inte till ökad press uppåt på lönerna eftersom de nyligen sysselsatta kommer att vara med och bestämma i löneförhandlingarna. De har ett intresse av att få behålla jobbet och kommer därför att driva på för en lönebildning som permanentar den lägre arbetslösheten.

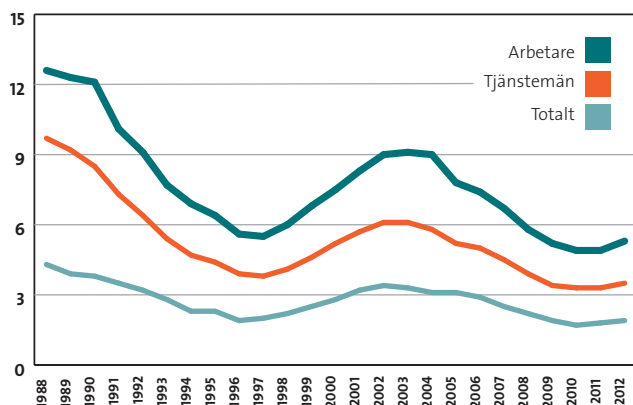
1.5 Hur mår vi, varför och vad spelar det för roll?

Genom minskad sjukfrånvaro och bättre hälsa skulle betydande positiva effekter kunna fås på antalet arbetade timmar i ekonomin. Att öka i-arbete-graden genom att fler är friska nog att faktiskt gå till jobbet är ett alltför sällan lyft område i relation till diskussionen om demografisk utveckling och framtida finansiering av offentliga välfärdsåtaganden.

Det finns många vittnesmål om en ökande press i arbetslivet, både gällande arbetets innehåll och gällande anställningsformer. Bemanningsbranschen har växt under ett par decennier nu och visar exempel på en anställningsform som tycks kunna föra med sig negativa hälsoeffekter. Enligt en studie vid Göteborgs universitet drabbas bemanningsanställda oftare av psykosocial ohälsa, vilket kan finna sin förklaring i brist på egenkontroll i arbetet och oro för framtida anställning – även för fast anställd bemanningspersonal (Håkansson, K, Isidorsson, T & Strauss-Raats, P 2013). Arbetsmiljöverket har även rapporterat om en dubbelt så hög risk för skador för bemanningsanställda, relativt tillsvidareanställda.

Sjukfrånvaron varierar över tid. Den ökade kraftigt i Sverige under 1990-talets första år för att sedan falla igen och åter öka kraftigt i början av 2000-talet. Sjukfrånvarons struktur har också förändrats där psykisk ohälsa, allt längre sjukskrivningar och en större andel kvinnor bland de långtidssjukskrivna utgör tydliga drag i utvecklingen. En försämrad psykosocial arbetsmiljö under 90-talet har varit en viktig faktor bakom ökningen av antalet långtidssjukskrivningar. Andra avgörande faktorer är en åldrande arbetskraft och olika livsstilsfaktorer såsom fetma, ökad övervikt och alkoholproblem har medverkat till att öka sjukfrånvaron (Lindwall 2010). Rostila (2004) menar att kunskapen om olika negativa arbetsmiljöförhållanden är stor. Däremot är frågan om kopplingen mellan negativa arbetsmiljöförhållanden och hälsan mindre genomlyst. Under 1990-talet ökade andelen anställda med dålig psykosocial arbetsmiljö (Bäckman & Edling 2000 och Fritzell & Lundberg 2000). Ökningen är också störst för kvinnor. De fysiska arbetsmiljöförhållandena har visat sig vara ganska oförändrade jämfört med situationen under slutet av 1980-talet. Däremot har andelen med fysiskt tunga jobb minskat något. Mängden sjukskrivningar på en arbetsplats har visat sig samvariera med de anställdas upplevda inflytande och vilka krav som ställs.

Sjukfrånvaro som procent av ordinarie arbetstid



Källa: FOLA 2013.

Långtidssjukskrivning har varit en drivande faktor för att skapa exkludering på arbetsmarknaden i Sverige. I Sverige är också arbetsrättslagstiftningen relativt stark, det är först när arbetsgivaren kan visa att alla möjligheter till återinkludering har prövats som förhandlingar om uppsägning kan bli aktuellt. Sammantaget karaktäriseras situationen i Sverige av ett starkt juridiskt skyddsnet tillsammans med frånvaron av hårda finansiella incitament för arbetsgivarna (OECD, 2013).

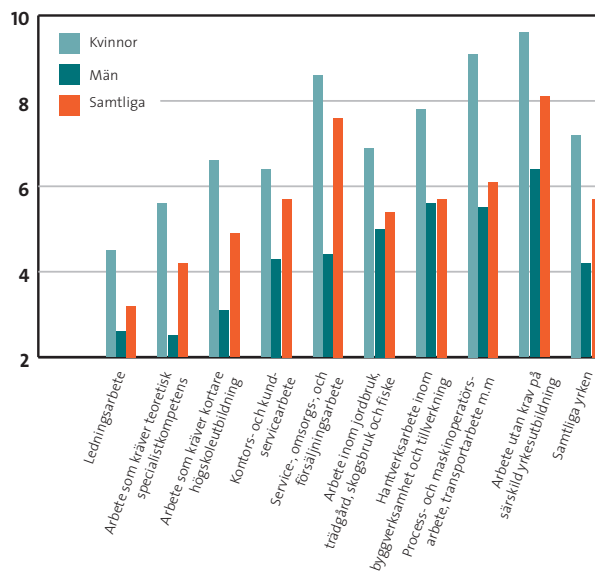
De yrkesgrupper som uppvisar högst sjukfrånvaro under 2000-talet är sådana som kännetecknas av fysiskt ansträngande arbetsmiljö med tunga lyft, upprepande arbetsmoment och obehagliga arbetsställningar. Anställda i dessa yrken har idag svårare att anpassa sin arbetsmiljö och arbetsuppgifter vid sjukdom och nedsatt arbetsförmåga (Försäkringskassan, 2012).

Under 1990-talet ökade emellertid sjukfrånvaron på arbetsplatserna. Troligtvis som en effekt av arbetslöshetens ”disciplinerande” effekt (Se Aronson 2002 och Lindawll & Skogman Thoursie 2000). Det kan också vara resultatet av lägre ersättningsnivåer vid sjukskrivning (se Beckman 1998). Resultatet riskerar bli att mängden sjukskrivningar ökar i nästa led i stället då skadorna förvärras. Med en hög arbetslöshet minskar också möjligheten för en arbetstagare att byta jobb och inläsningseffekter kan uppstå som ökar exponeringen för en dålig arbetsmiljö.

Slutsatsen från Rostila (2004) är att den psykosociala arbetsmiljön har försämrats under 1990-talet, men att sambandet mellan dålig psykosocial arbetsmiljö och hälsa har försvagats.

Den ökade långtidssjukskrivningen under perioden 1996–1999 kan inte förklaras av att fyrtiotalistgenerationen nu blivit äldre. I stället är det minskningen av förtidspensioneringen som förklarar förloppet. Många av dem som förtidspensionerades gjorde det först efter en lång sjukskrivningsperiod. Den mer restriktiva hållningen till förtidspensionering har i stället gjort att människor förblir sjukskrivna under en längre tid (Alm Stenflo, 2002).

Antal ersatta sjukskrivningsdagar per anställd år 2010



Källa: Försäkringskassan (2012).

Som framgår är sjukfrånvaron högre för kvinnor inom samtliga yrkeskategorier. Skillnaden har alltid existerat men ökat sedan 1980-talet. Den ökade sjukfrånvaron kan inte förklaras av ökade skillnader i självuppskattad hälsa eller i arbetsmiljö. Däremot är förekomsten av barn förknippad med högre sjukfrånvaro för kvinnor men inte för män. Att kvinnor med barn i förskoleåldern arbetar heltid i större utsträckning i dag är den främsta förklaringen till den ökade skillnaden i sjukskrivningstal mellan könen. Samtidigt är det främst kvinnor med god självuppskattad hälsa som ökat sitt uttag ur sjukförsäkringen (Angelov, Johansson & Lindahl, 2011).

Psykosociala problem är den vanligaste arbetsrelaterade skadan i Sverige. Enligt Arbetsmiljöundersökningen uppger var femte arbetstagare att de lider av antingen sömnproblem, oro och/eller depression. Stress och mental ansträngning på arbetsplatsen är också en viktig orsak till sjukdom. Det är välbelagt att sysselsättning i sig minskar risken för psykiska sjukdomar. Men arbetsmiljön är också av största vikt. Dålig psykosocial arbetsmiljö kan försämra den psykiska hälsan och leda till sjukfrånvaro. I Sverige är sannolikheten att en person med psykiska problem rapporterar en hög arbetsbelastning mycket större än för motsvarande person utan psykiska besvär.

OECD anser att ett systematiskt arbete måste inledas i Sverige med sikte på arbetsplatserna. En tveeggad strategi behövs med förebyggande åtgärder och tidiga ingrepp på arbetsplatsen för dem som redan har problem, för att undvika exkludering från arbetsmarknaden. I Sverige är det lag på att varje arbetsgivare måste föra ett systematiskt arbetsmiljöarbete. När det kommer till hantering av psykosociala risker presterar också Sverige bra i internationell jämförelse. Sverige har exempelvis den högsta andelen företag med utarbetade procedurer för att hantera arbetsrelaterad stress, mobbing och trakasserier. Ett problem är att små företag har svårare att fullfölja arbetet med den psykosociala arbetsmiljön såsom den stipuleras i lagen (OECD, 2013).

Psykosocial ohälsa innebär också stora produktionsbortfall för samhället. Personer med psykiska problem har mycket högre sannolikhet att uppges att de presterar sämre än normalt på grund av emotionella eller psykiska hälsoproblem. Sverige har en välutbyggd arbetshälsovård, men den är inte tillräckligt fokuserad på problem med arbetsbörda och stress (OECD, 2013).

I en studie av Lager & Bremberg (2009) undersöks sambandet mellan utvecklingen på arbetsmarknaden och ungdomars psykiska hälsa på ett tvärsnitt av rika länder. De finner ett starkt samband mellan ökad arbetslöshet, minskad sysselsättning respektive minskat arbetskraftsdeltagande och ungdomars psykiska hälsa. Utvecklingen har varit särskilt uttalad i Sverige där arbetsmarknadssituationen har försämrats mycket kraftigt samtidigt som den psykiska ohälsan har stigit markant.

FAS 05 – Förnyelse, Arbetsmiljö, Samverkan

Med avtalet FAS 05 (Förnyelse, Arbetsmiljö och Samverkan) enades år 2005 Sveriges Kommuner och Landsting och de fackliga organisationerna i den kommunala sektorn om att tackla problem med bland annat hög sjukfrånvaro genom att förbättra samverkan för både en god arbetsmiljö och hälsa. Till FAS-avtalet har parterna kopplat ett flerårigt stöd till kommunernas och landstingens utvecklingsarbete.

