



PROGRAM INTEGRERAT I EU:S SOCIALA DIALOG 2009-2011

**DE EUROPEISKA ARBETSMARKNADSPARTERNAS
GEMENSAMMA STUDIE
”GENOMFÖRANDET AV FLEXICURITY OCH
ARBETSMARKNADSPARTERNAS ROLL”**

LANDRAPPORT:

SVERIGE

Utarbetad av: Eckhard Voss
Utkast: oktober 2010
Reviderad version: mars 2011



Europeiska arbetsmarknadsparternas projekt med ekonomiskt stöd från Europeiska kommissionen

Innehåll

Innehåll	2
Förord.....	3
1. Den ekonomiska och sociala situationen.....	4
Ekonomisk kris och återhämtning.....	4
Arbetsmarknadsindikatorer och trender	4
Flexicurity på arbetsmarknaden och arbetsmarknadspolitik	6
Slutsats	7
2. Flexibilitet och trygghet i nya arbetsmarknads- och socialpolitiska reformer.....	7
Inledning och översikt	7
Livslångt lärande och arbetskraftsrörlighet	7
Extern/intern flexicurity och kontraktsmässiga överenskommelser	8
Aktiv arbetsmarknadspolitik	8
Stödjande socialförsäkringssystem	9
Högkvalitativa och produktiva arbetsplatser	10
Jämlikhet mellan könen	10
Ekonomisk hållbarhet.....	10
Slutsats: Styrkor, svagheter och utmaningar	10
3. Arbetsmarknadsparternas roll	11
Allmän kommentar till arbetsmarknadsparternas roll.....	11
Huvudsakliga instrument och nivåer av inflytande.....	11
Förändringar och utmaningar	12
Exempel på bra praxis på området flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden.....	12
4. Viktiga frågor.....	13
Källor och hänvisningar	13
Svar på frågeformuläret, intervjuer och andra bidrag	13
Fler resurser	13

Förord

Denna landrapport är en del av EU:s arbetsmarknadsparters studie "Genomförandet av flexicurity och arbetsmarknadsparternas roll" som genomfördes inom ramen för arbetsprogrammet 2009-2010 för EU:s sociala dialog, som omfattar "gemensam övervakning av genomförandet av de gemensamma principerna för "flexicurity", i synnerhet för att utvärdera arbetsmarknadsparternas roll och engagemang i processen och dra gemensam lärdom".

För att genomföra den här uppgiften på bästa möjliga sätt och aktivt engagera nationella medlemsorganisationer i syfte att samla in data och information, används flera analysnivåer och en mängd instrument för studien, och den genomförs med hjälp av en expertgrupp:¹

- På inrådan av europeiska arbetsmarknadsparter enades expertgruppen om en *uppsättning utvalda statistiska indikatorer* på området för sysselsättning och ekonomisk och social utveckling som ska vara relevanta för arbetsmarknaden.
- Nationella arbetsmarknadsparter ombads att delta i en *undersökning baserade på ett frågeformulär* med fokus på flexicurity-begreppets relevans på nationella arbetsmarknader, arbetsmarknadsparternas roll för genomförandet av politiken och deras synpunkter på flexicurity-begreppet. För att komplettera undersökningen besökte expertgruppen ett antal länder och gjorde intervjuer med arbetsmarknadens partner i de olika länderna.²
- Med utgångspunkt i de två källorna ovan och en genomgång av tillgängligt skriftligt material och annan information, har expertgruppen utarbetat 29 landrapporter om införandet av flexicurity-principerna och arbetsmarknadsparternas roll i respektive land.
- Resultaten från frågeformuläret och de viktigaste slutsatserna från de nationella analyserna diskuterades vid fyra "seminarier med landskluster". Dessa seminarier anordnades av de europeiska arbetsmarknadsparterna med hjälp av nationella distrikt i Warszawa (november 2010), Lissabon (december 2010), Paris (31 januari-1 februari 2011) och Haag (8 februari 2011).
- Mot bakgrunden av de samlade resultaten från undersökningen och kommentarerna från nationella arbetsmarknadsparter inom ovan nämnda ram, har expertgruppen utarbetat en *jämförande sammanfattande rapport* om "Arbetsmarknadens parter och flexicurity på nutida arbetsmarknader". Rapporten presenterades och diskuterades vid ett *sammanfattande seminarium på EU-nivå den 31 mars och 1 april 2011 i Bryssel*.

Syftet med denna landrapport är att lägga fram en bred översikt av den ekonomiska och sociala situationen och nuläget med hänsyn till flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden och nuvarande nationella regler för social trygghet (avsnitten 1 och 2). I andra hand beskriver rapporten arbetsmarknadsparternas roll och den sociala dialogen vid införandet av politik och praxis under det breda begreppet "flexicurity" (avsnitt 3). Dessutom sammanfattas synpunkter från nationella arbetsmarknadsparter som inkommit via frågeformuläret, intervjuer och andra bidrag inom undersökningens ram. I avsnitt 3 ges även en kort beskrivning av exempel på god praxis från de nationella arbetsmarknadsparterna. Från början utarbetades texten som ett förslag till rapport under hösten 2010 för att underlätta diskussionen vid klusterseminariet den 9 - 10 december 2010 i Lissabon. Den ursprungliga rapporten har granskats och reviderats för att ta hänsyn till kommentarer och diskussioner som ägde rum på seminariet eller som sedermera inkom.