Utifrån FAS är tanken att arbetsgivare, fackliga organisationer och medarbetare tillsammans ska ges verktyg att arbeta för en väl fungerande verksamhet och en bra arbetsmiljö i livets alla skeden. Syftet är att göra hälsa och arbetsmiljö till en naturlig del av verksamhetsutvecklingen och i det dagliga arbetet. Avtalets intention är vidare att bättre ta tillvara medarbetarnas kompetens. Vilket anses leda till större delaktighet och engagemang. En målsättning är att hälsa och arbetsmiljöfrågor ska hanteras på rätt nivå, så nära dem som berörs som möjligt.

För att stödja implementeringen av det centrala samverkansavtalet, har ett partsgemensamt projekt som stöd för lokalt utvecklingsarbete genomförts under perioden 2005 till 2008. En partssammansatt projektledningsgrupp har fått Arbetsmiljörådets uppdrag att genomföra projektet, som indelats i fem delprojekt. Syftet med centrala parterns åtagande är att ge ökad kompetens och insikt hos berörda på lokal nivå och genom de lokala samverkansgrupperna stödja verksamheterna.

I en utvärdering av implementeringsprocessen i kommunerna, Åberg & Ljungzell (2009), framkommer ett par iakttagelser. Genomgående är bilden att FAS 05 är i linje med den utveckling av samverkansformer som man vill ha i kommunerna. Avtalet har också gett god draghjälp i det lokala arbetet. I de centrala organisationerna finns det också en lång tradition av samarbete kring liknande frågor, det är av naturliga skäl svårare när man rör sig längre ner i organisationerna. På arbetsplatserna finns inte samma breda kunskap om avtal och regler.

1.6 Vem tar notan?

Under högkonjunkturen mot slutet av 1980-talet uppstod arbetskraftsbrist i flera sektorer. Det ökade insikten om att en dålig arbetsmiljö som leder till arbetsskador, långtidssjukskrivningar och förtidspensionering är mycket kostsamt för samhället och för företagen som går miste om arbetskraft. År 1988 tillsattes Arbetsmiljökommisionen, vars arbete bland annat resulterade i att arbetsmiljölagen skärpte arbetsgivarens ansvar för förebyggande och rehabiliterande insatser och för arbetsorganisationen. Arbetslivsfonden inrättades och den bidrog med totalt 10 miljarder till företagen för att få en praktisk tillämpning av kunskaper inom arbetsmiljöområdet och ett ökat genomslag av förändringarna i lagstiftningen.

När arbetslösheten stiger minskar företagets intresse för arbetsmiljöfrågor vilket också blev tydligt under 1990-talets år med hög arbetslöshet. Under 1990-talet försämrades också Arbetskadeförsäkringen och sjukersättningen minskade vilket bidrog till att sjuknärvaron ökade. Företagshälsovården försämrades för många när statsbidragen upphörde och kollektivavtalen sades upp (Nilsson, 1999). Detta mönster har upprepats under den ekonomiska krisen som följde efter finanskraschen 2008.

I Nederländerna har enligt en studie (Johansson m.fl., 2011) sjukfrånvaron minskat under 2000-talet efter att arbetsgivarna getts ett ökat kostnadsansvar för sjukfrånvaro och förtidspensionering. I Finland där kostnadsansvaret varit stort under en längre tid, har man också sett en låg sjukfrånvaro under samma period. I Tyskland har man valt en annorlunda modell där företag tvingas ha en viss andel individer med nedsatt arbetsförmåga anställda. I Danmark är Försäkringskassans personliga uppföljningsmöten mycket täta. Den nya företagshälsovårdssatsningen har inte sjösatts än och det är därför för tidigt att utvärdera.

Författarna understryker de övergripande institutionernas betydelse, landets försäkringssystem och grad av arbetsgivaransvar, för hur pass effektiva insatser för återgång till arbete blir. I länder där arbetsgivarnas ansvar är stort blir arbetsplatsanpassningen större och återgången till arbete högre vid samma typ av rehabiliteringsinsats. Samtidigt hävdar Khaledi (2005) att arbetsgivarna sällan har levt upp till sitt lagstadgade rehabiliteringsansvar. En orsak kan vara att arbetsgivarna egentligen inte är intresserade av att få den sjukskrivne tillbaka.

I Sverige har arbetsgivarnas kostnadsansvar minskat vid ett antal tillfällen och kostnaden för sjukfrånvaro och förtidspension är i internationell jämförelse mycket låg för företagen. Nu finns dessutom partipolitiska förslag om ytterligare karensdagar i syfte att sänka kostnaden än mer för arbetsgivare. Att plikten för att utreda behov av rehabilitering numer är avskaffad, lär rimligen ha sänkt incitamenten ytterligare för ansvarstagande. Sammantaget har arbetsgivarna ett mycket litet ansvar för arbetstagens återgång i arbete i Sverige.

Enligt Olofsson & Östh (2011) är ett tydligt mönster att de högre trösklarna till arbetsmarknaden utgör en avgörande orsak till

att förtidspensioneringen har ökat under de senaste decennierna. Ett förslag i Olofsson & Östh (2011) är att arbetsmarknadens parter ska få en större roll. Myndigheter har redan i dag tillgång till resurser och tekniska lösningar riktade till enskilda grupper.

Det största potentiella tillskottet till ett ökat antal arbetade timmar i ekonomin står inte att finna i att de som redan arbetar ska arbeta mera. Delvis handlar det om att fler ska ha hälsa och hjälpmedel nog att kunna delta i arbetslivet. Men framför allt handlar det om att öka deltagandet på arbetsmarknaden för dem som nu är frånvarande. Därför vänder vi i de två kommande avsnitten nu blicken till två grupper som förvisso inte består av särskilt homogena individer men där man relativt andra källor har ett större möjligt utbud av arbetstimmar att hämta hem: ungdomar samt äldre.

1.7 Ungdomars övergång till arbetslivet

Tiden som det tar att slutföra gymnasiet har förlängts samtidigt som andelen som aldrig slutför gymnasiet också har stigit sedan 1990-talet. I dag utgör de som aldrig påbörjar gymnasiet eller som hoppar av detsamma en femtedel av en årskull. Åldern för det första stadiga jobbet har förskjutits framåt för dem som inte slutfört gymnasiet. Det uttalade politiska målet att ungdomar ska genomgå gymnasiet avspeglas också i arbetsmarknadspolitikens utformning där ungdomar under 20 år inte får delta i reguljära arbetsmarknadspolitiska program (Åslund, 2006).

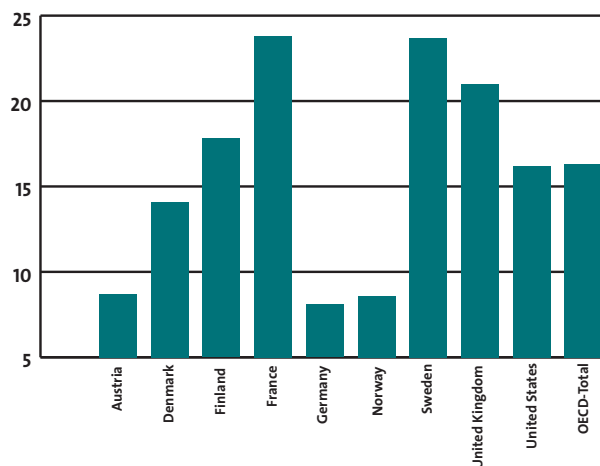
En utvärdering av IFAU har visat att familjeband är viktiga för ungdomars sysselsättning. Chansen att få ett arbete på samma arbetsplats där en förälder arbetar ökar väsentligt för ungdomar med låg utbildning och låga studieresultat (Nordström Skans & Kramarz, 2011). 20 procent av dem som får jobb direkt efter gymnasiet har arbetat på samma arbetsplats antingen under sommaren eller den närmast föregående terminen. 25 procent av en kohort slutför aldrig gymnasiet. Ett problem med det fria skolvälet är att de utbildningsinriktningar som efterfrågas av elever inte överensstämmer med arbetsmarknadens behov (Nordström Skans, 2007).

Handeln och restaurangbranschen är viktiga för ungdomars första etablering på arbetsmarknaden. För utrikes födda är bemanningsbranschen också numera en vanlig väg till det första jobbet. Bygg- och tillverkningsindustrin är relativt sin storlek dåliga på att anställa personer för ett första jobb. Privata arbetsgivare är något bättre än det offentliga. Samtidigt är små arbetsgivare sämre än större på att anställa dem utan tidigare arbetslivserfarenhet. Tidigare sommarjobb har visat sig vara en viktig inkörsport för ungdomar som i övrigt saknar en stark anknytning till arbetsmarknaden (Åslund, 2006).

I det vanligast förekommande måttet på ungdomsarbetslöshet ingår även studenter som inte aktivt söker arbete. Samtidigt har skolsystemets utformning en stor betydelse för det statistiska utfallet. I Tyskland, Österrike, Schweiz och Danmark går nästan hälften av tonåringarna i lärlingsutbildning. För att för-

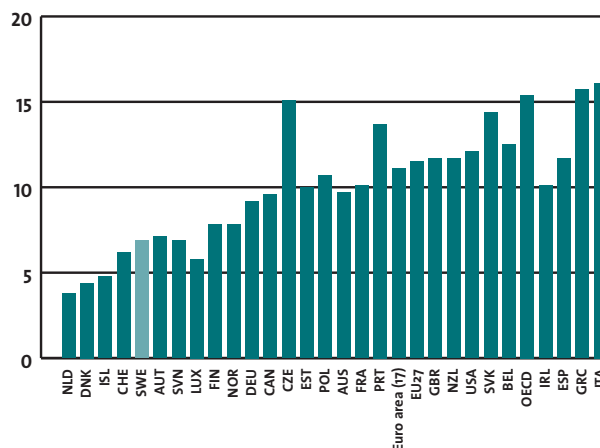
bättra möjligheten att jämföra ungdomsarbetslösheten mellan länder har OECD infört begreppet NEET-rate (not in employment, education or training) (Schröder, 2010). Det går också att argumentera för att det är ett intressantare begrepp ur ett politiskt perspektiv. Vad gäller NEET-graden redovisar Sverige ett betydligt bättre resultat än vid en direkt jämförelse av ungdomsarbetslösheten.

Ungdomsarbetslöshet 2012; Ålder: 15–24, i procent



Källa: OECD.

Andelen ungdomar i åldrarna 15–24 som varken är i sysselsättning, utbildning eller praktik (NEET-rates)



Källa: OECD.

I Sverige är ungdomsarbetslösheten högre än i de flesta andra industrialiserade länder. Även kvoten mellan ungdomsarbetslösheten och arbetslösheten i hela befolkningen är högre och har ökat kontinuerligt sedan år 2000. En del av detta förklaras av att fler ungdomar i Sverige studerar och söker jobb samtidigt och räknas därför i statistiken som arbetslösa. Vad gäller ungdomars sysselsättningsgrad presterar Sverige emellertid något bättre och i paritet med övriga EU, dock från att ha legat betydligt över genomsnittet före nittiotalskrisen.

Tidigare tog det ungefär lika lång tid för kvinnor och män att etablera sig på arbetsmarknaden. I dag kommer kvinnor ut på arbetsmarknaden två år senare än män. En förklaring är att männens arbetsmarknadsinträde tidigare fördröjdes av värnplikten. Huvudförklaringen är med största sannolikhet att kvinnor i dag utbildar sig längre än män (Åslund, 2006).

Medianåldern för att påbörja högskolestudier är sen i Sverige: 22,4 år, vid en internationell utblick är det bara Danmark och Island som har en högre medianålder. Det beror främst på att många tar ett uppehåll efter gymnasiet innan de påbörjar sina högskolestudier. Utöver att svenska studenter börjar studierna senare så tar utbildningen också i genomsnitt 4,7 år längre tid än i de flesta andra länder. Att ungdomars sysselsättningsgrad sjunker under de senaste 20 åren är också i huvudsak en följd av att vi tar allt längre tid på oss för att bli klara med studierna och påbörjar tiden på universitetet senare. Av dem som påbörjade universitetsstudier runt sekelskiftet hade 25 procent gjort ett uppehåll på två till fyra år och 40 procent hade gjort ett ännu längre.

En undersökning från IFAU pekar på att det är arbetslivserfarenhet efter högskoleutbildningen som värderas av arbetsgivarna och att arbete före påbörjade högskolestudier inte ger samma utfall på inkomsterna senare i livet (Holmlund, Liu & Nordström Skans, 2006). Det är också ungdomar med högutbildade föräldrar som tar längst tid på sig att gå från färdiggjord högskoleutbildning till arbete. Resultatet indikerar att det främst är ungdomar från gynnsamma förhållanden som har råd att skjuta upp arbetsmarknadsinträdet och i stället ägna sig åt resor eller invänta ett välbetalt arbete. I rapporten understryks också att reglerna för antagning till högskolan spelar stor roll för övergångstiden mellan gymnasiet och högre studier. Möjligheten att konkurrenskomplettera sina betyg förlänger tiden. Det finns inga belägg för att övergången har förlängts sedan 1980-talet, däremot sticker Sverige ut i en internationell genomlysning (Åslund, 2006).

Finanspolitiska rådet, som har i uppgift att utvärdera den ekonomiska politiken, genomlyste i 2009 års rapport ungdomars arbetsmarknadsinträde. I utvärderingen fokuserar man främst på de incitamenteffekter som skatte- och socialförsäkringssystemen skapar. Exempelvis menar man att de höga och progressiva skatterna i Sverige gör att skillnaden mellan den privatekonomiska och den samhällsekonomiska kostnaden för att skjuta upp sina studier är väldigt stor (Finanspolitiska rådet, 2009). Det framförs som en viktig orsak till det sena inträdet på arbetsmarknaden. Slutsatsen är att reformer bör införas som syftar till att föra individens privatekonomiska kalkyl i tydligare linje med samhällets balansräkning. De föreslår ett sänkt fribelopp, högre studiemedel för yngre studenter och att studiemedlet kopplas tydligare till reallöneutvecklingen snarare än till konsumentprisindex.

Som Le Grand (2013) påpekar är en förbättrad anpassning mellan utbildningssystemet och arbetsmarknaden av yttersta vikt om trösklarna till arbetsmarknaden ska sänkas. Inriktningen på en expansion av högskolan har varit för enkelspårig och skett på bekostnad av en mer genomtänkt strategi för utbildningssyste-

rets övriga nivåer. Utbildningssystemets samtliga delar måste infogas i en kedja där inträdet på arbetsmarknaden utgör den sista länken.

1.8 Goda nyheter: antalet år med god hälsa ökar!

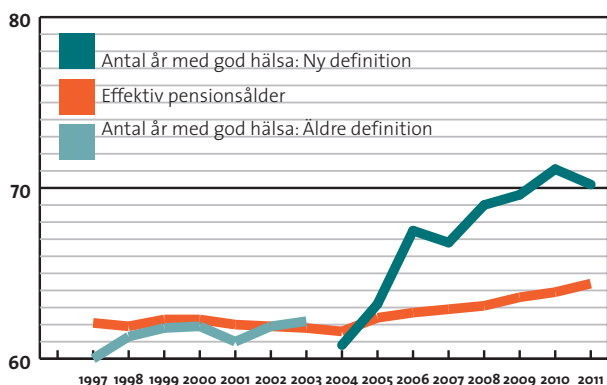
När arbetslösheten ökade under nittiotalskrisen försvann många äldre från arbetskraften genom förtidspension och olika former av avtalspension (Wadensjö, 1999).

Ett internationellt perspektiv har Sverige lyckats relativt väl med att hålla en hög sysselsättning för både män och kvinnor. Den ålderskategori där Sverige har en lägre sysselsättningsgrad än övriga Norden är den yngsta, upp till 24 års ålder. Sverige presterar särskilt bra i ålderskategorierna 60 till 64. I de äldsta ålderskategorierna sjunker emellertid sysselsättningsgraden påtagligt jämfört med situationen i åldersgruppen strax under, 55–59.

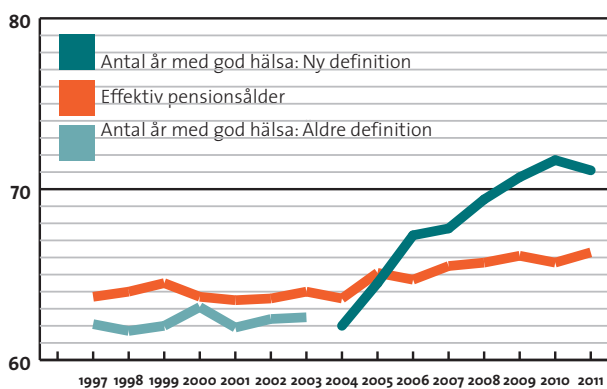
De flesta träder ut ur arbetskraften vid 65 års ålder. År 2008 deltog 17 procent av männen och 8 procent av kvinnorna som fyllt 65 år i arbetskraften. En majoritet av dem som stannar kvar arbetar i privat sektor. Män som arbetar med utbildning och forskning är överrepresenterade, för kvinnor gäller detsamma för handel och kommunikation. Andelen är också högst i Stockholm och lägst i Norrland. Ursprungsland har väldigt liten betydelse. Hälften av männen och en tredjedel av kvinnorna är egenföretagare och många arbetar deltid (Sjögren & Wadensjö, 2007).

Den låga sysselsättningsgraden i åldern 65+ är en naturlig avspiegling av det faktum att den vedertagna pensionsåldern i Sverige är 65 år, trots att inga sådana föreskrifter finns i det nya pensionssystemet. Hur länge vi kan arbeta kan relateras i huvudsak till medellivslängden. I Danmark justeras automatiskt pensionsåldern efter medellivslängdens utveckling. Medellivslängden är likvärd ett grovt mått och avspeglar bara antalet år i livet och säger egentligen ganska lite om människors möjlighet att arbeta längre upp i åldrarna. OECD har under ett antal år producerat mått på antalet år med god hälsa som genomsnittindividen i olika samhällen förväntas uppleva. I figuren nedan redovisas uppgifter om den genomsnittliga effektiva pensionsålderns utveckling i Sverige för män respektive kvinnor och utvecklingen av antalet år med god hälsa enligt OECD:s definitioner.

Effektiv pensionsålder och förväntat antal år med god hälsa. Kvinnor.



Effektiv pensionsålder och förväntat antal år med god hälsa. Män.



Källa: Egna beräkningar från OECD.

Som framgår av figuren följde den effektiva pensionsåldern utvecklingen av antalet år med god hälsa fram till millennieskiftet. Under 2000-talet har antalet år med god hälsa ökat mycket kraftigt. Den effektiva pensionsåldern har också ökat något och var år 2011 64,4 år för kvinnor och 64,3 år för män. Det faktum att antalet år med god hälsa utvecklats så gynnsamt innebär att det finns goda möjligheter för svenska män och kvinnor att arbeta längre upp i åldrarna.

Som LO (2013) påpekar är livsinkomstprincipen att föredra framför ett system där pensionsutbetalningen baseras på ett visst antal år. Att pensionsrättigheter tjänas in under hela yrkeslivet stimulerar till arbete och sysselsättning. Samtidigt ställer det högre krav på samhälle och företag att bana väg för ett arbetsliv som är inkluderande och där möjligheterna till arbete högre upp i åldrarna förstärks genom ett utvecklat sysselsättningsbegrepp. Viktiga faktorer för att förklara den relativt höga sysselsättningsgraden för personer i åldern 50–64 år är, utöver det höga kvinnliga arbetskraftsdeltagandet, att många äldre i Sverige har getts möjlighet att förnya och vidareutveckla sina kunskaper och sin kompetens, vilket inte minst framstår tydligt i jämförelsen av andelen av den äldre arbetskraften i arbetsmarknadskopplad träning. Utöver det ovan sagda har arbetsmarknadslagstiftningen med LAS som främsta punkt med stor sannolikhet bidragit

till en större vilja från företagen att utveckla och vidareutbilda den existerande arbetskraften vid produktions- och organisationsomläggningar. Andra faktorer som lyfts fram av LO (2013) är en sjukförsäkring som skapar möjlighet till återhämtning, bra och allmän sjukvård, en utbyggd företagshälsovård, samt olika stöd för omställning vid arbetslöshet. Därför riskerar de senaste årens försäkringar inom sjukförsäkringen med ett hårdare regelverk och snäva tidsgränser att få ett negativt genomslag på sysselsättningsgraden för äldre.

Trots att sysselsättningsgraden är hög i ett internationellt perspektiv finns det inget som ger skäl till förnöjsamhet med situationen, målsättningen måste vara att genomdriva ytterligare förbättringar. Reformen som syftar till att höja minimiåldern för ålderspension från socialförsäkringssystemet riskerar däremot att drabba arbetstagare med sämre hälsa och svag ekonomisk ställning, utgångspunkten måste vara individens egna förutsättningar och drivkrafter.

Utträdesåldern från arbetsmarknaden fördelar sig i en linjärt stigande trend med ökad utbildningsnivå. Det är emellertid inte, som det kan verka vid en första anblick, så att utbildning i sig har en påtalat stark förklaringskraft. I stället är det arbetsmiljöriskernas art, omfattning och konsekvenser som fördelas ojämnt över de arbetsplatser där låg- och högutbildade befinner sig. Risken för nedsatt arbetsförmåga på grund av skada eller sjukdom är högre för lågutbildade som oftare än högutbildade arbetar i en mer otrugg arbetsmiljö.