Rapporten presenteras som en "oberoende expertrapport". Den representerar synpunkter från de individer som varit engagerade i utarbetandet av rapporten och ger sig inte ut för att representera synpunkter, varken individuellt eller kollektivt, från arbetsmarknadsparterna som bidragit till rapporten eller de arbetsmarknadsorganisationer på europeisk nivå som beställt rapporten.

¹ Expertgrupp: Alan Wild (samordnare), Eckhard Voss, Anna Kwiatkiewicz och Antonio Dornelas.

² Följande länder besöktes mellan maj och juli 2010 inom ramen för projektet: Danmark, Frankrike, Irland, Italien, Tjeckien, Polen, Tyskland, Portugal och Nederländerna

1. Den ekonomiska och sociala situationen

Ekonomisk kris och återhämtning

Som en liten öppen ekonomi med en exportstruktur inriktad på kapitalvaror och transportmedel har Sverige drabbats relativt hårt av den globala konjunkturnedgången. Medan motvinden från den globala nedgången kunde urskiljas redan i början av 2008 drabbades den svenska ekonomin inte förrän under årets sista månader av den globala finanskrisen i hela sin kraft. Efter en BNP-tillväxt på 3,3 procent 2007 påverkades BNP negativt med 0,4 procent redan 2008 och minskade med 5,1 procent 2009.

Sedan våren 2009 har olika indikatorer pekat på en gradvis återhämtning i den svenska ekonomin och EU-kommissionen räknade med en BNP-tillväxt på 1,8 procent 2010 i sin ekonomiska prognos våren 2010.

Som en reaktion på finanskrisen och ett led i en samordnad EU-strategi har Sverige antagit en rad stödåtgärder på det finansiella området för att stabilisera banksektorn. Dessa åtgärder bör bidra till att öka tillgången på finansiering och därigenom stödja ekonomin i dess helhet, samt förstärka den makroekonomiska stabiliteten. Dessutom har Sverige nyligen aviserat ett antal åtgärder till följd av konjunkturnedgången. Det rör sig bland annat om stöd till bil- och byggnadssektorn samt uppskjuten företagsbeskattning och subventioner för hushållsnära tjänster

SVERIGE – HUVUDSAKLIGA EKONOMISKA INDIKATORER OCH UTSIKTER

	2007	2008	2009	2010	2011
BNP – årlig procentuell förändring	3,3	-0,4	-5,1	4,8	3,3
Sysselsättning - årlig procentuell förändring	2,5	0,9	-2,0	1,0	0,9
Arbetslöshet (Eurostats definition)	6,1	6,2	8,3	8,3	8,0
Saldot i de offentliga finanserna (% av BNP)	3,6	2,2	-0,9	-0,9	-0,1
Offentlig bruttoskuld (% av BNP)	40,0	38,2	41,9	39,9	38,9

Källa: Europeiska kommissionens ekonomiska prognos, hösten 2010.

Arbetsmarknadsindikatorer och trender

Den svenska arbetsmarknaden karakteriseras av ett högt deltagande både av kvinnor och av män även i äldre åldersgrupper liksom en anmärkningsvärt låg långtidsarbetslöshet. Emellertid har den relativt höga ungdomsarbetslösheten på 25 procent 2008 – över genomsnittet i EU27 – varit en källa till oro.

Sverige har få egenföretagare inte bara jämfört med genomsnittet i EU utan även jämfört med andra nordiska länder såsom Danmark (6,2 %) och Finland (12,1 %).

Ojämligheten i inkomstfördelningen i Sverige ligger bra under genomsnittet i EU (3,5 jämfört med 5,0) och liknar snarare situationen i andra nordiska länder såsom Danmark (3,6) och Finland (3,8).