1.9 Internationell jämförelse

I sju länder; Belgien, Danmark, Tyskland, Finland, Frankrike, Irland och Norge, finns omfattande system för ett aktivt åldrande införts som ett resultat av trepartsöverenskommelser på nationell eller branschnivå. I Finland har krav från fackföreningarna på mer bindande krav på arbetsgivarna inte varit framgångsrika. I slutet av 2011 tecknades i stället ett trepartsavtal om aktivt åldrande i Finland. Avtalet inkluderar ett särskilt kapitel om hur arbetslivet ska utvecklas högre upp i åldrarna. Avtalet täcker frågor om hur karriärvägar kan förlängas, utvecklingen av personalpolitik som gynnar äldre arbetare, erbjudanden om flexibla arbetstider och livslångt lärande.

Under 2009 drev fackföreningarna kravet om att alla kollektivavtal skulle innehålla en paragraf om att en plan för aktivt åldrande skulle införas i alla organisationer. Eftersom inget beslut kunde frambringas enades parterna om att ta fram en modell för "god praxis" i hanteringen av äldre arbetskraft, i en speciell trepartsgrupp. Som en del av initiativet har parterna i metallindustrin beslutat om ett pilotprojekt som omfattar 100 företag där en övergripande ansats för hanteringen av äldre arbetskraft ska utvecklas och prövas. Pilotprojektet går under namnet "Gott jobb – längre arbetskarriär" (*Hyvä työ – Pidempi Työura*) (Eurofound, 2013).

År 2001 tecknades ett avtal i Norge mellan parterna och staten, det så kallade IA-avtalet (Inkluderande arbetsliv). Avsikten med avtalet var att minska sjukfrånvaron och förbättra arbetsmiljön, liksom att bidra till ett förlängt arbetsliv genom informations- och vägledningsinsatser genom den integrerade norska arbetsförmedlingen. De arbetsgivare som skrivit under kontraktet har åtagit sig att systematiskt arbeta med att skapa mer inkluderande arbetsplatser, i gengäld får de tillgång till de tjänster som tillhandahålls av arbetsförmedlingen (Eurofound, 2013).

Det norska Folkehelseinstituttet anordnade under 2013 en forskarkonferens där effekterna av IA-avtal utvärderades (Folkehelseinstituttet, 2013). Resultatet av utvärderingen är att det i Norge har lett till en större spridning av strategier för hantering av äldre arbetskraft och i Finland till en förbättring av arbetsmiljön, arbetsplatsutveckling och vidareutbildningsmöjligheter. Eurofound (2013) finner det troligt att då parterna har en stark närvaro kommer åtgärder med syfte att tackla den demografiska utmaningen att ta större hänsyn till förutsättningarna på arbetsplatsen och har en högre sannolikhet att spridas nedåt till den lokala nivån.

I Tyskland har sektorsvisa avtal tecknats med syfte att möta den demografiska utmaningen. Det är naturligt med tanke på att det tyska förhandlingssystemet är baserat på branschtillhörighet och kollektivavtal tecknas på nationell industribasis. Under 2006 tecknade IG Metall och arbetsgivarna i metallindustrin ett genomgripande avtal med ett batteri av åtgärder.¹ Under 2008 tecknades ett liknande avtal mellan parterna i gruv-, kemisk-teknisk och elektronikindustrin.²

För att finansiera åtgärderna betalar arbetsgivarna i sektorn en årlig avgift på 300 euro per anställd till en företagsspecifik demografifond. Avtalet täcker 550 000 arbetstagare och 1900 arbetsplatser i hela Tyskland. Enligt avtalet måste de respektive arbetsgivarna genomföra en analys av företagets åldersstruktur, utbildningsnivå, sjukfrånvaro och liknande karaktäristika. Utifrån resultaten diskuterar ledningen och representanter för arbetstagarna företagets behov och beslutar om vilka åtgärder som ska sättas in. Åtgärderna finansieras av demografifonden. De åtgärder som stod till buds var: arbetstidskonton, deltidspensionering och pensionsavtal. En uppenbar fördel med tillvägagångssättet är att åtgärderna kan anpassas till företagets specifika förutsättningar och behov.

I figuren nedan redovisas länder med statliga program eller trepartsöverenskommelser som syftar till ett längre arbetsliv.

Överblick över nationella strategier samt nationell och sektorsvisa överenskommelser

	Nationella statliga program	Tre- eller två-partsöverenskommelser på nationell nivå	Sektorsvisa överenskommelser
Belgien			
Danmark			
Estland			
Finland			
Frankrike			
Irland			
Lettland			
Norge			
Polen			
Portugal			
Spanien			
Sverige			
Tyskland			

Källa: Eurofond (2013).

Sverige sticker ut med frånvaron av aktiva strategier. Inte minst med bakgrund i det svenska förhandlingssystemet finns stort utrymme för parterna att ta ett större ansvar för att teckna avtal i likhet med det som skett i övriga Norden.

I en fallstudie intervjuades arbetande personer över 50 år och representanter för Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Frågan för studien var vilka hinder som äldre arbetstagare möter när de försöker stanna kvar i arbetslivet. Den vanligaste kompetensrelaterade aspekten som lyftes fram var en brist på tekniskt kunnande, speciellt rörande informations- och kommunikationsteknologi. I många fall erbjöd tidigare arbetsgivare ingen eller otillräckliga möjligheter till kompetensutveckling. Men studien visar också att många av de intervjuade arbetstagarna var motsträviga och i vissa fall rädda för den nya tekniken (Holmer, Kadefors & Thång, 2010).

Hälsorelaterade hinder var också viktiga för flera av respondenterna. Särskilt problem med muskulatur, inte bara från dem som var anställda i arbeten som kräver fysiskt arbete, det var även sant för tjänstemän. En negativ inställning från arbetsgivarna delgavs också av flera av de intervjuade. Från myndigheternas sida fanns också ett ointresse för att stödja äldre arbetssökande. En studie som undersökte arbetsgivares attityder fann också att 53 procent ansåg att äldre arbetstagare har svårare att lära sig nya saker och en majoritet angav att de aldrig anställt äldre arbetskraft (50+). Det är intressant med tanke på att det inte finns några empiriska belägg för en relation mellan produktivitet i arbetet och ålder (Greller & Simpson, 1999).

1 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/10/articles/DE0610019.htm>

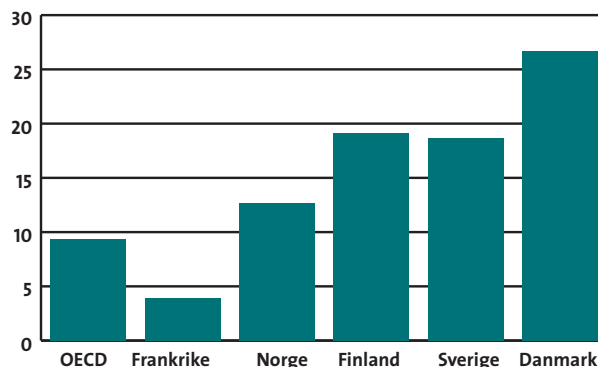
2 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/05/articles/deo805029i.htm>

I en annan fallstudie undersöks förändringar i skogs- och pappersindustrin i Sverige. Under 1990-talet förändrades industrin och ny teknologi infördes. Samtidigt var personalomsättningen låg och medelåldern för de sysselsatta var därför hög. De äldre maskinoperatörerna var ofta lågkvalificerade och behövde öka sina kunskaper i ämnen som matematik, kemi, fysik, svenska och engelska för att fortsatt vara anställningsbara fram till 65 års ålder och för att kunna hantera de omvälvande organisatoriska och produktionsrelaterade förändringarna. För de äldre maskinoperatörerna var det inte aktuellt att göra uppehåll för utbildning och utbildningsinsatserna fick därför lokaliseras till arbetsplatserna. Vissa av de äldre maskinoperatörerna visade en motvilja mot formella studier mot bakgrund av den långa arbetslivserfarenhet som de hade. Många kände dock det motsatta, att det var ett sätt att visa för dem själva att de klarade av att gå tillbaka till skolan och studera matematik, fysik och så vidare. Flertalet angav att en anledning till att delta var att stärka sina chanser på arbetsmarknaden och genom högre utbildningsnivå minska risken för att bli uppsagd vid personalneddragningar.

Fyra slutsatser framträder enligt författarna från undersökningen: 1) Utbildningssatsningen på pappersbruken resulterade i en bättre utbildad och motiverad arbetskraft som understödde introduktionen av ny teknologi och organisatoriska förändring-

ar. 2) En anpassad utbildning förhindrade individer från att tappa fästet på arbetsmarknaden. 3) Det fanns en tydlig koppling mellan hur deltagarna uppfattade arbetsgivarens inställning och deras egen framgång. 4) Kontinuerlig kompetensutveckling kan vara ett kraftfullt verktyg för att motivera äldre arbetstagare att stanna i arbetslivet (Holmer, Kadefors & Thång, 2010).

Deltagande i utbildningsprogram, 55–64
(% av sysselsatta i åldersgruppen)



Källa: OECD

2: Nya spelregler – viktiga förutsättningar för en arbetsmarknad i förändring

2:1

Parternas styrka sätter arbetslivets villkor

År 1938 ingicks det så kallade Saltsjöbadsavtalet mellan Landsorganisationen i Sverige och Svenska Arbetsgivarförbundet. Avtalet, som under årens lopp har justerats efter nya uppkomna behov, innebär att fack och arbetsgivarorganisationerna förhandlar fram villkoren på svensk arbetsmarknad utan politisk inblandning. I relation till lagstiftning erbjuder avtalsmodellen mer flexibilitet, baserat på initierad kunskap och centralt helhetsperspektiv på arbetsmarknaden, samt behovsanpassning ända ner på företagsnivå.

Hur stark denna typ av partsmodell är beror på mandat från medlemsorganisationerna och den legitimitet som följer därav. Ju starkare mandat och högre legitimitet, desto större möjlighet att ingå nya överenskommelser samt att upprätthålla ingångna avtal. Det senaste decenniet har inneburit påfrestningar på det svenska partsförhållandet med svagt mandat för arbetsgivarorganisationen å ena sidan och försvagad facklig position som följd av ökad arbetslöshet och fallande medlemsantal å den andra. Därtill har trepartssamverkan, det vill säga arbetsmarknadens parter samverkan med politiken försvagats. Detta sista är möjligen en konsekvens av ideologiskt skifte och att en borgerlig regering har en annan syn på marknadens funktionssätt relativt tidigare socialdemokratiska regeringar.

Under en tid av hög arbetslöshet och parallellt med trenden mot en ökad andel atypiska arbeten, har vi under det senaste decenniet också sett en sjunkande facklig organisationsgrad. Det här är en utveckling som Sverige delar med de flesta länder och sambandet tycks vara arbetslöshet, bristfälliga socialförsäkringar och en alltmer internationaliserad ekonomi. Sedan 2006 har svensk facklig anslutningsgrad sjunkit med cirka 6 procentenheter. Bara inom LO förlorades nära en kvarts miljon medlemmar, direkt efter höjda avgifter till arbetslöshetsförsäkringen, en urholkad försäkring och slopad avdragsrätt. Nu har medlemsutvecklingen stabiliserats och till och med börjat öka igen för vissa LO-förbund och inom TCO och Saco.

Även om den höga arbetslösheten har stor inverkan på fackens styrkeposition, så har också politiken i högsta grad påverkat den samma. Regeringen har medgett att tanken att de med högst risk för arbetslöshet ska betala en högre avgift än andra till arbetslöshetskassan, har fått oönskade effekter. En solidarisk finansiering av arbetslöshetsförsäkringen gynnar omvandlingstakten i ekonomin positivt. Att straffa dem som tar anställning i konkurrensutsatta branscher, där risken för stora variationer i sysselsättning är större än i mer skyddade branscher, är i det långa loppet rimligen en dålig grund för både arbetsgivares rekryteringsbas och riskbenägenhet hos arbetskraften. En viktig reform för en stärkt position för arbetskraften och de fackliga organisationerna, vore därmed att förbättra innehållet och attraktionen i arbetslöshetsförsäkringen.

Därtill har förändringar som till exempel en större strikthet inom sjukförsäkringssystemet, minskade anslag till forskning om arbetsmiljö, en för arbetsgivare låg prislapp för sjuk personal och avskaffat krav på att utreda rehabiliteringsbehov, bidragit till att försvaga arbetstagsidan och förstärka arbetsgivaridan (se mer om detta resonemang i Kristensson 2014, Rätt och fel på arbetsmarknaden).

Internationaliseringen av ekonomin har ökat markant på bara 15–20 år och har fört med sig ett ökat konkurrenstryck på inhemska företag som måste hålla jämn takt med omvärlden för att hålla sig kvar på marknaden. Ökad möjlighet till internationell rörlighet och konsekvensen av prispress, gör att företag kan lägga ut produktion i andra länder och/eller rekrytera personal från andra länder att tillfälligt arbeta i Sverige. Produktionskedjan har blivit alltmer komplex; en varus beståndsdelar kan vara tillverkade på ett eller flera ställen, sätts ihop på ett annat och försäljningen utgå från ett tredje. Med det här förändrade mönstret har även arbetskraften alltmer kommit att bli en handelsvara som andra och den enskilde arbetstagen alltmer utbytbar.

I dag är många av världens största ekonomier företag. Det ligger en stor makt i att kunna bestämma var produktion ska förläggas och jobbtillfällena uppstå. Om kapitalintressen utnyttjar denna makt till att i utbyte mot arbetstillfällena sätta en press på regeringar att sänka skatter och kanske kräva undantag från nationell arbetsrätt, så uppstår inte minst ett demokratiskt problem. Utformningen av ett lands lagar och bestämmelser bör rimligen ha sin grund i demokratiska beslut och inte påtryckningar från kapitalintressen. En press på stater att anpassa skatter, avgifter och vad som ibland upplevs som ”kostsamma” arbetsvillkor, har en baksida i form av minskat utrymme för det som möjliggör en

högre produktivitet: utbildning, god hälsa, infrastruktur, forskning och utveckling.

I bakvattnet av den ekonomiska krisen har den politiska vänstern och fackliga organisationer förenats i krav på en bättre balans mellan kapitalsidan av ekonomin och arbetstagsidan. Kravet är att göra det internationella utbytet gynnsamt för båda parter. Detta, menar man skulle också gynna den långsiktiga sociala och ekonomiska stabiliteten. Detta sista återkommer vi strax till, i rapportens tredje del.

Den samlade effekten på löntagarna av de förändringar som skett under senare år, är en försvagad förhandlingsposition. Men det innebär även en försvagning av partsmodellen, vilken då den fungerat som bäst har varit en starkt bidragande orsak till arbetsfred och en hög ekonomisk omvandlingsförmåga med goda vinstmarginaler och reallöneökningar.

2.2 Bra jobb som affärskoncept

En social grundtrygghet är ett argument för att uppnå ekonomisk effektivitet. Ju mer effektivt arbetsmarknaden fungerar desto mer kan den bidra till en hög och stabil tillväxt. Vad – i inriktning och omfattning – man använder tillväxtens frukter till, är en fråga som avgörs av politiska preferenser. Men det råder en bred enighet om att den bör fördelas så jämnt att den generella levnadsnivån är åtminstone dräglig. Tillväxt innebär i varje fall ett ekonomiskt utrymme som möjliggör satsningar och/eller fördelning.

Den svenska tillväxtmodellen har länge byggt på ett byte mellan acceptans av ett högt omvandlingstryck i ekonomin och trygghet på arbetsmarknaden. Det betyder att arbetskraften accepterar risken att bli arbetslös under perioder av arbetslivet i utbyte mot en trygg inkomst och hjälp med växling mot ett nytt jobb, till exempel via utbildningsinsatser. De försämringar i socialförsäkringssystemet som har genomförts i syfte att stävja potentiellt fusk, har minskat inkomsttryggheten för individen under tider av arbetslöshet och sjukdom. Det framtvings sannolikt ett mer försiktigt beteende hos arbetskraften.

Det är viktigt att hitta en balans mellan löntagarnas behov av trygghet och tillräckligt högt tryck för ständigt förbättrad produktion och därmed konkurrenskraft. Otrygga anställningar innebär osäkerhet om framtida inkomst, vilket ger upphov till ekonomisk stress för individen och minskad privat konsumtion. Trygghet på arbetsmarknaden ger individer som inte motsätter sig förändring och som vågar byta jobb. Det är en mycket viktig förutsättning för humankapitaltillväxt och hjälper företag att utvecklas. Inte minst för arbetsgivare som är verksamma inom nya, innovativa områden, är det viktigt med en arbetskraft som känner tillräcklig tilltro till framtida jobb och inkomst att hen vågar ta anställning i mer osäkra och kanske mer konkurrensutsatta verksamheter. Olönsamma företagsverksamheter ska väsas att bli bättre eller rent av läggas ner. Det är det enda hållbara förhållningssättet för en modern ekonomi där produktiva före-

tag och arbetstillfällen är en förutsättning för att kunna upprätthålla en hög levnadsstandard.

I det här sammanhanget bör Sveriges system för arbetskraftsinvandring nämnas. Sedan 2008 har vi ett av världens mest liberala system för att anställa personer från länder utanför EU. Tidigare gjorde Arbetsförmedlingen bedömningen om det fanns behov av ett tillskott av arbetskraft givet de arbetssökande som fanns i Sverige, innan arbetstillstånd gavs. Eller faktiskt inom EU, som reglerna stipulerar även i dag. Men sannolikt är denna bestämmelse som alltså innebär att varje ledigt arbete ska matchas mot EURES-systemet med arbetssökande inom hela EU, mycket svår att upprätthålla i praktiken. I dag ska i stället den enskilde arbetsgivaren avgöra om det finns någon inom EU som kan passa för jobbet, innan hen bestämmer om behov finns av arbetstagarer från tredje land. Det avgörande beslutet tas numer av Migrationsverket, vilket av naturliga skäl inte har samma möjlighet som Arbetsförmedlingen att avgöra hur det egentliga utbudet av tillgänglig arbetskraft ser ut. Då som nu tillfrågas fack och arbetsgivare om yttrande men ingen av dessa har vetorätt (vilket parterna inte hade tidigare heller, trots den moderna myten om detta).

Tjänstemän som headhuntas internationellt för anställning har sannolikt en god förhandlingsposition och anställningsförhållandena blir därefter. I många andra yrken, företrädesvis inom traditionella LO-yrken, så är utbytbarheten och därmed förhandlingspositionen en helt annan. Fackförbund har mångtliga exempel på migrantarbetare som utnyttjas av mindre nogräknade arbetsgivare som erbjuder villkor långt under de kollektivavtalade. Från medierapporteringen minns vi fall av förfärliga förhållanden bland bärplockare, byggnadsarbetare och hemhjälp. Det finns en risk att usla villkor för vissa påverkar villkoren negativt för andra. Men eftersom migrantarbetare utgör en så liten del av svensk arbetsmarknad och utnyttjade migrantarbetare än mindre, så påverkas inte arbetsvillkoren totalt sett. Den största negativa effekten på dumpade villkor för vissa är framför allt ett stort problem för den drabbade individen.

Sverige var långt ifrån stängt innan reformen (ytterligare en modern myt påstår motsatsen). Den stora variabeln för migrationsflöden är konjunkturläget; ju lättare att hitta jobb desto fler migrerar. Reglerna för arbetskraftsinvandring är en mindre viktig variabel. Det betyder att även med regler som bättre än i dag förmår upprätthålla anständiga villkor för dem som är här och arbetar tillfälligt, så påverkas flödet av migranter av det klassiska utbud och efterfrågan. Med tanke på den begynnande bristen på arbetskraft och förmåga att få arbetskraften att flytta hit, så är det läge att fundera på hur Sverige kan vändas att bli världens bästa migrantland.

När det är högre konkurrens om jobben och fler antal sökande än tillgängliga jobb, så minskar kraven på arbetsgivare att erbjuda attraktiva arbetsvillkor för att locka till sig arbetskraft. Reformen för arbetskraftsinvandring har öppnat en smitväg för oseriösa arbetsgivare att komma undan trycket på en mer effektiv verksamhet för att kunna erbjuda anständiga villkor. Med fler

arbetssökande blir det mindre nödvändigt att bjuda över konkurrenter avseende lön, arbetstider och förmåner för att kunna täcka upp företagets behov av personal.

En urskilningsmekanism som syns i lägen då arbetsutbudet överstiger efterfrågan på arbetskraft, är att sätta högre krav på erfarenhet och kompetens än vad arbetsuppgiften egentligen kräver. I bästa fall innebär det för arbetsgivaren hög kompetens hos den anställde (dock är det inte säkert att den kompetensen används rätt och till fullo). I värsta fall innebär det att de som egentligen har tillräcklig kompetens för jobbet hamnar längre bak i kön av arbetslösa på grund av att de som är överkvalificerade för jobbet går före. Den här typen av mismatchning förstärks av att det blivit en större skillnad mellan den typ av jobb som uppstår, ett fenomen som LO kallar för jobbpolarisering (LO 2014). Jobb med lägre kvalifikationskrav och jobb med högre krav har ökat, medan jobben med kvalifikationskrav däremellan (gymnasie- och kortare eftergymnasial utbildning) tvärtom har minskat. Färre jobb i ”mellanskiktet” ökar främst konkurrensen om jobben med lägre kvalifikationskrav.