SVERIGE – HUVUDSAKLIGA ARBETSMARKNADSINDIKATORER 2008 JÄMFÖRT MED EU27

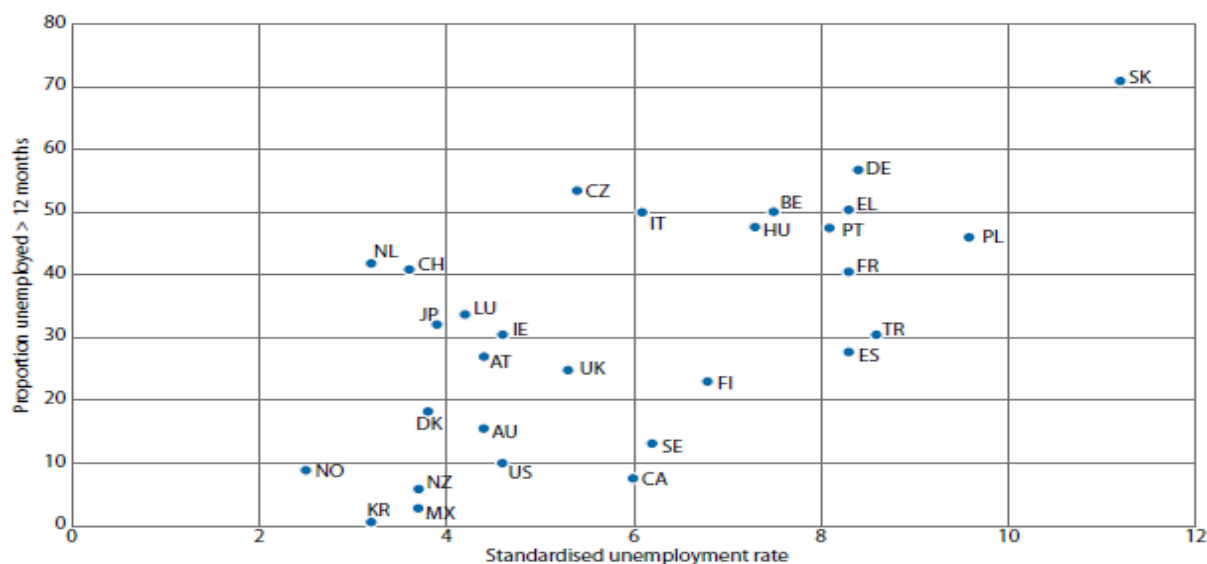
	Sverige	EU27
Sysselsättning - % i åldersgruppen 15-64 år	72,2	64,6
Sysselsättning bland äldre - % i åldersgruppen 55-64 år	70,0	46,0
Egenföretagare - % av total befolkning	5,4	15,5
Sysselsättning i tjänstesektorn - % av total befolkning	76,1	70,4
Sysselsättning i industrisektorn - % av total befolkning	21,8	24,1
Sysselsättning i jordbrukssektorn - % av total befolkning	2,1	5,6
Arbetslöshet - % av arbetskraften över 15 år	8,3	8,9
Arbetslöshet - % av arbetskraften 15-24 år	25,0	19,6
Långtidsarbetslöshet - % av arbetskraften	1,1	3,0
Ojämlighet i inkomstfördelning (2008)	3,5	5,0

Källa: Eurostat, EU:s sysselsättningsrapport 2010

Situationen på den svenska arbetsmarknaden försämrades avsevärt vid den senaste konjunktunedgången. Arbetslösheten ökade från ett genomsnitt på 6,2 procent 2008 till över 8,3 procent i början av 2010. Hittills har de flesta arbetstillfällena förlorats i tillverkningsindustrin, medan den offentliga sektorn och den privata tjänstesektorn visat sig vara mer flexibla än man antog i många prognoser under den mest akuta recessionsfasen.

Det verkar som arbetslösheten nådde sin topp på 8,3 procent 2010. En viktig utmaning kommer att vara att förhindra en tillväxt utan nya arbetstillfällen och en permanent förlust av arbetskraftsutbud. Det kommer att vara viktigt att se till att en aktiv arbetsmarknadspolitik (ALMP) fortsätter att hålla en hög kvalitet även när den ökar i omfattning.

FÖREKOMST AV LÅNGTIDSARBETSLÖSHET OCH ARBETSLÖSHET 2007



Källa: EU:s sysselsättningsrapport, s. 73, baserat på siffror från OECD.

Flexicurity på arbetsmarknaden och arbetsmarknadspolitik

Beträffande de viktigaste flexicurity-indikatorer (se tabellen nedan) rangordnas Sverige på högsta nivå i Europa när det gäller utbildning, tillgång till flexibel arbetstid, yrkesutbildning, livslångt lärande och företagsinvesteringar i vuxenutbildning.

Sverige karakteriseras också – precis som övriga nordiska länder – av en hög kollektivförhandlingsgrad på 92 procent (2006) och stora offentliga utgifter för aktiv arbetsmarknadspolitik. Anmärkningsvärt nog var andelen aktiv arbetsmarknadspolitik av BNP 2007 till och med dubbelt så stor som andelen passiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Troligen på grund av höga nivåer av utbildning, social trygghet och anställningstrygghet ligger graden av tillfredsställelse i arbetet i Sverige klart över genomsnittet i EU.

Det är mycket intressant att titta mer ingående på anställningsskyddets omfattning i Sverige: medan skyddets totala omfattning är ganska högt och liknar genomsnittet i EU (och övriga nordiska länder såsom Danmark eller Finland), är anställningsskyddets omfattning vid reguljär anställning avsevärt högre än genomsnittet både i EU och i övriga nordiska länder. Samtidigt är skyddet anmärkningsvärt lågt för tillfälliga anställningar – 0,71 vilket bara är en tredjedel av genomsnittet i EU och bra mycket under Finland (2,17) eller Danmark (1,479). Enligt en färsk analys av flexicurity i Sverige (Eurofound 2009) karakteriseras den svenska arbetsmarknaden traditionellt både av en relativt hög sysselsättning (åtminstone för reguljära anställningar) och omfattande anställningstrygghet, medan flexibilitetsaspekten har tagits upp till diskussion av arbetsgivarorganisationerna först på senare tid.

SVERIGE – FLEXICURITY-INDIKATORER I JÄMFÖRELSE

	Sverige	EU27
Total befolkning som åtminstone har utbildning på gymnasienivå (befolkningen i åldrarna 25-64 år, %), 2009	80,7	72,0
Deltidsanställning - % av total sysselsättning, 2009	27,0	18,8
Visstidskontrakt - % av totalt antal anställda, 2009	15,3	13,5
Tillgång till flexibel arbetstid, % av totalt antal anställda 15- 64 år, 2004	61,2	31,3
Procentandel av antal anställda (alla företag) som deltar i yrkesutbildning, 2005	46,0	33
Livslångt lärande – befolkningen i åldrarna 25-64 år som deltog i utbildning under de fyra veckor som föregick undersökningen, 2009	22,2	9,3
Tillfredsställelse i arbetet – procentandel av arbetarna som antingen är mycket tillfredsställda eller tillfredsställda med anställningsförhållandena i sitt huvudsakliga avlönade arbete (EWCS 2010)	87,0	84,3
Anställningsskyddets omfattning – reguljär anställning, 2008	2,86	2,11*
Anställningsskyddets omfattning – tillfällig anställning, 2008	0,71	2,08*
Anställningsskyddets omfattning – kollektiva uppsägningar, 2008	3,75	2,96*
Offentliga utgifter för <i>passiv</i> arbetsmarknadspolitik (kategorierna 8-9) - % av BNP, 2008	0,45	0,96
Offentliga utgifter för <i>aktiv</i> arbetsmarknadspolitik (kategorierna 2-7) - % av BNP, 2008	0,64	0,46
Människor som riskerar att drabbas av fattigdom efter sociala transfereringar - % av total befolkning, 2009	13,3	16,3

Källa: EU:s sysselsättningsrapport 2010; Eurofound (European Working Conditions Survey 2010); OECD.

*OECD-genomsnitt

I diskussionen om flexicurity spelade även jämförelsen med den framgångsrika danska modellen en viktig roll. De två länderna är grannar, har en högutbildad befolkning och hög sysselsättning. Under åren före den globala finansiella och ekonomiska krisen verkade dock den danska ekonomin vara mer framgångsrik i att hantera strukturella förändringar och skapa nya arbetstillfällen än den svenska. Detta har stimulerat diskussionen om behovet att införa mer "flexicurity" på den svenska arbetsmarknaden och den svenska center-högerregeringen har utvecklat ett eget närmande till flexicurity.

Slutsats

Sammanfattningsvis karakteriseras den svenska arbetsmarknaden av höga sysselsättningsnivåer i alla köns- och åldersgrupper, höga utbildningsnivåer och hög social trygghet.

Som framgår av nästa avsnitt ska detta ses mot bakgrunden av att arbetsmarknadsreformer och anpassningar på senare år i mycket hög grad fokuserar på aspekter som integrering, ytterligare förbättringar och anpassningar till följd av nya behov, framför allt inom ramen för globaliseringen.

2. Flexibilitet och trygghet i nya arbetsmarknads- och socialpolitiska reformer

Inledning och översikt

Flexicurity har varit ett viktigt begrepp i den aktuella svenska debatten om framtida inriktning och strategier för förbättringar av arbetsmarknads-, ekonomisk och social politik. Framför allt hänvisar den svenska regeringen, men även arbetsgivarorganisationerna, till flexicurity-begreppet för att kräva en mer utbudsorienterad och mer flexibel struktur för arbetsmarknadsregleringar och -institutioner. Samtidigt oroar sig fackföreningarna över en urholkning av arbetsmarknads- och sociala trygghetsaspekterna.

I sin senaste uppskattning av genomförandet av Lissabonstrategins strukture reformer i Sverige sammanfattade Europeiska kommissionen det svenska anskandets till flexicurity ganska positivt, på följande sätt:

Medan man inte uttryckligen fastställer en nationell väg tar Sverige itu med de fyra flexicurity-komponenterna på ett integrerat sätt med stor inblandning av arbetsmarknadens parter för att reglera arbetsmarknaden. Användningen av visstidskontrakt har underlättats och ett antal initiativ har antagits eller tillkännagetts för att uppmuntra livslångt lärande och se till att leverera kompetenser i överensstämmelse med behoven på arbetsmarknaden. Den aktiva politiken på arbetskraftsmarknad fokuserar på de som befinner sig längst bort från arbetsmarknaden. Nya initiativ för att modernisera socialförsäkringssystemet siktar på att få arbete att löna sig. Dessa åtgärder pekar i rätt riktning. Emellertid skulle en lämplig balans mellan arbetsincitament, å ena sidan, och anställningsbarhet och långtidsarbetslöshet, å andra sidan, kunna utvecklas ytterligare.(EU-kommissionen 2008, 109)

Livslångt lärande och arbetskraftsrörlighet

Det statliga vuxenutbildningssystemet i Sverige består av kommunalt driven vuxenutbildning, vuxenutbildning för förståndshandikappade och Svenska för invandrare. Det finns även avancerad yrkesutbildning liksom vidareutbildningsprogram. Det offentliga utbildningssystemet är gratis och de studerande är i stor utsträckning berättigade till lån och bidrag. Arbetsmarknadens parter har inte varit särskilt engagerade i initiativ för livslångt lärande, utom vid utbildning inom ramen för vissa uppsägningsprogram.

Enligt fackföreningarnas svar på vår undersökning går trenden mot ett ökat antal universitetsplatser men samtidigt har antalet platser inom vuxenutbildningen på gymnasienivå minskat.

De svenska arbetsmarknadsparterna och kollektivförhandlingar inom olika sektorer spelar en viktig roll för övergångar på arbetsmarknaden och rörlighet genom de så kallade trygghets- och anpassningsavtalen som idag täcker ca 50 procent av den svenska arbetskraften (se nedan för mer information).

Extern/intern flexicurity och kontraktsmässiga överenskommelser

Sverige har på senare år infört ett antal arbetsmarknadsreformer som siktar på en större extern flexibilitet. Till exempel har den längsta tiden för de flesta typer av visstidskontrakt och för arbetskraft från bemanningsföretag ökat.