2.3 Är atypiska arbeten det nya svarta?

Med en hård konkurrens om jobben och med det som ovan sagts om det samhällsekonomiska behovet av trygghet i arbetslivet, så bör anställningsformer lyftas, då utvecklingen tvärtom går mot mer otrygga, atypiska, anställningar. Vanligen är detta mindre produktiva arbeten än andra, vilket då innebär ett orosmoment för ett land som, inte minst enligt EU:s 2020-strategi, ämnar vara internationellt konkurrenskraftigt grundat på hög kunskap och kompetens.

Sverige har blivit anmänt till och kritiserats av EU-kommissionen för sin år 2007 införda förändring i anställningsskyddslagen. Visstidsanställningar kan sedan dess avlösa varandra under en lång tid hos en och samma arbetsgivare och utan att löfte måste ges om fast jobb i slutändan. Exempel på visstidsanställning är vikariat, prov-, säsongs- och behovsanställning. Regeringen har uppmanats att backa från denna försämring för löntagares trygghet genom att ändra i lagen om anställningsskydd (LAS). Hittills har dock tidsfrister för ändring överskridits och rättsläget är än så länge oförändrat.

Ytterligare exempel på otrygg anställningsform och inkomst är timanställningar och ofrivillig deltid, vilket ofta förekommer inom detaljhandeln och kommunal sektor. I det förra fallet förväntas ofta en extrem flexibilitet genom att personalen ska stå till förfogande och vara beredd att rycka ut med mycket kort varsel. De här jobben brukar kallas ”SMS-jobb”, vilket är mycket beskrivande. Det senare, ofrivillig deltid, kan vara en följd av deltidsarbetslöshet och att man inte erbjuds att arbeta så många timmar som man egentligen vill. En annan förklaring kan också finnas i brister med och social press gällande barnomsorg och anhörigvård.

Osäkerhetsmomenten för den som inte har trygghet i sin anställning är nog ganska lätt att föreställa sig. Inte minst för unga

vuxna innebär en osäker anställning svårigheter att skaffa egen bostad, planera framtid och att skaffa familj. Men även för fast anställda så betyder en mindre stabil grupp av erfarna kollegor också ett större ansvar för verksamhet och introduktion av nya kollegor. Detta sista visar en studie gjord av Handelsanställdas förbund (Boman, Carlén & Strömbäck 2012). Ett nytt mönster tycks ha uppstått, där andelen tillsvidareanställda minskar och andelen visstidsanställda ökar. Det känns igen från den amerikanska arbetsmarknaden, där detta nu även gäller under ekonomiskt bättre tider. Förut har fasta heltidsanställningar ökat när konjunkturen vänt uppåt. De som arbetar inom låglöneyrken, till exempel detaljhandeln, är de som i störst utsträckning har tidsbegränsade anställningar.

Tryggheten i ett fast arbete och en stadig inkomst är också en grund för arbetskraften att känna trygghet i en ekonomi under ständig förändring; att våga skola om sig, byta jobb, investera och konsumera. Att ha en anställning är det som i största utsträckning avgör individens försörjningsförmåga. Hur mycket du fysiskt och psykiskt orkar men också får arbeta är nästa variabel som spelar in. Otrygga anställningsformer och arbetslöshet är ett stressande inkomstproblem för individen och för samhällsekonomin ett resursslöseri.

Del 3: Fokus och vägval

3.1 Vi har inte råd med slit-och-släng-kulturen

I denna sista del av rapporten ska vi genom slutsatser av det som nu har sagts om samband mellan arbetslivets kvalitet och en såväl välmående individ som samhällsekonomi, peka ut några områden som är särskilt lämpliga att jobba vidare med för att få fler och bättre jobb i framtiden.

Sverige har i en internationell jämförelse alltså en hög sysselsättning och ett högt arbetskraftsdeltagande. Men främst två faktorer talar för att vi ändå inte kan känna oss nöjda: å ena sidan talar demografien för ett ökat behov av antal arbetade timmar och å den andra har vi fått en negativ utveckling där fler än tidigare inte deltar alls eller fullt ut i arbetslivet, till exempel orsakat av deltidsarbete, arbetslöshet och sjukdom.

Det finns många variabler som påverkar hur vi mår. Att ha ett arbete eller inte, arbetets fysiska och psykiska miljö och anställningsform är viktiga för vårt personliga välmående. Det finns därför anledning till oro över en utveckling som innebär ett minskat intresse för en bra arbetsmiljö. Kostnadsansvaret för arbetsgivare vid sjukdom är lågt i Sverige, skyldighet att utreda rehabiliteringsbehov är avskaffat, fokus på arbetsmiljöarbete och forskning har avtagit. Snarare än att sänka kostnadsansvaret för sjuk personal, borde kostnaden öka. Detta för att få arbetsgivare att välja ett bättre alternativ: förebyggande insatser för att motverka uppkomst av arbetsrelaterad ohälsa.

En del hävdar att en dyrare prislapp för arbetsgivare skulle leda till en smalare rekrytering, där arbetsgivare i största möjliga mån undviker personer som de anser har en större risk än andra att vara borta från jobbet på grund av sjukdom (kanske genom att välja bort kvinnor, äldre och dem med tidigare långvarig sjukfrånvaro). Det är ett problem som redan finns i dag och givet den begynnande arbetskraftsbristen så finns en möjlig begränsning av en förstärkningseffekt. Här har vi som nämnts också erfarenheter från andra länder att lära av, som visar att risken för hög kostnad vid sjukdom tycks inverka positivt på hälsoliv och att uppmärksamhet och kunskapspridning om verkfulla instrument gör skillnad för att få en förändring. Särskilt utsatta för ohälsa i arbetslivet, är de som inte är fackligt anslutna och per-

soner inom LO-yrken. Här skulle således arbetsmiljöinsatser göra störst skillnad.

Incitamenten för att hushålla med människors hälsa och ork måste hållas uppe både av mänskliga och samhällsekonomiska skäl. Slits arbetskraften ut i onödan så förloras humankapital och arbetade timmar. Det måste bli angeläget för arbetsgivare att konkurrera om den alltmer exklusiva ”varan” arbetskraft genom att erbjuda bra arbetsvillkor. Ofta i samband med migration och anställning av tredjelandsmedborgare, hörs argument som att vissa arbetsuppgifter och/eller villkor inte är tillräckligt attraktiva för den inhemska arbetskraften. Det är ett problematiskt förhållningssätt som innebär att man accepterar lägre villkor för en grupp på arbetsmarknaden med särskilt svag förhandlingsposition.

Som vi tidigare har varit inne på, så bör verksamheter vara så effektiva att produktiviteten är tillräckligt hög för att kunna erbjuda rimliga arbetsvillkor. Konsekvensen av detta är således att verksamheter som inte är tillräckligt produktiva bör läggas ner och ersättas av andra. Undantag från en sådan principiell inställning kan självklart vara aktuell, till exempel gällande samhällsnyttiga tjänster och arbeten som är anpassade efter personer med nedsatt arbetsförmåga. De många fall med arbetsvillkor under kollektivavtal och således de verksamheter som resonerandet gäller, hittas till exempel inom skogbruk, trädgårdsverksamhet, byggindustrin och restaurangnäringen.

Fackets styrkeposition har försvagats via ökad arbetslöshet och minskad organisationsgrad. Men även via en försvagad partsmodell och via politiska incitament så som till exempel förändrade villkor för arbetslöshetsersättning, sjukersättning, arbetsmiljöarbete och visstidsanställningar. Forskningen visar på samband mellan arbetsmiljö och hälsa. Trepartsamverkan måste stärkas och parterna tillsammans ta ett aktivt ansvar för ett nytt fokus på sunt arbetsliv. Stärkt medarbetarinflytande, flexibilitet till löntagarens fördel (att få det så kallade livspusslet att gå ihop) och bättre förebyggande arbetsmiljöarbete är exempel på områden där parterna kan hitta gemensamma rationella intressen.

3.2 Ökad delaktighet kräver mer vässade åtgärder

Arbetskraften är inte en homogen grupp och därför kan inte alltför generella insatser heller förväntas fungera på ett annat än just generellt sätt; några faller alltid utanför radarn så att säga. Om

det huvudsakliga hindret för att komma i anställning handlar om individuella förutsättningar som utbildning, erfarenhet och kontakter, så kan en universallösning inte ensamt väntas svara upp mot individers olika behov. Till exempel kommer inte en sänkning av företagsskatten automatiskt få den som saknar slutbetyg från gymnasiet att börja plugga eller få den som är sjuk att bli frisk. För att maxa effekten måste generella satsningar alltid kompletteras med en detaljerad flora av olika åtgärder vässade efter undergrupperns specifika behov.

Ett intressant exempel som belyser bristen med en lösning som ska passa alla, är tanken med så kallade nystartszoner, där undantag från nationella skatteregler är tänkt att stimulera sysselsättningen inom ett begränsat geografiskt område. Det vi ser i flera förorter som är påtänkta som nystartszoner, är framför allt sociala problem som hög arbetslöshet och därmed begränsad möjlighet att försörja sig. Subvention vid anställning, som en allmän skattelättnad i det här exemplet motsvarar, blir långsiktigt effektiv när den riktas mot någon som har ett permanent hinder att utföra sin arbetsuppgift. Det främsta problemet i socialt utsatta områden är inte av permanent natur (och heller inte arbetsgivares kostnad för personal) utan snarare eftersatthet med att rusta arbetskraften med kunskap och efterfrågad kompetens.

Det finns konstaterade samband mellan satsningar på utbildning och positiva effekter för sysselsättningen (se till exempel IFAU). De satsningar på utbildnings- och praktikplatser som genomförts under de senaste mandatperioderna har varit otillräckliga, inte enbart på grund av den blygsamma omfattningen utan även då man inte har tagit ett tidigare och långsiktigt ansvar för att stabilisera konjunktursvängningarna. I syfte att möta fall i sysselsättning men också för att förbereda kommande behov av humankapital, är satsningar på utbildning en tvåeggad inriktning då den kan göras både konjunkturstabiliserande och framtidsinriktad.

Redan på grundskolenivå är det viktigt att skolsystemet verkligen levererar en kvalitativ utbildning. Inte heller här kan politiken vara alltför generell inriktad. Man kan inte tilldela skolor lika stora pengapåsar och hoppas att leveransen i form av kunskap faller ut ungefär lika. Grundskolan måste vara så bra att ungdomar sedan kan och vill genomföra sina gymnasieutbildningar. I de fall man inte lyckas är det viktigt att det för senare skeden i livet finns tillgång till vidareutbildning och omskolning vars kvalitet motsvarar kraven från en ekonomi och arbetsmarknad med högt omvandlingstryck. Ambitionen för utbildningspolitiken måste vara hög, för det är genom den vi lägger grunden för vår framtid.

Att vi i rapporten valt att fokusera på unga och äldre på arbetsmarknaden motiveras av att potentialen för ökat arbetsutbud är större för dessa än för dem som befinner sig mitt i livet, som i större utsträckning redan är fullt etablerade på arbetsmarknaden och ofta har ett familjeliv som i detta skeende av livet kräver mycket tid och engagemang. Även om det som sagt inte finns universallösningar, så har dock dessa icke-homogena grupper det gemensamt att det ofta handlar om att möjliggöra någon form av utbildning för att öka deltagandet.

3.3 Fler kvinnor vässar den allmänna kompetensen

Att kvinnor i dag arbetar i hög utsträckning är mycket positivt. Däremot är det tydligt att konservativa könsmönster i ansvaret för hem och barn fortfarande har ett hårt grepp om människors vardag. Jämställdhet i arbets- och familjelivet är av central vikt inte minst för att minska sjukfrånvaron. Att kvinnor med god hälsa nu ökar sitt uttag av sjukdagar ger anledning att reflektera över vad som har drivit på utvecklingen. Är det kanske fortfarande sociala normer och förväntningar om vem som ska ta hand om barn och äldre släktingar som är den bakomliggande orsaken? Ett aktivt arbete för ökad jämställdhet och möjlighet att kombinera arbete och familj är därför ett viktigt reformområde för att öka bidraget till fler antal arbetade timmar i ekonomin.

Arbetsmarknaden är ur ett genusperspektiv fortfarande extremt tudelad och antalet yrken där det jobbar ungefär lika många av vardera kön är få. Uppdelningen av arbetsvillkor som tid, lön och frihetsgrad är till kvinnors nackdel. Enligt statistik från SCB tar kvinnor fortfarande ut drygt tre fjärdedelar av föräldrapeningdagarna. Det är också en viktig del av förklaringen till att skillnaderna i villkor består på arbetsmarknaden.

Kvinnor jobbar lika mycket som männen men mer än män efter den betalda arbetsdagens slut. Tendensen här är att kvinnors tidsmässiga insats i hemmet minskar men betydligt mer än vad männens ökar. Hindren för verkfulla instrument för att nå jämställdhet handlar delvis om kunskap men också om mod, vilja och mentala spärrar. Här är det nödvändigt att förbättra tillgänglig barnomsorg, föräldraledighetens utformning och möjligheten att jobba heltid.

Politiken har ett stort ansvar över reella förutsättningar för jämställdhet och för signaleffekter. På förslag av S-kvinnor infördes ”varannan damernas” som princip för fördelningen av politiska uppdrag. Det är ett tydligt exempel på hur man resolut kan fösa in utvecklingen på rätt väg. Sedan mitten av 1990-talet blev det betydligt fler kvinnor på ledande politiska positioner men dessvärre har nu utvecklingen vänt igen. ILO:s senaste granskning av makteliten visar det sig att andelen kvinnor i den demokratiska eliten minskade med 10 procentenheter mellan år 2005 och 2011.

En undersökning från Institutet för Näringslivsforskning om effekter av just ”varannan damernas” visar att man genom att kvotera in kvinnor på ledande positioner, kan höja kompetensen för männen i gruppen (Besley, Folke, Persson och Rickne, 2013). I klarspråk: utrymmet för mediokra (manliga) prestationer minskar då kompetenta kvinnor får tillträde till beslutande rum. Genom att kvarvarande eller tillträdande män måste hålla måttet i den nya, vässade konkurrensen så kan kvaliteten i styrelsens arbete alltså förstärkas. Ytterligare en undersökning visar att företag som leds av kvinnor har högre kreditvärdighet och är mer solida än andra (Linder: Fördelning kvinnor/män i operativa ledningsgrupper, Datadia 2013). För den som inom näringsliv, föreningsliv och/eller politiska sammanhang vill höja effektiviteten i beslutsfattandet finns således här ett indirekt råd om att

vara noga med genusanalysen vid rekrytering. Men ”varannan damernas” är också ett exempel på hur viktigt det är med tydligt fokus och att politiken har ett ansvar för att sätta tydliga mål för att reella förändringar ska komma till stånd.

3.4 Dags att bli både klimatsmart och ekologisk

Att öka takten i miljöarbetet och att utveckla innovationspolitiken, är ett smart sätt att slå flera flugor i en smäll, då investeringar i många ekonomier är eftersatta i dag och skulle leda till hållbar ekonomi, sysselsättning och miljö i morgon. Många arbetstillfällen kan skapas om näringslivet som helhet blir grönare. Effektivare användning av energi, mineraler och andra naturresurser ökar produktiviteten och kan ge fler jobb. Exempelvis handlar det om produktdesign för resurssnålhet, om att minska beroendet av sällsynta metaller och om bättre återvinning.

Nytänkande kan bära med sig kostnad för nyinvesteringar och då uppstår genast frågan om vem som ska stå för notan. Krav på kortsiktiga vinstmaximeringar kolliderar ofta med långsiktiga investeringar. Den berömda kvartalskapitalismen står mot det industriella ägandet, med ägande som livsstil och till gagn för kommande generationer inom det familjeägda företaget. Det går inte att kategoriskt avfärda vare sig den ena eller andra sorten av ägande; båda typer fyller en funktion för en effektivt fungerade marknadsekonomi. Men det är bevisligen ett problem att kortsiktigheten och snabbheten i stora kapitalflöden ökar i den takt de gör.

Långsiktiga investeringar som fokuserar på hög produktivitet lönar sig i längden i form av både ekonomisk och social stabilitet. Långsiktiga åtaganden ger utrymme för utveckling av till exempel kompetens, innovation och produkter. Tar man sig tid att utveckla kvaliteten i dess olika former, så lär man med andra ord kunna hämta in den investeringen av tid och pengar genom högre avkastning på sikt. Samtidigt, som en positiv bieffekt, bidrar det till en mer harmonisk arbetsmiljö för de anställda, mindre svängningar i antalet sysselsatta och en mer stabil inkomst för staten. Är det dessutom fråga om grön produktion så infinner sig en vinst i form av bättre miljö och klimat.

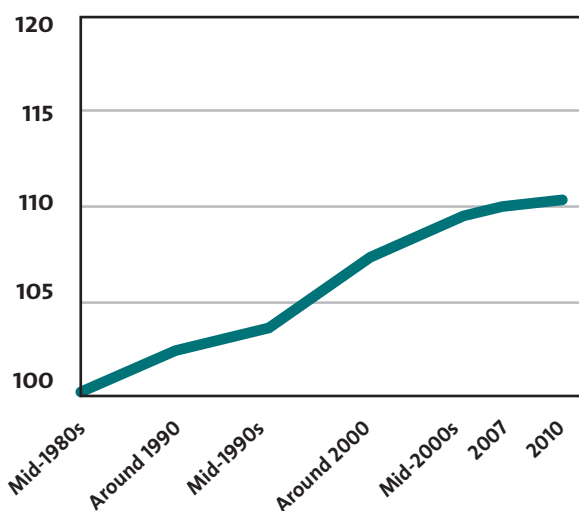
3.5 Varning för ekonomisk instabilitet: Sverige snabbt mot en över 100 år gammal fördelningsprofil!

Arbetets villkor avgör i stor utsträckning individens inkomster. Att kunna försörja sig på sin inkomst och att inte alltför stor inkomstjämlighet råder, gynnar ekonomin på både mikro- och makronivå. Det finns forskningsstöd för att inkomstjämlighet är en faktor för ekonomisk stabilitet. Således handlar inkomstjämlighet inte ”bara” om rättvisa utan även om effektivitet. Både på global och på nationell nivå har vi under senare år sett ökade inkomstklyftor, där Sverige i en internationell jämförelse sticker ut genom att vara det land där inkomstskillnaderna ökar snabbt

i världen. Den demokratiska obalansen mellan inkomstgrupper är stor. Individer i samhällets marginaler har svårt att hävda sig i förhållande till kapitalstarka personer och företag. Som en konsekvens av detta har också skillnaderna att i praktisk mening kunna delta i samhällsbyggnaden ökat.

Forskning påvisar också positiva samband mellan inkomster och hälsa, det vill säga ju högre inkomstnivå desto bättre hälsa. Anirudh Krishna, professor i statsvetenskap vid Duke University, har under lång tid forskat om orsaker till fattigdom och hans slutsats är att den i stor utsträckning beror på ohälsa. Det skulle innebära att ett samhälle som tar ett steg tillbaka i ambitionen om folkhälsa också motverkar medborgarnas möjligheter att ta sig ur fattigdom.

Stor ökning av inkomstskillnader. Gini-koefficient för hushållens disponibla inkomster.



Källa: OECD 2013.

En LO-rapport om inkomstutvecklingen för samhällseliten visar att en städare behöver jobba i 59 år för att få ihop samma inkomst som en vd på ett av de största svenska bolagen gör på ett år. Den direktör som tjänade mest i Sverige 2012, hade 5,4 miljoner i årslön och drygt 406 miljoner i kapitalinkomst.

Om 20 år kommer den svenska koncentrationen av förmögenheter att vara på samma nivå som år 1900 om utvecklingen fortsätter i samma takt som i dag. Den rikaste procentens andel kommer då att ha ökat från cirka 40 procent till cirka 60 procent av det samlade förmögenhetsvärdet. Genom att jämföra ovanligt långa tidsserier, hävdar den franske ekonomen Piketty att det blivit svårare att tjäna pengar på lönearbete och lättare att få avkastning på redan ägda förmögenheter.

Skillnaderna i inkomst har särskilt ökat mellan dem som har ett jobb och dem som inte har det. Siffror från EU-kommissionen visar att bara hälften av dem som anställs får en väg ut ur fattigdom. Enligt OECD har fattiga hushåll under senare år tappat mer än andra i disponibel inkomst eller tjänat mindre. Även här finns

effektivitetsargument för att jämna ut skillnader, eftersom en för liten andel av inkomsterna nu omvandlas till investeringar och därmed gynnas heller inte tillväxten i tillräcklig utsträckning.

Inkomstskillnader underblåser instabilitet och ojämlikhet. De ökade skillnader som föregick finanskraschen 2008, tycks ha bidragit via ett politiskt tryck för att kunna ta lån till låg kostnad trots att inkomsterna inte utvecklades i samma höga takt som viljan till konsumtion. Att låta den finansiella marknaden ånga på som tidigare är förenat med risker som vi borde ha tagit lärdom av nu.

Strävan efter jämlikhet innebär inte att ingen får vara rik. Det är heller inte att rikedom leder till högre konsumtion som är det viktiga utan hur samhället påverkas. Det är förmögenhetskoncentrationens och den ökade inkomstspridningens externa effekter som är det centrala.