Såsom fackförbundet TCO kommenterade i sitt svar på vår undersökning har reformerna på området för sjukfrånvaro gjort det lättare för arbetsgivare att säga upp anställda som är frånvarande på grund av sjukdom.

Enligt TCO har de senaste åtgärderna som vidtagits av regeringen försämrat anställningstryggheten i Sverige och bidragit till större extern flexibilitet med ett ökat tryck framför allt på de anställda.

LO Sverige kräver därför ett närmande med ett större fokus på "funktionell" snarare än "numerisk" flexicurity. Tanken är att anpassa företagets produktion till den nya marknadssituationen, istället för en numerisk anpassning av antalet arbetade timmar. Det är en fördel om arbetskraften är mångsidig och kan rotera till andra arbetsuppgifter. En mer kreativ arbetsorganisation stimulerar även innovationer.

En omdebatterad fråga är den svenska lagbestämmelsen om uppsägning och avskedande. Detta regleras i huvudsak av Lagen om anställningsskydd (LAS). En viktig del av denna reglering fastställer att en arbetsgivare inte kan välja i vilken ordning han eller hon kan avskeda sin personal vid uppsägningar. LAS fastställer att den anställda som anställdes sist ska gå först vid en minskning av arbetsstyrkan (sist-in-först-ut-principen). Det finns dock en del exempel på undantag från den regeln i små och medelstora företag för att på ett mer flexibelt sätt genomföra lagen. LAS reglerar även uppsägningstiden innan den anställda kan friställas i förhållande till anställningstiden. Enligt Svenskt näringsliv borde LAS därför reformeras så att arbetsgivare kan behålla sin viktigaste personal i tider av arbetsbrist. Dessutom anser de att en avreglering av LAS skulle leda till större flexibilitet på ett sätt så att den anställda inte skulle vara rädd att byta jobb. Detta motsätter sig fackförbunden som hävdar att regeringen redan har minskat tryggheten för anställda i Sverige genom att försämrat villkoren för arbetslöshetsförsäkringen.

I Sverige fanns det en så kallade uppsägningslön fram till 1995, då den avskaffades trots starkt motstånd från både arbetsgivare och fackföreningar. "Uppsägningslönen" baserades på att företag i tider av tillfällig nedgång kunde friställa en anställd under 30 dagar per år och den anställda då fick full ersättning – 45 procent från företaget, 45 procent från staten och 10 procent från arbetsgivarorganisationer. Både arbetsgivarna och fackföreningarna kritiserades det faktum att arbetsgivarna inte längre har detta alternativ till avskedande. Regeringen har emellertid inte varit villig att återinföra den tillfälliga friställningen. Därför har arbetsmarknadens parter gått vidare genom tvåparts förhandlingar.

Aktiv arbetsmarknadspolitik

Sverige har väl utvecklade aktiva arbetsmarknadsprogram som står för en betydande del av de offentliga utgifterna – 1,5 procent av BNP 2007. Staten är den huvudsakliga leverantören av aktiva arbetsmarknadsprogram.

Den nya liberal-konservativa regeringen som tillträdde 2005 har infört en ändring av arbetsmarknadspolitikens allmänna inriktning i Sverige, framför allt genom att i större utsträckning fokusera på utbudssidan. Som ett resultat har regeringen genomfört ett antal reformer och åtgärder för att stimulera arbetskraftsutbudet, framför allt jobbskatteavdrag och ändringar av arbetslöshets- och sjukförsäkring. Vidare har regeringen genomfört åtgärder som syftar till att öka efterfrågan på människor som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden, t.ex. anställningsbonus för arbetsgivare som rekryterar personer som varit arbetslösa eller sjukskrivna i över ett år och nyanlända invandrare.

Regeringen har även infört en arbetsmarknadspolitisk strukturreform genom att omvandla Arbetsmarknadsstyrelsen till Arbetsförmedlingen (den 1 januari 2008). Enligt regeringen har syftet med den här reformen varit att göra systemet mer effektivt liksom att tillhandhålla en enhetlig och rättvis offentlig arbetsförmedling. Dessutom var regeringens avsikt att se till att man i större utsträckning prioriterar kontrollfunktionerna i arbetslöshetsförsäkringen, den förbättrade upphandlingen av externa tjänster och en funktion för analys, uppföljning och utvärdering av arbetsförmedling.

I sitt svar på vår undersökning kräver arbetsgivarförbundet Företagarna en ännu mer konkret reform. Ur företagets perspektiv skulle Arbetsförmedlingen kunna göras mer effektiv genom mer privat konkurrens på området, t.ex. genom att bättre matcha efterfrågan och utbudet.

Stödjande socialförsäkringssystem

Den svenska arbetslöshetsförsäkringen består av två delar: en allmän grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring. Grundförsäkringen ges till arbetslösa som inte är medlemmar i en arbetslöshetskassa eller de som inte har varit medlem tillräckligt länge. Arbetslöshetsförsäkringen finansieras delvis via skattemedel och delvis av arbetslöshetskassorna. Center-högerregeringen har infört nya riktlinjer för arbetslöshetskassorna: månadsavgiften har höjts och bidragstaket har sänkts. Fackföreningarna administrerar arbetslöshetskassorna och spelar, på grund av detta ansvar, en viktig roll för den sociala tryggheten.

För att komplettera de ganska låga arbetslöshetsbidragen har de svenska arbetsmarknadsparterna förhandlat fram så kallade trygghets- och anpassningsavtal som ger ekonomiskt stöd för att lindra effekterna av en uppsägning. Trygghets- och anpassningsavtalen förhandlas fram inom ramen för kollektivavtalen. Syftet med programmen är att uppfylla både företagets krav på arbetsstyrkans sammansättning, och de uppsagda arbetarnas behov av ekonomiskt stöd och stöd för att hitta ett nytt jobb. Idag finns det åtta trygghets- och anpassningsavtal på den svenska arbetsmarknaden och de täcker 50 procent av arbetsstyrkan (se nästa avsnitt för mer information).

Uppsägningsprogrammen genomförs av privata företag eller stiftelser. De två viktigaste är Trygghetsstiftelsen och Trygghetsrådet (TRR). Trygghetsstiftelsen upprättades genom trygghetsavtalet för statsanställda 1990. Den styrs delvis av företrädare för från fackföreningar och delvis av företrädare för de offentliga myndigheterna. Trygghetsavtalet omfattar anställda vars anställningsförhållanden regleras av kollektivavtal mellan Arbetsgivarverket och parterna på arbetstagsarsidan. Avtalet täcker 240 000 anställda, i huvudsak i den offentliga sektorn. Avtalet ger anställda som drabbas av uppsägning eller omplacering avgångsvederlag om den anställda har varit anställd i minst ett år. Avgångsvederlaget motsvarar, med några undantag, ett belopp som tillsammans med arbetslöshetsförsäkringen utgör 80 procent av lönen under de första 200 dagarna och 70 procent under de följande 100 dagarna för anställda med inkomster över det tak som gäller för arbetslöshetsförsäkringen.

Trygghetsrådet (TRR) är en stiftelse som ägs av Svenskt näringsliv och Privattjänstemannakartellen (PTK). Medlemmarna i TRR är oftast tjänstemän i den privata sektorn. TRR hjälper uppsagda anställda att hitta ett nytt jobb och ger avgångsvederlag och ekonomiskt stöd för utbildning av personer över 40 år och med minst fem års avgångsvederlag.

De ger också stöd anställda som vill starta ett eget företag. 700 000 anställda i 32 000 företag är anslutna till TRR. Avgifter som motsvarar 0,3 procent av medlemsföretagens lönekostnader finansierar stiftelsen. Under de senaste tio åren har 158 000 arbetstagare utnyttjat TRR:s tjänster. Av dessa har 80 procent hittat ett nytt arbete.

Högkvalitativa och produktiva arbetsplatser

Termen arbetsmiljö och arbetsmiljöpolitik är avgörande koncept i den svenska arbetsmarknadspolitiken, enligt den svenska regeringens arbetsprogram för tillväxt och arbete 2008-2013:

En bra arbetsmiljö som ger utrymme för inflytande, ansvar, kompetensutveckling och kreativitet på arbetet ska bidra till att utveckla affärsverksamheten och därigenom skapa förutsättningarna för tillväxt och fler arbetstillfällen. Regeringen anser att en bra arbetsplats inte bara bör ha en bra arbetsmiljö fri från skaderisk och sjukdom men även bör ge möjligheter för anställda att delta och utvecklas utifrån sin individuella potential. Detta förutsätter att arbete med miljön på arbetsplatsen integreras i verksamhetens planering, förvaltning och drift på ett systematiskt sätt. En bra arbetsmiljö bör ses som ett verktyg för framgång och ett konkurrenskraftigt instrument (Sveriges regering 2008, sid 81).

Svenska fackföreningar har starkt kritiserat avskaffandet av svenska Arbetsmiljöinstitutet och minskningen av ekonomiska resurser till arbetsmiljöbyrån.

Jämlikhet mellan könen

Löneskillnaderna har i stort sett varit oförändrade sedan i början av 1990-talet. 2007 uppgick kvinnornas lön i genomsnitt till 84 procent av männens lön (se Sveriges regering 2008, sid 84). Medlingsinstitutet har i uppgift att analysera löneutvecklingen ur ett jämlikhetsperspektiv. 2007 fick flera kvinnodominerade sektorer extra löneökningar. Enligt Jämlikhetslagen är arbetsgivare med 25 eller fler anställda skyldiga att utarbeta en jämlikhetsplan för lika lön. I planen ska resultaten från undersökningen och analysen rapporteras liksom löneanpassningar och andra åtgärder som måste vidtas.

Ekonomisk hållbarhet

Ekonomisk stabilitet har enligt både arbetsgivare och fackföreningar varit ett viktigt fokus för den svenska regeringen.

Slutsats: Styrkor, svagheter och utmaningar

De tämligen betydelsefulla förändringarna på arbetsmarknaden och det socialpolitiska området, såväl med avseende på enstaka instrument-, program- och politikområden som med hänsyn till den starkare betoningen på åtgärder på utbudssidan, har bidragit till en relativt polariserad debatt om flexibilitet och trygghet på den svenska arbetsmarknaden.

Medan arbetsgivarorganisationer såsom småföretagarföreningen Företagarna fortfarande anser att den svenska arbetsmarknadsregleringen är för strikt och kräver mer flexibla regleringar (som kan kompenseras av högre arbetslöshetsbidrag), motsätter sig fackföreningar såsom TCO starkt många av de åtgärder som vidtagits av regeringen som, ur arbetstagarorganisationernas synvinkel, drastiskt har försämrat sysselsättningen och den sociala tryggheten i Sverige.