Så kallade a-typiska arbeten ökar i antal. Osäkra anställningar som springvikariat, timanställningar och deltidsarbetslöshet, för att inte tala om heltidsarbetslöshet och sjukskrivning, påverkar privatekonomin på ett sätt som många kanske inte tänker på: det begränsar valmöjligheten för män och kvinnor att skaffa så många barn de vill. Låga nativitetstal är något som vi brukar höra talas om gällande länder som Italien och Spanien. Men även i Sverige har det blivit mer ovanligt med barnrika familjer i de lägre inkomstgrupperna till skillnad från högre inkomstgrupper. Tillspetsat skulle man kunna säga att många barn har blivit en lyxkonsumtion! Så länge valet ”få, eller inga barn” är fritt, finns inget problem. Men om valet är ofrivilligt och egentligen beror på inkomsttrygghet i stället för valfrihet, ja då har vi ett stort jämlikhetsproblem. Och i förlängningen också ett demografiskt problem.

Som nog har framkommit med tydlighet i denna rapport, så är svaret på frågan hur man får in mer kvalitet i arbetslivet, väldigt omfattande. Men det är naturligtvis så för att våra förutsättningar att delta i arbetslivet är så olika och för att det är ett otal variabler som spelar in för att vi ska få åtminstone hyggligt jämlika möjligheter att delta. Men det övergripande vägvalet, som inte är givet av naturen, bör vara just en väg mot jämlikhet. Mest socialt och ekonomiskt kostnadseffektiv, är en politik som redan från födseln rustar medborgarna med bästa individuella förutsättningar att kunna få delta i arbetslivet. Vägen dit går via hälsa, utbildning, sysselsättning, arbetsmiljö och inkomsttrygghet. Friska, trygga och kunniga människor genererar ett högt värde på humankapitalet. Och det grundas redan i barndomen, från förskolan och framåt. Att ägna omsorg åt kvaliteten i de arbetstillfällen vi skapar ger långsiktig ekonomisk utdelning. Men den speglar också en människosyn som utgår från allas jämlika rätt till delaktighet i samhälle och arbetsliv.

Källförteckning

Alm Stenflo, Gun (2002). *Långa sjukskrivningar har ersatt för-tids-pension*. Vårdbulletinen. 2002:3, s. 26–27.

Angelov, N., Johansson, P., Lindahl, E., & Lindström, E. A. (2011). *Kvinnors och mäns sjukfrånvaro*. IFAU rapport, 2.

Bergman, U. M. (2010). *Hur varaktig är en förändring i arbets-lösheten?*. Finanspolitiska rådet.

Ball, L., Mankiw, N. G., & Nordhaus, W. D. (1999). *Aggregate demand and long-run unemployment*. Brookings papers on economic activity, 1999(2), 189–251.

Ball, L. M. (2009). *Hysteresis in unemployment: old and new evi-dence* (No. w14818). National Bureau of Economic Research.

Ball, L. M. (1997). *Disinflation and the NAIRU*. In *Reducing In-flation: Motivation and Strategy* (pp. 167–194). University of Chicago Press.

Ball, L., & Mankiw, N. G. (2002). *The NAIRU in theory and prac-tice* (No. w8940). National Bureau of Economic Research.

Besley, Folke, Persson och Rickne (2013). *Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Swe-den*, IFN Working Paper No. 985, 2013.

Blanchard, O. J., & Summers, L. H. (1986). *Hysteresis and the European unemployment problem*. In NBER Macroeconomics Annual 1986, Volume 1 (pp. 15–90). MIT Press.

Blanchard, O. J., & Summers, L. H. (1987). *Hysteresis in unem-ployment*. European Economic Review, 31(1–2), 288–295.

Boman, Carlén & Strömbäck (2012). *Utarbetad eller utbytbar? Hur otrygga jobb påverkar arbetsmiljön i detaljhandeln*. Hand-els utredningsgrupp 2012.

Caliendo, M., Künn, S., & Schmidl, R. (2011). *Fighting youth unemployment: The effects of active labor market policies*.

Centre for High Performance Work (2009). *Building High Per-formance Workplaces: The Union Approach – A handbook for union members*.

Deloitte (2010) *Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation*, final report.

DWP (2012), *”Evaluation of the Fit for Work Service Pilots: First Year Report”*, Department of Work and Pensions, Research Report Series, Vol. 792, United Kingdom.

Edvinsson, R. (2005). *Growth, Accumulation, Crisis: With New Macroeconomic Data for Sweden 1800–2000* (Doctoral dis-sertation, Stockholm).

Eurofound (2011). *Working time developments*. European Foun-dation for the Improvement of Living and Working Condi-tions.

Eurofound (2013). *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market*. European Foun-dation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Field, J., & O’Dubbchair, M. A. (2001). *Recreating Apprentice-ship: lessons from the Irish standards-based model*. Journal of Vocational Education and Training, 53(2), 247–261.

Finanspolitiska rådet (2009). *Svensk finanspolitik: Finanspoli-tiska rådets rapport 2010*. Finanspolitiska rådet.

Folkehelseinstituttet (2013). *Effekter av tiltak under IA-avtalen – Rapport fra forskermøte med oppdrag fra Arbeidsdeparte-mentet*.

Försäkringskassan (2012). *Socialförsäkringsrapport 2012:14* Stockholm: Försäkringskassan.

Holmer, J; Kadefors, R & Thång, P-O (2010) *Enabling longer work life: four case studies, i Working and ageing – Emerging theories and empirical perspectives*.

Holmlund, B, Liu, Qian & Nordström Skans, O (2006). *Ut-bildning nu eller senare? [Elektronisk resurs]: inkomsteffekter av uppskjuten högskoleutbildning*. Uppsala: Institutet för ar-betsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).

Håkansson, K, Isidorsson, T & Strauss-Raats, P (2013). *Arbetsmiljö för hyresarbetskraft – Inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*. Institutionen för sociologi och arbetsveten-skap Göteborgs universitet, ISSN 1650-3171, Rapport 2013:10.

- Johansson, P** (2011). *Arbetslivsriktad rehabilitering*. Stockholm: Parlamentariska socialförsäkringsutredningen.
- Kristensson, K** (2014). *Rätt och fel på arbetsmarknaden*, Tanke-smedjan Tiden rapport 2, 2014.
- Lager, A. C., & Bremberg, S. G.** (2009). *Association between labour market trends and trends in young people's mental health in ten European countries 1983–2005*. BMC Public Health, 9(1), 325.
- Layard, R, Nickell, S & Jackman, R** (1991). *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. Oxford: Oxford University Press.
- Le Grand, C** (2013). *Vid arbetslivets gränser: sysselsättning, matchning, barriärer 1974–2010*. Stockholm: Parlamentariska socialförsäkringsutredningen.
- Lidwall, U** (2010). *Long-term sickness absence: aspects of society, work, and family*. Diss. (sammanfattning) Stockholm : Karolinska institutet, 2010.
- Lindbeck, A., & Snower, D. J.** (1986). *Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations*. The American Economic Review, 76(2), 235-239.
- Linder** (2013). *Fördelning kvinnor/män i operativa ledningsgrupper*, Datadia 2013.
- LO** (2013). *Pensionsreformen i fulltid*. Landsorganisationen i Sverige.
- LO** (2014). *Vingarnas trygghet i en modern och hållbar arbetslinje – Den svenska modellen på 2010-talet*. Landsorganisationen i Sverige.
- Nilsson, Carina** (1999). *Ett framtida arbetsliv som främjar hälsa och utveckling. Individ och arbetslivet, i Arbetslivsdelegationen* (1999). *Individ och arbetslivet: perspektiv på det samtida arbetslivet kring sekelskiftet 2000: slutbetänkande från Arbetslivsdelegationen*. Stockholm: Fakta info direkt. s. 155-163.
- Nordström Skans, O., & Kramarz, F.** (2011). *When strong ties are strong—networks and youth labor market entry* (IFAU working paper No. 2011: 18).
- OECD** (2008) *Reviews of Vocational Education and Training: A Learning for Jobs Review of Sweden*.
- Oesch, D.** (2010). *What explains high unemployment among low-skilled workers? Evidence from 21 OECD countries*. European Journal of Industrial Relations, 16(1), 39–55.
- O'higgins, N.** (1997). *The challenge of youth unemployment*. International Social Security Review, 50(4), 63–93.
- SBU** (2014). *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningssyndrom*. En systematisk litteraturoversikt. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering, SBU-rapport nr 223. ISBN 978-91-85413-64-5.
- Schröder, Lena** (2010) *Besvärligt men inte hopplöst – ungdomsarbetslösheten och krisen i Global kris – håller välfärdssystemen?* rapport från forskarseminarium i Umeå, 20–21 januari 2010. Stockholm: Försäkringskassan.
- Skans, O. N.** (2007). *School to work transition in Sweden. Transition Support Policy for Young People with Low Educational Background*, 91-107.
- Valideringsdelegationen** (2008). *Valideringsdelegationens slutrapport: mot en nationell struktur*. Norrköping: Valideringsdelegationen tillgänglig på internet: http://www.skolverket.se/content/1/c6/01/39/89/158480_valideringsdelegationen.pdf
- Wadensjö, Eskil** (1999). *1990-talets ekonomiska utveckling och arbetsmarknaden*. Ingår i Arbetslivsdelegationen (SOU 1999:69), Individ och arbetslivet. Stockholm.
- Williamson, J.** (2007). *Why Do Japanese Workers Remain in the Labor Force So Long?* SSRN 1299170.
- WSP** (2007). *Utvärdering av "Validering i samverkan"* – Ett projekt i samverkan mellan Valideringscentrum Malmö stad, Länsarbetsnämnden och arbetsmarknadens parter.
- Quintini, G., Martin, J., & Martin, S.** (2007). *The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries*. WDA-HSG Discussion Paper, (2007-2).
- Åberg, C & Ljungzell, M** (2009). *FAS 05 – En uppföljning av implementeringen av avtalet i sex kommuner, ett landsting och en region*. APeL Forskning och Utveckling.
- Åslund, Olof** (2006). *Fritt inträde?: ungdomars och invandras väg till det första arbetet*. 1. uppl. Stockholm: SNS förlag.

Tankesmedjan Tiden vill stimulera progressiv debatt kring de avgörande frågor samhället står inför. Globaliseringen, klimatet, arbetslösheten och den ökande ojämlikheten i resurser och möjligheter.

Tankesmedjan Tiden vill visa att det är möjligt att göra progressiv politik i en tid som är både globaliserad och lokal. Vi vill visa att en sådan politik varken behöver vara dogmatisk, låst vid sin historia eller ett resultat av kortsiktiga kampanjstrategier och triangulering.

Vi ger bland annat ut debattskrifter, tar fram rapporter och ordnar seminarier.

Tankesmedjan Tiden innefattar även tidskriften Tiden Magasin.

tankesmedjan
TIDEN

Tankesmedjan Tiden
Box 522
101 30 Stockholm
www.tstiden.se