I sin ekonomiska prognos våren 2010 uttalade Europeiska kommissionen sig om den ekonomiska krisen negativ effekt på avtalstryggheten i Sverige som också kan få negativa effekter på arbetsmarknadsrelationerna i Sverige i allmänhet:

Ytterligare en stridsfråga är en del arbetsgivares vana att säga upp sina egna anställda och sedan anställa dem igen via bemanningsföretag för att kringgå lagar om anställningsskydd. Detta motsätter sig fackföreningarna kraftigt. Trots ökade risker i samband med en svår förhandlingsrunda, bland annat med strejker, förväntas den höga arbetslösheten inte desto mindre leda till historiskt låga löneökningar under prognosperioden. (EU-kommissionens ekonomiska prognos våren 2010, sid 145).

3. Arbetsmarknadsparternas roll

Allmän kommentar till arbetsmarknadsparternas roll

Vilket redan nämnts ovan spelar arbetsmarknadens parter en viktig roll för införandet av flexibilitet och trygghet på den svenska arbetsmarknaden, framför allt när det gäller kollektivavtal och förhandlade gemensamma initiativ på nationell nivå, inom olika sektorer och på företagsnivå. Slående exempel på arbetsmarknadens väsentliga roll är till exempel trygghets- och anpassningsavtalen eller administrationen av arbetslöshetskassorna.

SVERIGE – HUVUDSAKLIGA INDIKATORER FÖR SOCIAL DIALOG

	Sverige	EU27
Kollektivförhandlingarnas omfattning, 2006	92%	63%
Facklig organisationsgrad, 2005	76%	25%
Arbetsgivarnas organisationsgrad, 2006	~ 58%	i.u.

Källa: Eurofound EIRO Country profiles, EU Industrial Relations Report 2008.

Både fackföreningar och arbetsgivarförbund är i allmänhet positiva till den danska flexicurity-modellen. Arbetsmarknadens parter betonar dock olika delar av arbetsmarknadsmodellen och har olika åsikter om varför modellen är framgångsrik. Medan arbetsgivarna kräver mer flexibilitet till exempel på området för avtalsvillkor, är fackföreningarna oroade för den bristande balansen och urholkningen av aktiv offentlig politik för arbetsmarknaden, livslångt lärande, utbildning och anställningstrygghet.

Huvudsakliga instrument och nivåer av inflytande

Mot bakgrund av arbetsmarknadsparternas starka organisationer baserade på höga medlemstal, betraktas kollektivförhandlingar på nationell nivå, inom olika sektorer och på företagsnivå som det viktigaste instrumentet för att påverka utformningen och genomförandet av politiken i Sverige.

Ett exempel på den sociala dialogens starka roll och kollektivt framförhandlade lösningar på området för genomförandet av flexicurity på arbetsmarknaden, är de så kallade trygghets- och anpassningsavtalen (se även föregående avsnitt) som har beskrivits mer grundligt i en handling från Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. För närvarande finns det åtta anpassningsavtal som omfattar ungefär hälften av arbetskraften. Arbetsmarknadens parter i den kommunala sektorn har inlett förhandlingar i sikte på ett anpassningsavtal. Det kan komma att bli ett av de största på den svenska arbetsmarknaden och omfatta 1,1 miljoner anställda.

Om förhandlingarna leder fram till ett avtal kommer de flesta arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden att omfattas av ett anpassningsavtal. Den kommunala sektorn tecknade nyligen ett anpassningsavtal, våren 2010.

Trygghets- och anpassningsavtal i Sverige

Arbetsmarknadens parter har förhandlat fram trygghets-/anpassningsavtal som främjat flexicurity på arbetsmarknaden. Syftet med dessa avtal är att hjälpa arbetare som sagt upp på grund av arbetsbrist att hitta nya jobb med hjälp av anpassningsåtgärder och ekonomiskt stöd. Undantag från turordningsreglerna kan göras genom lokala förhandlingar. En del avtal erbjuder arbetstagare som riskerar att sägas upp när arbetsgivaren inte kan fortsätta att erbjuda sysselsättning, hjälp såsom kompetensutveckling, visst ekonomiska stöd eller stöd och råd i form av åtgärder som underlättar anpassningen till ett nytt jobb. Även arbetsgivare får råd och stöd i omställningsprocessen. Genom att utöka arbetsförmedlingens satsningar bidrar avtalen till att öka arbetarnas trygghet och till geografisk och yrkesmässig rörlighet på arbetsmarknaden. På så sätt kommer den nödvändiga strukturförändringen lättare accepteras av de berörda arbetstagarna.

De fackliga centralorganisationerna och arbetsgivarorganisationerna förhandlar fram avtalen tillsammans och programmen administreras av organisationer som bildats särskilt i det syftet, trygghetsstiftelser eller trygghetsråd.

Arbetsgivarna finansierar verksamheten genom att betala en procentandel av den sammanlagda årliga lönekostnaden, för närvarande mellan 0,15 och 0,3 procent. Alla anställda inom det kollektivavtalsområde som täcks av anpassningsavtalet inbegrips i verksamheten, oavsett om de är fackföreningsmedlemmar eller inte. Om en anställd sägs upp ingriper trygghetsrådet/-stiftelsen och ger arbetstagaren hjälp att hitta ett nytt levebröd. Det kan vara allt från enkla råd, som hur man förbättrar en meritförteckning, eller mer långtgående åtgärder som att byta yrke eller starta eget företag. Flera trygghetsråd och -stiftelser betonar att snabbhet är avgörande – hjälp ska ges så snart som möjligt efter uppsägningen.

Källa: SKL 2010

Förändringar och utmaningar

Ett ganska slående resultat av undersökningen som genomfördes bland svenska arbetsmarknadsparter är både arbetsgivareorganisationernas och fackföreningarnas bedömning att arbetsmarknadsparternas och trepartsdialogens roll har minskat i efterdyningarna av 2008-års globala finansiella och ekonomiska kris.

Framför allt fackföreningarna rapporterar ett minskat inflytande på senare år på utvecklingen och genomförandet av politik och praxis på flexicuritys flesta politikområden, bortsett från kollektivförhandlingar. I motsats till detta rapporterade arbetsgivareorganisationen som deltog i studien att ingen markant förändring har skett på senare år vad gäller inflytandet på politik och praxis.

Exempel på bra praxis på området flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden

Ett antal exempel på bra praxis nämndes i svaren från svenska arbetsmarknadsparter från undersökningen och satte säven in i sitt sammanhang av SKL (SKL 2010).

I tabellen nedan ges en översikt av de exempel på bra praxis som har pekats ut av de svenska arbetsmarknadsparterna i svaren på undersökningen och som redan har beskrivits mer i detalj inom ramen för denna rapport i avsnitten 2 och 3.

EXEMPEL PÅ BRA PRAXIS PÅ "FLEXICURITY"-OMRÅDET FRÅN DE SVENSKA ARBETSMARKNADSPARTERNA

Bra praxis	Arbetsmarknadspart	Berörd flexicurity-princip
Kollektivavtal om outplacement-tjänster till bolagsledning och fackföreningsrepresentanter (TRR)	TCO/EFS	Arbetsövergång
Personliga fackliga tjänster till enskilda medlemmar för social trygghet och karriärutveckling	TCO/EFS	Arbetsövergång Rörlighet och livslångt lärande
Trygghets- och anpassningsavtal	SKL/CEEP	Arbetsövergång Rörlighet

Källa: Ifyllda frågeformulär

4. Viktiga frågor

Ur rapportförfattarens synvinkel uppkommer följande viktiga frågor vad gäller flexicurity i Sverige:

- *Även om Sverige nämns regelbundet som ett positivt exempel på flexicurity, är de svenska arbetsmarknadsparternas bedömning (i synnerhet fackföreningarnas) av flexicurity-principernas styrkor och svagheter ganska skeptisk. Hur kan man förklara den motsägelsen?*
- *Den nuvarande svenska regeringen har inlett ett relativt stort antal viktiga förändringar av det svenska arbetsmarknadssystemet – bland annat baserat på EU:s flexicurity-principer. Ser arbetsmarknadens parter dessa förändringar som nödvändiga anpassningar av den svenska arbetsmarknadsmodellen eller som en påtaglig förändring?*
- *Ser de svenska arbetsmarknadsparterna Sveriges "arbetsmiljökoncept" som en "väg" för flexicurity eller som en alternativ färdväg? Om ja, vad är skillnaden?*

Källor och hänvisningar

Svar på frågeformuläret, intervjuer och andra bidrag

Ifyllda frågeformulär kom in från två fackförbund (LO och TCO) och ett arbetsgivarförbund (Företagarna). Dessutom översände Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, en handling om organisationen som inriktade sig på EU-kommissionens meddelande om gemensamma principer för "flexicurity": *fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet (2007) med särskilt fokus på den sociala dialogens roll i genomförandet av flexicurity.*

Vid klusterseminariet i Lissabon den 9 december 2010 presenterade företrädare för de svenska arbetsmarknadsparterna (SALAR och TCO) Flexicurity i Sverige och övergångsavtalet i den svenska offentliga sektorn.

Fler resurser

1. SKL 2010: Uppdrag flexicurity – kommentarer och frågor från Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. Kommentarer till meddelandet om gemensamma principer för "flexicurity": fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet KOM (2007) 359 slutlig, den 28 maj 2008, reviderad 2010
2. Sveriges regering 2008: det svenska reformprogrammet för tillväxt och arbetstillfällen 2008-2010.
3. Eurofound 2009: Flexicurity and Industrial Relations. Country Report Sweden.
4. EU-kommissionen: Årlig lägesrapport/årlig landrapport, Bryssel, december 2008.
5. EU-kommissionen 2009: Genomförande av strukturreformer enligt Lissabonstrategin mot bakgrund av den ekonomiska återhämtningsplanen för Europa – årliga landrapporter: Rekommendation till rådets rekommendation om 2009-års uppdatering av de allmänna riktlinjerna för medlemsstaternas och gemenskapens ekonomiska politik och genomförandet av medlemsstaternas sysselsättningspolitik, Bryssel, januari.
6. EU-kommissionen: "Ett år av leverans" - Kommissionens utvärderingar av nationella reformprogram för tillväxt och sysselsättning, Bryssel, december 2006.
7. EU-kommissionen: "Dags att lägga in en högre växel" - Kommissionens utvärderingar av nationella reformprogram för tillväxt och sysselsättning, Bryssel, januari 2006.